

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**  
**SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU**

**Ljubljana, marec 2006**

**VANJA KOVAČIČ**

## **IZJAVA**

Študentka Vanja Kovačič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 03. 03. 2006

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>1. UVOD</b>	<b>1</b>
<b>2. SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU</b>	<b>2</b>
2.1. Prispevek C. MacKinnon k opredelitvi spolnega nadlegovanja kot oblike diskriminacije na podlagi spola	3
2.2. Prispevek B. Gutek k pojmovanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	3
2.3. Spolno nadlegovanje in moč	4
2.4. Nekoliko drugačen pogled na obravnavo spolnega nadlegovanja M. Hajdina	6
2.5. Pravna opredelitev spolnega nadlegovanja	6
2.6. Kritike zakonodaje s področja spolnega nadlegovanja	9
2.6.1. Farrellova kritika zakonodaje s področja spolnega nadlegovanja	9
2.6.2. Paglijina kritika opredeljevanja sovražnega delovnega okolja	10
<b>3. OBLIKE SPOLNEGA NADLEGOVANJA</b>	<b>11</b>
<b>4. ŽRTVE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU</b>	<b>14</b>
4.1. Ženske kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	14
4.2. Moški kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	15
<b>5. ODZIVI ŽRTEV NA SPOLNO NADLEGOVANJE</b>	<b>16</b>
<b>6. POSLEDICE SPOLNEGA NADLEGOVANJA</b>	<b>18</b>
6.1. Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev	18
6.2. Ekonomske posledice spolnega nadlegovanja za organizacijo	19
<b>7. ZAKONODAJA NA PODROČJU SPOLNEGA NADLEGOVANJA V SLOVENIJI</b>	<b>21</b>
7.1. Zakon o delovnih razmerjih	21
7.2. Kazenski zakonik	23
7.3. Zakon o enakih možnostih moških in žensk	24
<b>8. PREPREČEVANJE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU</b>	<b>25</b>
8.1. Oblikovanje politike podjetja	25
8.2. Postopki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	27
8.3. Odpravljanje spolnega nadlegovanja	28
<b>9. PROBLEM SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU V SLOVENIJI</b>	<b>30</b>
9.1. Pregled primerov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji	30
9.2. Raziskava o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu v Sloveniji	32
9.2.1. Namen raziskave o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu	32
9.2.2. Metodologija raziskave o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu	32
9.2.3. Ugotovitve na podlagi raziskave	34
9.3. Komentar rezultatov raziskave	54
<b>10. SKLEP</b>	<b>55</b>
<b>LITERATURA</b>	<b>57</b>
<b>VIRI</b>	<b>60</b>

## 1. UVOD

Dandanes si le redko kdo lahko privoščiti, da se po končanem šolanju ne zaposli, mnogi pa si to želijo ne glede na to, ali so v sklenitev delovnega razmerja primorani ali ne. To dejstvo v enaki meri velja tako za moške kot za ženske, saj so časi, ko naj bi ženske ostajale doma, možje pa delali in finančno podpirali družino že davno mimo. Žal pa se je s prihodom žensk na delovna mesta hitro pojavil tudi problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Tovrstno početje je namreč zelo globoko ukoreninjeno in spremlja predvsem ženske na delovnem mestu že odkar so prvič vstopile v plačana delovna razmerja. Seveda to ne pomeni, da tudi moški ne morejo biti žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V diplomskem delu skušam obravnavati problem spolnega nadlegovanja v splošnem, ne glede na spol žrtve, kljub temu da je s teoretičnega vidika ta problem še danes obravnavan predvsem kot problem žensk. Literature, ki bi razlagala spolno nadlegovanje moških na delovnem mestu praktično ni, nekateri teoretiki pa v svojih razlagah celo izrecno poudarjajo, da spolno nadlegovanje moških s strani žensk sploh ni možno (glej npr. Crosthwaite in Priest). V splošnem lahko rečem, da večina zaposlenih, tako moških kot žensk, spolnega nadlegovanja sploh ne smatra, kot resen problem temveč bolj kot nujno zlo vsakega delovnega mesta. Moja raziskava, ki sem jo v okviru tega diplomskega dela opravila na vzorcu 100-ih ljudi je namreč pokazala, da so ljudje, kljub obči prisotnosti in številnim negativnim posledicam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji, zelo strpni do tovrstnega početja, obenem pa tudi zelo slabo informirani o tem pojavu. Tudi takšno zatiskanje oči povečuje razsežnost tega problema in otežuje njegovo rešitev. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu pa je problem.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu lahko namreč psihično in posledično tudi fizično uniči žrtev, poleg zdravja pa jo pogosto stane tudi zaposlitve. Psihične posledice, ki jih prinaša spolno nadlegovanje so predvsem strah, anksioznost, zaskrbljenost in stres, kar pa ponavadi vodi tudi do fizične manifestacije teh posledic, največkrat v obliki bolezni, izgubi teka in podobno. Tudi za organizacijo, kjer so te žrtve zaposlene, nosi spolno nadlegovanje številne negativne posledice, predvsem preko nižje produktivnosti žrtve, ter pogostejših izostankov z delovnega mesta. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu tako vsekakor ni nedolžen pojav, in prav je, da se podjetja začnejo resneje ukvarjati s preprečevanjem tega problema.

Glavni namen mojega diplomskega dela je jasna opredelitev problema spolnega nadlegovanja s predstavitvijo stanja na delovnih mestih v Sloveniji. Po mojem mnenju je namreč dobro poznavanje tega problema nujni pogoj za njegovo izkoreninjenje. Glede na številne negativne posledice tovrstnega početja pa je seveda eradikacija tega problema nujno potrebna, z vidika žrtve kot tudi z ekonomskega vidika organizacije oziroma podjetja v katerem je žrtev zaposlena. V diplomskem delu obravnavam spolno nadlegovanje na delovnem mestu pri nas z različnih zornih kotov, z namenom, da bi s tem podala jasno sliko problema ter bralcem omogočila boljši vpogled v naravo in posledice problema. Cilj diplomskega dela je povečati osveščenost o problemu spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, predvsem preko obravnave različnih,

novejših teorij o spolnem nadlegovanju, ter tudi preko prikaza vseh možnih, negativnih razsežnosti tega problema.

Prvo poglavje diplomskega dela sem tako namenila teoretičnim razlagam problema spolnega nadlegovanja ne delovnem mestu, uradni, pravni definiciji spolnega nadlegovanja ter nekaterim njenim kritikam. Drugo poglavje je namenjeno razčlenitvi oblik spolnega nadlegovanja, s čimer poskušam podati jasnejšo sliko predmeta te diplomske naloge, torej tega, kaj spolno nadlegovanje pravzaprav je. V tretjem poglavju pa obravnavam reakcije žrtev, ki so lahko zelo različne in niso vse enako uspešne pri preprečevanju spolnega nadlegovanja. Četrto poglavje sem namenila obravnavi vseh možnih žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V petem poglavju obravnavam različne možne odzive žrtev na spolno nadlegovanje, šesto poglavje pa je namenjeno posledicam spolnega nadlegovanja tako za žrtve kot tudi za samo organizacijo, kjer so zaposlene, saj so te posledice v obeh primerih lahko zelo negativne. V sedmem poglavju obravnavam naše zakone, ki urejajo področje spolnega nadlegovanja, osmo pa sem namenila prikazu nekaterih postopkov, ki se jih organizacije lahko poslužijo pri preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V okviru devetega poglavja pa podajam nekaj primerov spolnega nadlegovanja v naših podjetjih in ustanovah, kar služi kot predstavitev te problematike v Sloveniji in tudi kot nekakšen uvod k raziskavi o pogostosti spolnega nadlegovanja pri nas. Rezultate te raziskave, v katero je bilo vključenih 100 zaposlenih, predstavljam v zadnjem, devetem poglavju diplomske naloge, ki ga zaključim s splošnim komentarjem rezultatov analize.

## 2. SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Spolno nadlegovanje je relativno nov pojem za pojav, ki pa je v naši družbi brez dvoma prisoten že zelo dolgo. Ta pojav je dobil ime šele v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, do danes pa še nima ustrezne teoretske razlage oziroma teorije, ki bi ga obenem natančno opredelila ter tudi osvetlila vzroke, zakaj do njega prihaja. Pravno je sicer, vsaj v razvitejših državah ta problem že dobro rešen, kljub temu pa je v praksi še vedno, vsaj glede na število tožb s tega naslova, množično prisoten. Pri nas smo precedenčni primer tovrstne tožbe dobili šele konec leta 2003 preko tožbe petih uslužbenk Zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana, ki so trdile, da jih je direktor zavoda več let spolno nadlegoval. Tožba je bila, uslužbenkam v prid, razrešena v začetku leta 2005 (Merljak, 2005a, str. 7), prava rešitev pa v praksi do danes še ni uveljavljena saj je tožba trenutno v obravnavi na drugostopenjskem sodišču, ker se je obtoženi na razsodbo pritožil.

Poizkusov razlage spolnega nadlegovanja je bilo v zadnjih tridesetih letih, od prve opredelitve pojma, že mnogo, a skupne, splošno veljavne in uporabne razlage še vedno nimamo. Kljub temu pa vsaka od teh do določene mere razlaga pojav, in nekaj pripomore k odpravljanju tega problema enkrat za vselej. Vse pa so do neke mere vključene tudi v uporabno definicijo, kot na primer definicija EU, ki je podlaga zakonom o preprečevanju spolnega nadlegovanja članic Evropske unije, ki spolno nadlegovanje na delovnem mestu, če že ne razlaga in povsem

odpravlja, vsaj opredeljuje in do neke mere preprečuje. To definicijo bom navedla in razčlenila nekoliko kasneje, saj bi pred tem nekaj več napisala o razvoju gledanj na spolno nadlegovanje.

Vendar pa ima tudi slednja, predvsem pa njena različica v ZDA, vrsto pomanjkljivosti, katerih posledica so predvsem lažne pritožbe. Na podlagi te definicije se namreč žrtev sama odloči, kdaj je neko vedenje spolno nadlegovanje, obtoženi pa mora nato dokazati svojo nedolžnost. Tudi zato, da do lažnih pritožb in posledičnih napačnih obsodb ne bi prihajalo, je nujno potrebno problem spolnega nadlegovanja dobro opredeliti, ter preko tega spoznati vzroke za takšno vedenje.

V naslednjih podpoglavjih bom najprej predstavila nekaj teorij, ter sklenila ta sklop z uradno definicijo EU, ki je vključena tudi v naš zakon o delovnih razmerjih. S tem bom skušala podati sliko dosedanjih razlag problema spolnega nadlegovanja.

## 2.1. Prispevek C. MacKinnon k opredelitvi spolnega nadlegovanja kot oblike diskriminacije na podlagi spola

Največji prispevek C. MacKinnon (2001, str. 42–49) na področju opredeljevanja in eradikacije spolnega nadlegovanja na delovnem mestu izhaja iz njenega argumenta, da je spolno nadlegovanje v bistvu oblika diskriminacije na osnovi spola, kar pa je že v ustavi večine držav izrecno prepovedano. Njene študije v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, s katerimi podpira to trditev, so najprej v ZDA nato pa postopoma še drugod po svetu, postale osnova za zakon na podlagi katerega je spolno nadlegovanje na delovnem mestu prepovedano.

V splošnem so študije MacKinnonove izredno feministično obarvane, saj je po njenem mnenju vzrok za spolno nadlegovanje na delovnem mestu zgolj želja moških, da si zagotovijo ekonomsko prednost pred ženskami, oziroma da dominirajo nad ženskami tudi na tem področju, kot na vseh ostalih, saj naj bi bila, po njenem, v naši družbi ženska na vseh področjih podrejena moškemu. Sledeč tej logiki je MacKinnonova zaključila, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu v bistvu diskriminacija na osnovi spola, saj je vedenje, ki predstavlja spolno nadlegovanje na delovnem mestu tip vedenja, ki je neposredno uperjen v karakteristike ženskega spola, torej ženske sekundarne spolne karakteristike in vlogo ženske v naši družbi (MacKinnon, 2001, str. 42–49). Po njenem je tudi edina možna oblika spolnega nadlegovanja nadlegovanje žensk s strani moških, in nikoli obratno.

## 2.2. Prispevek B. Gutek k pojmovanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Sociologinja B. Gutek (2001, str. 50–61) je, izhajajoč iz ugotovitev MacKinnonove, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu izhaja iz samega spola žensk, skušala preko raziskav ugotoviti, kako ljudje definirajo spolno nadlegovanje, oziroma kakšne tipe vedenja smatrajo za spolno nadlegovanje in kako pogosto do njega prihaja. Na podlagi raziskav je Gutkova zaključila, da

so žrtve spolnega nadlegovanja predvsem ženske, ter da moški veliko redkeje definirajo določeno vedenje kot spolno nadlegovanje. Tako je ugotovila, da do spolnega nadlegovanja prihaja, ker v nekaterih poklicih prihaja do tega, da spolna vloga prelije poklicno ("sex-role spill over"). Gre za to, da družbena in stereotipna vloga žensk tudi na delovnem mestu prekrije njeno vlogo delavke, zaradi česar tako ženske kot moški vidijo ženske zgolj kot spolni objekt tudi na delovnem mestu. (Sexual Harassment, 2001, str. 3). Do tega pa pride predvsem pri poklicih, kjer prevladuje en ali drugi spol (Jogan, 2000, str. 595). Primer takšnega poklica je predvsem tajniški poklic.

Glavna pomanjkljivost Gutkine razlage je v tem, da ne razloži, zakaj prihaja do spolnega nadlegovanja moških s strani žensk oziroma drugih moških, saj je njihova družbena, spolna vloga drugačna od ženske. Na podlagi raziskav Gutkove, je kasneje S. Walsh (Jogan, 2001, str. 148–149) prišla do sklepa o obstoju spolnega nadlegovanja quid pro quo in spolnega nadlegovanja preko ustvarjanja sovražnega delovnega okolja, ki sta vključena tako v ameriško, kot tudi evropsko pravno definicijo spolnega nadlegovanja, in ki ju bom opredelila v okviru opredelitve spolnega nadlegovanja.

### 2.3. Spolno nadlegovanje in moč

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 (Gutek, 2001, str. 57).

Ponavadi so žrtve spolnega nadlegovanja ženske na podrejenih položajih, nadlegovalci pa so njihovi nadrejeni in sodelavci (Fineman, 2003, str. 171). Prav tako so zelo izpostavljene spolnemu nadlegovanju ženske v tradicionalno moških poklicih, saj se moški bojijo, da jim bodo prevzele službe, kar kaže tudi dejstvo, da se je število prijav spolnega nadlegovanja povečalo, odkar se je povečalo tudi zaposlovanje žensk v bolj moških poklicih.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se torej odraža preko kanalov moči, kar dobro kaže Luksov tridimenzionalni okvir moči sodelavci (Fineman, 2003, str. 171):

1. Enodimenzionalna moč: predstavlja moč nadrejenega, da preko svojega položaja v hierarhiji oziroma moči, ki iz tega položaja izhaja, zahteva spolne odnose od podrejenega.

2. Dvodimenzionalna moč: je bolj prikrita in vgrajena v samo kulturo organizacije, v smislu, da je v organizaciji spolno nadlegovanje splošno sprejeto, kot nekaj običajnega. V takem okolju žrtve molčijo, saj se bojijo maščevanja.
3. Tridimenzionalna moč: ta oblika moči izhaja iz idej in idealov ekonomskega, družbenega in političnega sistema v katerem organizacija deluje, kot na primer ideja, da naj bi moški prevladali nad ženskami na področju vodenja. Tu pa so prav tako pomembne tudi stereotipne vloge oziroma karakteristike spolov, ki pravijo, da so ženske čustvene, ljubeče in neodločne, medtem ko so moški odločni in stoični, kar se prelije tudi v vlogo moških in žensk na delovnem mestu, in povzroča, da so ženske obravnavane v prvi vrsti kot ženske in šele potem delavke.

Tangri, Burt in Johnson (Gutek, 2001, str. 57) pa so za pojasnjevanje tega odnosa moči razvili naslednje 3 modele:

1. Naravni/biološki model: po tem modelu se spolno nadlegovanje in drugo vedenje spolne narave na delovnem mestu razume zgolj kot odraz naravne privlačnosti med moškimi in ženskami. Ker imajo moški močnejše seksualno slo, so pretežno oni tisti, ki inicirajo vedenje spolne narave.
2. Organizacijski model: po tem modelu je spolno nadlegovanje na delovnem mestu posledica hierarhične organiziranosti institucije, kar predstavlja predvsem priložnost nadrejenih, da spolno nadlegujejo podrejene. Preko svoje legitimne moči, ki izvira iz višjega statusa v hierarhiji, lahko namreč prisilijo podrejene v pristajanje v spolne odnose.
3. Sociokulturni model: ta model izhaja iz prepričanja, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu posledica neenake razdelitve moči med moškimi in ženskami v naši družbi, v prid moškimi. S tega vidika je spolno nadlegovanje v bistvu nekakšen mehanizem ohranjanja premoči moških, tako na delovnem mestu, kot tudi v drugih sferah družbenega življenja.

Brez dvoma je institucionalna oziroma hierarhična moč zelo pomemben faktor pri spolnem nadlegovanju, vendar pa tako gledanje razloži zgolj primere spolnega nadlegovanja podrejenih s strani nadrejenih, v praksi pa so seveda prisotni tudi primeri spolnega nadlegovanja s strani sodelavcev na isti hierarhični ravni, ter redkeje, tudi s strani podrejenih. Crosthwaithe in Priest (2001, str. 66–67) razlagata kot posledico dejstva, da moč, ki determinira spolno nadlegovanje, ni zgolj institucionalna, temveč, da v veliki meri izvira iz dejstva, da so moški fizično močnejši od žensk, ter tudi, da lahko moč izvira iz drugih, neinstitucionalnih okoliščin, kot na primer to, da nadlegovalec ve nekaj o žrtvi, kar slednja noče, da bi se razvedelo. Moč, ki v največji meri determinira spolno nadlegovanje na delovnem mestu, in ki razlaga vse različne smeri nadlegovanja, je torej tista, ki izvira iz družbene delitve moči med žensko in moškimi, ki spravlja žensko v podrejeni, šibkejši položaj.



## 2.4. Nekoliko drugačen pogled na obravnavo spolnega nadlegovanja M. Hajdina

Po mnenju Hajdina (2001, str. 77–81) je klasifikacija nekih dejanj kot spolno nadlegovanje zavajajoča, saj kot tako v bistvu zakrije razlog, zakaj je vedenje ki ga pojmuje kot spolno nadlegovanje napačno. Strinja se, da je vedenje, ki ga pojmuje kot spolno nadlegovanje nemoralno, vendar meni, da gre pri tem v večini primerov za prešuštvo, razvratno obnašanje ali preprosto za pomanjkanje uvidevnosti do tujih čustev, ki so ravno tako nemoralne oblike vedenja. Po njegovem je torej spolno nadlegovanje nemoralno in napačno vedenje, ampak ne samo po sebi, temveč zato, ker gre v bistvu za zgoraj omenjeni obliki vedenja. Predlaga, da bi se spolno nadlegovanje pravno obravnavalo in kaznovalo kot prešuštvo ali razvratno vedenje, in ne kot je praksa danes, kot diskriminacija na osnovi spola.

Seveda pa ne gre pri vseh primerih spolnega nadlegovanja za prešuštvo ali razvratno vedenje. V večini primerov sicer gre za neuvidevnost do tujih čustev, vendar pa je to nekaj, o čemer sodišča težko razsojajo, saj gre za zelo delikatno zadevo. Iz teh razlogov sledi, da ni dovolj, če se pravno spolno nadlegovanje preganja zgolj z zakoni, ki obravnavajo te tri oblike vedenja. Druga kritika Hajdinovega pristopa k obravnavi spolnega nadlegovanja pa je prišla iz feminističnega tabora, in kjer trdijo, da je v mnogih primerih spolnega nadlegovanja ravno element prešuštva, spolnega razvrata in neuvidevnosti do čustev žrtve, ki zabrišejo pravi razlog, zakaj je spolno nadlegovanje napačno vedenje oziroma oblika diskriminacije žensk.

## 2.5. Pravna opredelitev spolnega nadlegovanja

Spolno obnašanje je nujni sestavni del medčloveških odnosov vseh vrst, torej je neizogibno prisotno tudi na delovnem mestu. Vendar pa obstaja meja med sprejemljivim vedenjem spolne narave in takšnim, ki za žrtev pomeni spolno nadlegovanje. Če to dejstvo upoštevamo, se nujno pojavi pomembno vprašanje razlikovanja med želenim in neželenim spolnim obnašanjem. Ne poznamo namreč nekih objektivnih, splošno sprejetih meril za določanje vrste spolnega obnašanja, ki se smatra za spolno nadlegovanje in katero to ni. Ta razlika je namreč določena zgolj subjektivno s strani prizadetih oseb, iz česar sledi, da spolno obnašanje na delovnem mestu ni že samo po sebi sporno, temveč je v prvi vrsti odvisno od tega kako tovrstno vedenje doživljajo prizadeti posamezniki. Dejstvo je, da se podjetja in organizacije ne bodo nikoli v celoti znebili spolnega obnašanja na delovnih mestih, vsekakor pa bi morali storiti, kar se le more, da do neželenega spolnega obnašanja oziroma spolnega nadlegovanja in diskriminacije ne bi prihajalo (Jogan, 2001, str. 147).

Preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je tudi eden od glavnih ciljev v strategiji razvoja Evropske unije (Jogan, 2001, str. 149). V ta namen je leta 1993 komisija Evropske unije sprejela Pravila ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju (Kozmik, 1999, str. 19), v okviru katerih je podana tudi splošna definicija spolnega nadlegovanja, ki naj bi

postala temelj vseh zakonov s področja preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vseh članic Evropske unije. Glasi se:

“Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu; zajema nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje.” (Kozmik, 1999, str. 19).

Iz poročila evropske komisije sledi, da obstajata dva poglobljena vidika splošne definicije spolnega nadlegovanja; prvi se nanaša na predvsem na način, kako je tovrstno vsiljivo vedenje razumela žrtev, drugi vidik pa se nanaša na definicijo samo, v smislu, da se po tej definiciji ne razume samo spolnega vedenja kot edine oblike spolnega nadlegovanja, katerega cilj je samo vsilitev spolnih odnosov, temveč da gre lahko pri spolnem nadlegovanju tudi za na primer demonstracijo moči ali pa sovraštva. V skladu z zgoraj povedanim, je evropska komisija opredelila tudi nekaj primerov, ki tudi sodijo v sfero spolnega nadlegovanja. To so (Kozmik, 1999, str. 19) :

Verbalno ravnanje spolne narave: s tem razumemo razne načine osvajanja, ki s strani »objekta« niso dobrodošle, predloge v zvezi s vzpostavitvijo spolnih odnosov, predloge za druženje izven delovnega časa, ne glede na to, da je oseba že dala jasno vedeti, da si tega ne želi, opolzki komentarji ter neprijetno spogledovanje, pripombe oziroma namigovanja v zvezi s spolnostjo, namigovanja. Takšno vedenje namreč onemogoča ženski, da bi se na delovnem mestu otresla vloge spolnega objekta in prevzela vlogo sodelavke.

Neverbalno ravnanje spolne narave: s tem razumemo kazanje spolno sugestivnih ali celo pornografskih slik ali predmetov, kot na primer stenski koledarji, elektronska pošta s pripetimi pornografskimi slikami, ohranjevalniki računalniškega zaslona, itd. Prav tako pa se kot neverbalno ravnanje spolne narave razume pohotne poglede, žvižganje ali spolno sugestivne geste. Vse zgoraj navedene oblike vedenja namreč otežujejo ženski ali moški žrtvi vzpostavitev profesionalnih delovnih odnosov.

Ravnanje, temelječe na spolu: obsega ravnanje, ki črni, se posmehuje, je zastraševalno ali fizično napadalno do zaposlenih zaradi njihovega spola; s tem razumemo poniževalno, sramotilno obrekovanje ali na spolnost nanašajoče se žalitve in žaljive opazke o videzu ali obleki. Posledica takšnega ravnanja je namreč zelo ogrožajoče delovno okolje za žrtev.

Fizično ravnanje spolne narave: predstavlja nezaželen fizični stik, ki je lahko zgolj v obliki nepotrebnega dotikanja, trepljanja, ščipanja, pa vse do drgnjenja ob telo sodelavca do napada in v najhujšem primeru vsiljenega spolnega odnosa.

V ZDA, kjer se o problemu spolnega nadlegovanja na delovnem mestu razpravlja že nekoliko dlje kot v Evropi, pa Komisija za zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju (Equal Employment Opportunity Commission) definira spolno nadlegovanje kot nezaželene predloge v

zvezi s spolnostjo oziroma vzpostavitev spolnih odnosov, zahteve po spolnih uslugah in druge verbalne in fizične oblike vedenja spolne narave, ki pomenijo spolno nadlegovanje (Sexual Harassment, str. 336).

Znotraj te splošne definicije, pa sta vključena še naslednja dva tipa spolnega nadlegovanja, ki sta oba vključena tudi v definicijo evropske komisije (Jogan, 2001, str. 148–149):

#### Daj-dam oz. nadlegovanje quid pro quo

Bistvo tega tipa spolnega nadlegovanja je v zlorabi organizacijske moči, saj gre tu za to, da nadrejeni podrejenemu ponudijo pridobitev določenih koristi ali privilegijev na delovnem mestu, kot na primer sprejem v službo, napredovanje, zvišanje plače in podobno v zameno za spolno uslugo. Pri tem tipu je obseg nadlegovalcev manjši, saj so samo vodilni delavci pristojni za ponujanje zgoraj navedenih koristi, s tem pa je manjša tudi nevarnost, da do spolnega nadlegovanja pride.

#### Sovražno delovno okolje

Pri tem tipu ni nujno, da je prisotna spolna zahteva, saj gre za širšo opredelitev spolnega nadlegovanja, ki vključuje tudi pogoje, v katerih mora uslužbenec delati. Tu gre za to, da lahko zgolj verbalno ali fizično nasilno vedenje povzroči sovražno okolje, kjer žrtev ne more več delati. Takšno sovražno delovno okolje lahko ustvarjajo raznoliki nadlegovalci, kot na primer vodilni delavci, sodelavci, kupci, naključne stranke, pogodbeni partnerji in drugi.

Zanimivo je predvsem to, da se v tožbah pred sodiščih v ZDA zadnje čase pojavljajo predvsem tožbe, kjer je glavna pritožba z naslova ustvarjanja sovražnega delovnega okolja in ne v obliki hujšega nadlegovanja quid pro quo (Beauchamp, Bowie, 1993, str. 372). Brez dvoma je ta druga podkategorija ameriške definicije spolnega nadlegovanja veliko bolj subjektivna, pod njeno okrilje pa sodi zelo širok spekter vedenja, kar seveda do neke mere razlaga, zakaj se toliko pritožnikov odloči za to ohlapnejše, vodilo njihove pritožbe oziroma tožbe. Verjetno je to posledica dejstva, da so pri prvem tipu odgovorni zgolj vodilni delavci, medtem ko je krog potencialnih storilcev v primeru drugega tipa mnogo širši.

V zgoraj navedeni definiciji spolnega nadlegovanja so jasno opredeljeni različni primeri vedenja, ki sodijo v sfero spolnega nadlegovanja, vendar pa je v praksi meja med normalnim vedenjem spolne narave in spolnim nadlegovanjem v nekaterih primerih zelo zabrisana. V končni fazi gre še vedno za to, kaj žrtev smatra za spolno nadlegovanje, torej od njene subjektivne presoje. Prav s tega vidika pa izhaja tudi nekaj kritik pravne, uradne definicije spolnega nadlegovanja; dve bom predstavila v nadaljevanju.

## 2.6. Kritike zakonodaje s področja spolnega nadlegovanja

Vsi se strinjajo, da je pogojevanje zaposlitve, napredovanja ali povišanja plače z nudenjem spolnih uslug nemoralno in napačno vedenje, oziroma da gre v teh primerih za spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Vendar pa zakonodaja večine držav poleg te očitne oblike spolnega nadlegovanja prepoveduje tudi veliko mehkejše oblike spolnega nadlegovanja, kot so na primer pripovedovanje šal s seksualno vsebino, dajanje komplimentov in podobno. Slednjih pa večina ljudi sploh ne smatra za spolno nadlegovanje. V tem delu bom predstavila nekaj kritik ameriške zakonodaje s področja spolnega nadlegovanja. Evropska definicija, ki je podlaga zakonom večine članic Evropske unije, ki prepovedujejo spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je zelo podobna ameriški, tako da se te kritike v bistvu nanašajo tudi na naše zakone.

### 2.6.1. Farrellova kritika zakonodaje s področja spolnega nadlegovanja

Srž Farrellove kritike (2001, str. 294–301) je njegovo nestrinjanje s tem, da se v zakonodaji s področja spolnega nadlegovanja prepoveduje tudi trivialne zadeve, kot na primer pripovedovanje šal s spolno vsebino in ocenjujoče poglede, kar sodi v sfero že opredeljenega ustvarjanja sovražnega okolja na delovnem mestu. Meni, da je definicija spolnega nadlegovanja v tem delu, ki prepoveduje takšne mejne oblike nerealna in neumestna. Kot pravi "Poljak, ki sliši šalo o svojih rojakih, naj bi smejal ne tožil"<sup>1</sup> (Farrell, 2001, str. 294), kar naj bi se preneslo tudi na pripovedovanje šal s spolno vsebino. Farrell tako meni, da del zakonodaje, ki obravnava ustvarjanje sovražnega okolja kot osnove za tožbo, v bistvu krati ustavno pravico moških do enake obravnave, saj je definiranje sovražnega okolja zgolj stvar žensk, in se lahko zgodi, da kakšna smatra določeno vedenje kot ustvarjanje sovražnega okolja, čeprav s strani moškega nadlegovalca to sploh ni bilo mišljeno. Posledica tega dvojnega merila pa naj bi bilo tudi to, da so vse obtožbe s strani žensk avtomatično sprejete kot resnične. Obtoženi je tako kriv, dokler ne dokaže svoje nedolžnosti.

Farrella pa še najbolj moti to, da ženske niso kaznovane, če uporabljajo svoje "ženske čare" za napredovanje v službi, medtem ko moški, ki se na takšno vedenje žensk odzivajo, so. Tudi ženske revije in knjige za samopomoč ženskam svetujejo, naj uporabljajo razne osvajalske taktike za pridobitev boljšega položaja v službi, kar pa je po mnenju Farrell ravno tisto, kar je v zakonodaji s področja spolnega nadlegovanja moškim prepovedano. Takšna spolna manipulacija s strani žensk naj bi bila tradicionalno pogojena in povezana z vlogo ženske v družbi, uporaba takšne manipulacije na delovnem mestu pa naj bi moških sporočala, da so ženske v službi zgolj zato, da si najdejo moža. Nošenje kratkih kril, uporaba parfuma in flirtanje, naj bi moškim signaliziralo, da si ženska želi najti moža, s tem finančno stabilnost in zato zapustiti delovno mesto. Posledično pa to spodbuja moške, da se odzivajo na enak način, kar pa kaj lahko vodi do

---

<sup>1</sup> Op. V Ameriki so šale o Poljaki zelo pogoste, v smislu, da so Poljaki neumni in počasni

obtožbe spolnega nadlegovanja. Za konec pa Farrell postreže s trditvijo, da bi večina moških prenehala s spolnim nadlegovanjem, če bi jim ženska žrtev odločno povedala, da ji je takšno vedenje neprijetno in da želi, da se neha.

### 2.6.2. Paglijina kritika opredeljevanja sovražnega delovnega okolja

Medtem ko je Farrell v svoji kritiki močno osredotočen na to, da trenutna zakonodaja škodi moškim, pa Paglia v svojem prispevku *No law in the arena* (2001, str. 260–264) drugačno stališče pri argumentiranju, zakaj ustvarjanje sovražnega delovnega okolja ni dovolj dobra osnova za tožbe z naslova spolnega nadlegovanja. Medtem ko se absolutno strinja, da je *quid pro quo* spolno nadlegovanje (pogojevanje zaposlitve, napredovanja z nudenjem spolnih uslug) kaznivo dejanje, obenem meni, da sovražno delovno okolje ni dovolj dobra osnova za obtožbe o spolnem nadlegovanju. Kot sem že omenila, sodi v okvir ustvarjanja sovražnega delovnega okolja vse od ocenjujočih pogledov, do žvižganja, pripovedovanja šal s spolno vsebino, neprimerne dotikanja, nedobrodošlega osvajanja, itd. V Ameriki je opredeljevanje kaj predstavlja sovražno delovno okolje ponekod že malo ušlo iz rok, tako je bil na primer študent Univerze v Nebraski prisiljen z mize v službi pospraviti sliko svoje žene v kopalkah, ker sta se dve sodelavki pritožili, da se zaradi nje čutita spolno nadlegovani. Še bolj bizaren pa je primer profesorice angleščine na Univerzi v Pennsylvaniji, ki je zahtevala, da se z zidu odstrani umetniško delo slikarja Goye, na kateri je bila upodobljena naga ženska. Profesorica se je čez sliko pritožila, ker naj bi študentje posvečali več pozornosti sliki, kot pa njenim predavanjem.

Paglia se s definicijo sovražnega okolja in njenim mestom v zakonodaji, ki prepoveduje spolno nadlegovanje, ne strinja, ker je to klavzula, ki naj bi v bistvu predstavljala omejevanje svobode govora, kar je temeljna pravica državljanov demokratičnih držav. Dodatno pa Paglia trdi, da že opredelitev spolnega nadlegovanja v smislu sovražnega delovnega okolja sama po sebi spravlja ženske v podrejeni oziroma šibkejši položaj, saj predpostavlja, da ženske niso sposobne preživeti v poslovnem svetu brez zunanje pomoči. Po njenem mnenju bi morale biti ženske bolj odločne in trdožive pri spopadanju s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu in naj ne bi takoj stekle po pomoč. Tako ali drugače so za ženske in za moške današnja delovna okolja zelo tekmovalna, in razni priročniki za preprečevanje spolnega nadlegovanja in drugi prepisi s tega področja znotraj organizacij ženskam bolj škodujejo kot pomagajo, saj jih v bistvu samo ščitijo pred realnostjo, s katero se je pač na delovnem mestu potrebno spopadati. S Farrellom pa se Paglia strinja v tem, da ženske preko stila oblačenja in uporabljanja “ženskih čarov” tudi do neke mere iniciirajo spolne odzive moških sodelavcev. Feministke so kritične do tega stališča, češ, da ta predpostavka v bistvu opravičuje spolno nadlegovanje, oziroma da zaradi nje moški niso nič krivi, da spolno nadlegujejo, saj se zgolj odzivajo na zunanje dražljaje, čemur pa se nekako ne morejo upreti.

### 3. OBLIKE SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Za spolno nadlegovanje se smatra zelo širok spekter vedenja, od posilstva pa do bežnih opazk glede videza. Poleg tega pa se še dojemanje določene oblike vedenja kot spolno nadlegovanje razlikuje od osebe do osebe; kar je za nekoga spolno nadlegovanje, je za drugega čisto normalna oblika vedenja, razen seveda v bolj nasilnih oblikah, kot je otipavanje ali vsiljen spolni odnos. Zaradi tega je treba opredeliti vse različne oblike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ter jih kategorizirati, kar olajša tako opredeljevanje, kot tudi preprečevanje takšnega vedenja na delovnem mestu.

Crosthwaite in Priest (2001, str. 62–77) sta različne primere spolnega nadlegovanja razdelila v štiri kategorije, ki družno opredeljujejo oziroma prikazujejo praktično vse oblike spolnega nadlegovanja. Te so (Crosthwaite, Priest, 2001, str. 63–64):

1. Glavna karakteristika te kategorije je izkoriščanje nadrejenega statusa v organizacijski hierarhiji za pridobivanje spolnih uslug od podrejenega. V primerih, ki sodijo v to kategorijo, gre za izkoriščanje statusne moči nadrejenega, v smislu obljubljanja nagrad oziroma grožnjami s sankcijami, za pridobitev spolnih uslug s strani podrejenega. Grožnja s sankcijami, znižanje plače ali odpustitev, ni nujno eksplicitna, saj podrejena zaradi neenake strukture moči žrtev to v velikih primerih smatra kot samo po sebi dano, če se bo uprla spolnemu nadlegovanju. V to kategorijo sodijo oblike spolnega nadlegovanja od pomenljivih pogledov, opazk spolne narave, neprimerne dotikanja vse do spolnega odnosa.
2. Spolno nadlegovanje se dogaja tudi v situacijah, ko ni neenakosti organizacijske moči med nadlegovalcem in žrtvijo, s čimer odpade grožnja odpustitve ali znižanje plače. Primeri v tej kategoriji so otipavanje, ponavljajoča nedobrodošla povabila k vzpostavitvi spolnih odnosov, in drugi s strani sodelavcev na isti hierarhični ravni, najhujša oblika pa je seveda posilstvo. Vse te oblike pa imajo, kot pri prvi kategoriji, za končni cilj pridobitev nekega spolnega kontakta ali gratifikacije za nadlegovalca, zaradi česa se tudi razlikujejo od primerov v zadnjih dveh kategorijah.
3. V tej kategoriji spolno nadlegovanje ni usmerjeno v pridobivanje spolnega zadoščenja oziroma golega kontakta, temveč je glavni cilj nadlegovanja zatiranje in poniževanje žrtve. Ocenjujoče ogledovanje, žvižganje in podobno sodi v to kategorijo, pri čemer nadlegovalec ob takem vedenju redko pričakuje, da bo dosegel kakšne spolne usluge s strani žrtve. Glavno zadoščenje, ki ga nadlegovalci dobijo v teh primerih vedenja je opazovanje reakcije žrtve, glavni namen pa je doseči, da se žrtev zaveda nadlegovalca in kako jo ta sprejema; Na primer, moški, ki očitno strmi v oprsje svoje sodelavke si ne želi toliko vzpostavitve odnosa, kot to, da se ženska zaveda, da je zanj in nekatere druge moške v prvi vrsti ženska, ki naj bi jo moški osvojil. Ta vrsta spolnega nadlegovanja je prisotna tudi izven organizacijskih okvirov.

4. V to kategorijo pa sodijo primeri spolnega nadlegovanja, kjer nadlegovalec pri svojem vedenju nima nikakršnih namenov v zvezi s spolnostjo, a jih žrtve kljub temu razumejo kot spolno nadlegovanje. Primeri v tej kategoriji so pripovedovanje šal v zvezi s spolnostjo, kazanje pornografskih slik, ter neprimerne opazke o fizičnem izgledu in podobno. Glavna razlika med to in tretjo kategorijo je v tem, da nadlegovalec v tej kategoriji ne želi s svojim vedenjem vplivati na žrtev. Na primer, v pisarni je obešena slika nage ženske s široko razprtimi nogami in uslužbenka čuti, da to odraža odnos moških sodelavcev do nje in njene sposobnosti opravljati svoje delo in njenega položaja na delovnem mestu, čeprav slika ni bila obešena s tem namenom.

Avtorja zgornje kategorizacije sta primere spolnega nadlegovanja razdelila v kategorije glede na cilj nadlegovanja s strani nadlegovalca. Cooper (1985, str. 54–55) pa se je v svojem članku *The Six Levels of Sexual Harasment* te klasifikacije lotil iz bolj praktičnega vidika. Poleg tega, da je opredelil šest stopenj spolnega nadlegovanja in kakšno vedenje se smatra za spolno nadlegovanje na vsaki stopnji, je predstavil tudi nekaj vprašanj preko katerih se da ugotoviti, če gre pri določeni obliki vedenja za spolno nadlegovanje. Glavni namen opredelitve teh šestih stopenj je priskrba ravnateljev in ostalih zaposlenih z ustreznimi, praktičnimi vodili kako prepoznati spolno nadlegovanje, ter ga preko tega tudi uspešno preprečevati.

Cooper je torej opredelil šest stopenj spolnega nadlegovanja z bolj praktičnega vidika, kar je za večino zaposlenih veliko bolj koristno, saj omogoča lažje prepoznavanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Na tem mestu jih zato tudi navajam, saj predstavljajo jasnejšo sliko neprimerne vedenja spolne narave na delovnem mestu, kot zgoraj predstavljena, teoretična kategorizacija spolnega nadlegovanja. Te stopnje so:

1. Estetsko presojanje: to je najnedolžnejša oblika spolnega nadlegovanja, in nadlegovalci, ki se je poslužujejo, jo le redko sploh smatrajo za spolno nadlegovanje. Tu gre za nenasilne opazke glede videza in spolnosti, kot na primer "Uau, vsak dan izgledaš bolje!", ali »Zakaj vse ženske ne izgledajo tako kot ti?«, in "Všeč mi je tvoja obleka, ker poudari tvojo postavo.". Čeprav se na prvi pogled zdijo take opazke čisto nedolžne, so v bistvu poniževalne, saj negativno vplivajo na žrtvin status v skupini. S psihološkega vidika pa takšne opazke nadlegovalca postavljajo v nadrejeni položaj, saj preko njih v bistvu sodi o žrtvinem izgledu. Če določeno vedenje sodi v sfero spolnega nadlegovanja, se na tej stopnji da presoditi s tremi vprašanji oziroma vodili, in sicer prvič, ali bi nadlegovalec vseeno naredil takšno opazko, če bi ga pri tem slišal njegov partner oziroma partnerica. Drugo vprašanje, ki si ga je treba zastaviti je, ali bi ta oseba želela, da se njihove opazke objavi na prvi strani časopisa. Če pa oba zgornja vprašanja odpovesta, pri karakterizaciji določenega vedenja kot spolno nadlegovanje obstaja še tretje vprašanje, in sicer, zakaj ta oseba čuti potrebo dajati take opazke. Tudi če pride do dejanske prijave, ga bodo preiskovalci najprej vprašali, zakaj se je to moralo zgoditi, kako je takšno vedenje izboljšalo poslovanje, zakaj je bilo potrebno povedati šalo s spolno vsebino in podobno. Če namreč pride do dejanske prijave, ne bo dovolj dober izgovor, da je šlo zgolj za nedolžne opazke. V splošnem se je, v interesu

izogibanja in preprečevanja te stopnje spolnega nadlegovanja, najbolj omejiti na komplimente glede dobro opravljenega dela.

2. Aktivno tipanje v mislih: ta stopnja je dobila svoje ime, ker se je mnogo žensk počutilo, kot da jih moški sodelavci "slačijo z očmi", kar v bistvu predstavlja prvo podkategorijo te stopnje. Tu gre za ocenjujoče poglede od glave do pet, ki so v profesionalnem odnosu povsem neprimerni. Druga podkategorija te stopnje pa je direktno verbalno nadlegovanje, kjer gre za opazke in šale s seksualno vsebino, ki so veliko bolj neposredne in nedvoumne, kot primeri iz prve stopnje. Primeri vedenja so, ko se nadlegovalce postavi preblizu žrtve, ki se sklanja, hodi po stopnicah tik za žrtvijo, oziroma eno nadstropje nižje, da ji lahko gleda pod krilo, in podobno. V primeru, da gre za nadlegovanje žensk s strani moških, nadlegovalci svoje vedenje opravičujejo s klišeji, kot to, da "so moški pač moški", ali pa, da je to pač naravno.
3. Družabno dotikanje: to je prva mejna stopnja spolnega nadlegovanja, ki vključuje tudi fizični stik. Mejna je zato, ker tu nadlegovalec pazi, da je dotikanje v mejah družbene sprejemljivosti, vendar pa ga žrtev kljub temu občuti kot neprijetnega. S tem se zmanjša tudi možnost pritožbe, saj se mora žrtev pritoževati zaradi nečesa, kar se na prvi pogled zdi povsem normalno. Vendar je vseeno očitna razlika med prijateljskim dotikom in seksualnim božanjem. Tudi brez tega pojasnila je zaznavanje vedenja kot spolno nadlegovanje stvar žrtve, njenih oziroma njegovih percepcij in opravičilo nadlegovalca, da tak pač je, ni dovolj dobro. Dotikanje pa tudi ne sodi v opis dela večine delovnih mest.
4. Vdor v fizično zasebnost: to je zadnja mejna stopnja spolnega nadlegovanja, ki jo karakterizira vedenje, ki je že na meji družbeno sprejemljivega, in pri katerem se nadlegovalec ne trudi več za nedolžen izgled dotikanja. Primeri takšnega vedenja so na primer zapiranje odpetega žrtvinega gumba na bluzi ali moški srajci, namesto zgolj opozorila, da je gumb odpet, pobiranje izpadlih las ali smetk z obleke in podobno, še posebej, če gre za bolj intimna področja telesa. Lahko pa se ta oblika spolnega nadlegovanja manifestira tudi kot drgnjenje ob intimne telesne dele žrtve, navidezno ponesreči. Pri vseh teh primerih je jasno, da gre za neprimerno vedenje, ki posega v fizično intimnost žrtve, kar seveda povzroči občutek nelagodja pri žrtvi, ne glede na to, da nadlegovalec zatrjuje, da s svojim vedenjem ni nič takega mislil.
5. Spolna zloraba: to je prva stopnja, ki nedvoumno pomeni družbeno neprimerno vedenje, ter vsebuje tako neprimerno fizično, kot tudi verbalno vedenje. Primeri, ki sodijo v to kategorijo so objemanje, grabljenje, poljubljanje in dotikanje intimnih delov telesa žrtve, ter tudi nedvoumni predlogi v zvezi s spolnostjo ter neposredno verbalno nadlegovanje. Oblike fizičnega vedenja, ki sodijo v to kategorijo se le malo razlikujejo od spolnega napada, saj je tudi tu neželen spolni kontakt dobesedno vsiljen žrtvi. Nadlegovalci na tej stopnji poskrbijo, da ni nobenih drugih prič njihovemu vedenju, kar pomeni, da se jih mora žrtev izogibati, če se želi izogniti spolnemu nadlegovanju. Verbalno vedenje spolne narave, ki sodi v to



stopnjo, pa je veliko bolj direktno, kot tisto na drugi stopnji, saj gre tu za direktne, nedvoumne komentarje spolne narave.

6. Zadnja grožnja: tu gre za najresnejše oblike spolnega nadlegovanja, kjer je žrtev v dilemi ali popustiti nadlegovalcu, ali pa trpeti posledice, v smislu izgube službe ali znižanja plače. Primer vedenja na tej stopnji je na primer grožnja podrejenemu s strani nadrejenega, da bo izgubil službo, če ne bo privolil v spolne odnose. Nadlegovalci na tej stopnji imajo že vse karakteristike posiljevalcev, saj uporabljajo svojo moč za izsilitev spolnih odnosov z žrtvijo.

#### 4. ŽRTVE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Iz drugega poglavja diplomskega dela je razvidno, da večina teoretikov s področja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vidi žrtve predvsem v ženskah. Nekateri teoretiki, kot na primer Crosthwaite in Priest (2001, str. 68–69), pa celo povsem zanikajo že samo možnost, da bi ženske sploh lahko spolno nadlegovale moške. Na splošno je zelo malo napisanega o žrtvah moškega spola, ki jih nadlegujejo ženske, nekoliko več, a še vedno malo, pa o istospolnem nadlegovanju žensk in moških. Kljub pomanjkanju literature pa bom to poglavje posvetila obravnavi vseh potencialnih žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, saj želim ta problem osvetliti z vseh zornih kotov oziroma v vseh pojavnih oblikah.

##### 4.1. 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 SJM 1998/1 in SJM 1998/2 Mace Jogan (2001, str. 168), ki je ugotovila, da je v Sloveniji spolno nadlegovana vsaka osma ženska. Tudi moja raziskava, katere izsledke podrobneje predstavljam v osmem poglavju tega diplomskega dela, je pokazala, da so ženske bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju, saj je kar 19 odstotkov vprašanih žensk mnenja, da so že bile spolno nadlegovane na delovnem mestu.

Istospolno nadlegovanje žensk pa v literaturi, ki sem jo našla, ni posebej obdelano, kot tudi nisem zasledila statistike, ki bi to obliko spolnega nadlegovanja obravnavala. Kljub temu pa je tudi ta oblika v praksi prisotna, kar dokazuje primer pripravnice Mojce, ki jo spolno nadlegovala njena mentorica. Mojca je mentorico zavrnila, zaradi česar so ji odvzeli naloge, odgovornosti in pisarno, kar je v končni fazi vodilo, do tega, da je Mojca dala odpoved, nadlegovanja pa ni nikoli prijavila (Stanković, 2002, str. 18). Na splošno je ta oblika spolnega nadlegovanja, vsaj glede na število primerov, ki jih je moč zaslediti v javnosti, dosti redka oziroma najredkejša izmed štirih možnih oblik, ki jih tu obravnavam. 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, str. 35–40), in so pokazali, da je samo ena ženska (izmed 61

vprašanih žensk) doživela spolno nadlegovanje s strani ženske sodelavke, medtem, ko je kar 8 od 39 moških doživelo spolno nadlegovanje s strani drugega moškega (Vesel, 2001, str. 38).

#### 4.2. Moški kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Kot sem že uvodoma pojasnila, večina literature s področja spolnega nadlegovanja sploh ne obravnava nadlegovanja moških s strani žensk, kar je po mojem mnenju velika pomanjkljivost teorij, ki naj bi ta problem opredeljevale in razlagale. Kljub temu da je ta oblika spolnega nadlegovanja v praksi manj pogosta, pa je še vedno prisotna, njena pogostost pa tudi narašča. Slednje dokazuje predvsem statistika, ki jo vodi ameriški urad za enake možnosti, iz katere je razvidno, da je bilo v letu 2004 kar 15 odstotkov prijav spolnega nadlegovanja podanih s strani moških, kar je v primerjavi z letom 1992 skoraj še enkrat več (Sexual Harassment Charges, 2006). Žal pa ta del problema spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni teoretično obravnavan, torej tudi niso podani vzroki zakaj do tega prihaja. V prihodnje je nujno tudi to obliko bolj podrobno raziskati, saj bo le tako možno podati splošno in celovito opredelitev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, preko katere bo možno ta problem tudi odstraniti.

Istospolno nadlegovanje moških naj bi se dogajalo pogosteje kot istospolno nadlegovanje žensk. Na podlagi rezultatov raziskave Veselove (2001, str. 38) je namreč kar šest od 39 vprašanih moških že doživelo spolno nadlegovanje s strani moškega. Crosthwaite in Priest (2001, str. 69–71) v svojem članku, opredelita tri možne primere spolnega nadlegovanja moških s strani moških, od katerih samo enega vidita kot spolno nadlegovaje. Prvi primer je nadlegovanje homoseksualca preko neslanih šal glede 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 dominantno nad njimi, ter posredno nad ženskami.

Na splošno bi se dalo trditi, vsaj glede na dosedanje raziskave, da so nadlegovalci v okviru vseh oblik spolnega nadlegovanja pretežno moški, žrtve pa po večini ženske. Zaradi tega pa vseeno ne gre zanemarjati moških žrtev, niti ne tistih, ki so tarče istospolnega nadlegovanja, zgolj zato, ker jih je statistično malo. V prihodnje je nujno opredeliti spolno nadlegovanje tako, da bodo vključene vse potencialne žrtve, saj je le tako možno priti do splošne rešitve tega problema.

## 5. ODZIVI ŽRTEV NA SPOLNO NADLEGOVANJE

Žrtve spolnega nadlegovanja na svojo situacijo reagirajo zelo različno; nekateri problem ignorirajo, spet drugi se z nadlegovalcem tako soočijo. Na splošno rečeno je verjetno toliko odzivov, kot je žrtev, vendar pa se kljub temu da do neke mere kategorizirati možne reakcije. V tem poglavju bom prikazala eno od možnih kategorizacij spolnega nadlegovanja, saj je za celovit prikaz problema spolnega nadlegovanja opredelitev odzivov žrtev še kako pomembno.

Tipologija, ki je prikazana na sliki 1 in so jo razvili avtorji članka *Determinations of Targets Responses to Sexual Harrassment: A Conceptual Framework* (Knapp et al., 1997, str. 687–729) vsebuje šest stopenj možnih odzivov žrtve na spolno nadlegovanje ter predvideva, da so odzivi žrtev spolnega nadlegovanja odvisni od dveh elementov, in sicer *usmeritve odziva* in *načina odziva*. *Usmeritev odziva* je možna bodisi nase ali na storilca, pri čemer odzivi usmerjeni nase ne vključujejo storilca spolnega nadlegovanja, medtem ko je *način odziva* lahko samostojen, kjer žrtev ne išče nikakršne zunanje podpore pri reševanju problema, ali pa v obliki iskanja zunanje, bodisi družbene ali organizacijske podpore.

Slika 1: Tipologija možnih reakcij žrtev na spolno nadlegovanje

		NAČIN ODZIVA	
		Samostojno	S podporo
USMERITEV ODZIVA	Nase	IZOGIBANJE/ ZANIKANJE	ISKANJE DRUŽBENE PODPORE
	Na storilca	SOOČENJE/POGAJANJE	ISKANJE ORGANIZACIJSKE PODPORE

Vir: Knapp et al., 1997, str. 691.

**IZOGIBANJE/ZANIKANJE:** žrtev tu svoj odziv usmerja nase, torej ne prihaja do soočenja s storilcem, obenem pa tudi ne išče nikakršne zunanje pomoči in rešuje problem povsem samostojno. Ta tip reakcije je najbolj pogost, a tudi najbolj neuspešen pri preprečevanju nadaljnjega spolnega nadlegovanja, žrtve pa se ga poslužujejo predvsem zato, ker se bojijo morebitnega maščevanja storilca, drugih sodelavcev oziroma vodstva organizacije. Oblike vedenja žrtve v okviru te reakcije so predvsem izogibanje storilcu, ignoriranje nadlegovanja,

premestitev na drugo delovno mesto, žaljenje na račun nadlegovanja, lahko pa se zgodi tudi, da žrtev ne naredi ničesar, da bi preprečila nadlegovanje in, da za slednje krivi samo sebe.

To, da je ta tip reakcije na spolno nadlegovanje najbolj pogost, kažejo tudi izsledki raziskave izvedene po raziskavi SJM 1999/2, v kateri je sodelovalo 574 oseb, od tega 408 zaposlenih (Jogan, 2001, str. 169). V tej raziskavi je bilo ugotovljeno, da je bila izmed reakcij na spolno nadlegovanje na prvem mestu reakcija izogibanje nadlegovalcu, za katero se je odločilo skupaj 36 vprašanih, od tega 34 žensk in 2 moška, na drugem odvrčanje nadlegovanja s šalo, kakor je reagiralo 33 sodelujočih, od tega 25 žensk in 8 moških, in na tretjem ignoriranje nadlegovanja, kakor se je odzvalo 31 vprašanih, od tega 25 žensk in 6 moških, na osmem mestu od devetih pa je bila reakcija spremembe videza, na primer stila oblačenja, kar tudi sodi v sfero izogibanja oziroma zanikanja, za katero so se odločile tri ženske od vseh vprašanih. Na spolno nadlegovanje pa iz strahu pred posledicami sploh niso reagirale štiri osebe, dve ženski in dva moška.

**ISKANJE DRUŽBENE PODPORE:** tudi tu žrtev usmerja svoj odziv nase in ne na storilca, vendar pa njen odziv ni več samostojen, temveč išče podporo pri drugih, kljub temu pa tudi ta oblika reakcije ni dosti bolj uspešna pri preprečevanju nadaljnjega spolnega nadlegovanja, a so pri tej obliki reakcije vsaj psihološke posledice blažje kot pri prvi. Žrtev tu na primer reagira tako, da vsakič, ko predvideva, da bo srečala storilca, poskrbi, da je v bližini kakšen njen prijatelj. Drug primer odziva v tej kategoriji je zaupanje prijatelju, pogovori s sodelavci ali družino, ali pa iskanje strokovne pomoči pri psihologu.

Raziskava je pokazala, da bi se za tak odziv odločilo osem zaposlenih Slovencev, od tega šest žensk in dva moška. Izkazalo pa se je tudi, da tako reagirajo pretežno tisti s srednješolsko izobrazbo (sedem od osmih primerov), ki so stari do trideset let (pet od vseh osmih primerov) (Jogan, 2001, str. 181).

**SOOČENJE/POGAJANJE:** tu žrtev svoj odziv usmeri na storilca, obenem pa se poslužuje samostojnega reševanja problema. Gre za to, da žrtev zahteva od storilca, da preneha z nadlegovanjem, bodisi z grožnjo ali disciplinskim postopkom. Čeprav so te oblike odziva zelo uspešne pri preprečevanju nadaljnjega spolnega nadlegovanja, pa se jih žrtve poslužujejo zelo redko, in sicer zopet zaradi strahu pred storilcem, ter tudi zaradi želje, da se izognejo sporu. Ta način reševanja tudi negativno vpliva na odnose v organizaciji, ter pomeni tudi večji čustveni pretres za žrtev.

Odzivi, ki sodijo v sfero te kategorije reakcij so po pogostosti zasedle četrto in peto mesto. Tako se je za fizično upiranje nadlegovalcu odločilo 23 oseb, od tega 19 žensk in 4 moški, kar je verjetno posledica fizičnega nadlegovanja in kaže na dejstvo, da tip nadlegovanja določa tudi obliko reakcije. Za grožnjo s pritožbo pa se je odločilo 13 oseb.

ISKANJE ORGANIZACIJSKE PODPORE: gre za na storilca usmerjen odziv žrtve ob podpori drugih, kar je zelo učinkovita kombinacija za preprečevanje spolnega nadlegovanja. Kljub temu pa je tudi ta oblika zelo redko uporabljena zopet zaradi strahu pred negativnimi posledicami. Oblike odzivov, ki so vključene v to kategorijo, so predvsem prijava nadlegovanja nadrejenim, ali drugim službam znotraj podjetja, prijava zunanjim organizacijam, kot na primer Inšpektoratu za delo, lahko pa tudi žrtev zaprosi nekoga tretjega, da posreduje oziroma se odloči za reševanje problema preko sodišča.

Samo ena ženska se je, po podatkih raziskave, odločila za prijavo, kar predstavlja tudi najmanj pogosto obliko odziva. Tudi s tem dejstvom je upravičena zgoraj prikazana tipologija, ki predvideva to reakcijo, kot obenem najbolj učinkovito in najmanj pogosto.

Ta tipologija sicer predvideva, da se žrtev poslužuje zgolj ene kategorije odzivov na spolno nadlegovanje, kar pa v praksi ne drži povsem. Raziskave so namreč pokazale, da se večina žrtev poslužuje več različnih oblik reakcij na spolno nadlegovanje, pri čemer se postopoma premika od možnih odzivov v okviru kategorije izogibanja/zanikanja, ter preko iskanja podpore pri drugih, k vse bolj na storilca usmerjenim kategorijam, kar se zaključi s formalno prijavo. Navadno pa se žrtve s storilcem soočijo šele, ko vsi načini samostojnega in nase usmerjenega reševanja problema odpovedo.

## 6. POSLEDICE SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Iz zgoraj povedanega je očitno, da žrtve spolnega nadlegovanja pretežno problem ignorirajo, ter za dogajanje krivijo sebe. S psihološkega vidika je takšna internalizacija problema zelo škodljiva in nosi za žrtev številne negativne posledice, obenem pa problema ne odpravlja, temveč ga kvečjemu pogloblja. Delovna storilnost žrtve se namreč postopoma zmanjšuje, kar pa ima posledično tudi zelo negativen vpliv na celotno organizacijo. Te negativne posledice, tako za žrtev kot tudi za organizacijo, pa obravnavam v nadaljevanju.

### 6.1. Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev

Biti deležen neželenih oblik spolnega obnašanja nikakor ni prijetno in če je tovrstno vedenje dolgotrajno, ima lahko za žrtev tudi številne negativne tako praktične, kot tudi psihične in fizične posledice. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu tako vodi do vse večjega izostanka z dela žrtve, manjše učinkovitosti pri delu, ter v skrajnem primeru, zapustitve delovnega mesta (Kozmik, 1999, str. 16–18). S tem pa ima spolno nadlegovanje vpliv tudi na kariero žrtve, saj jo sili k pogostim izostankom z dela, v primeru, da je situacija tako huda, da se žrtev odloči za odpoved, pa to tudi otežuje graditev kariere. Posredno pa spolno nadlegovanje negativno vpliva tudi na ostale zaposlene, ki so mu priča.

Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev lahko razdelimo po skupinah vpliva, in sicer (Jogan, 2001, str. 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.

Vse te posledice nikakor niso nedolžne, saj pomembno vplivajo tako na kvaliteto življenja žrtve, kot tudi na samo organizacijsko klimo ustanove. Posredno pa vplivajo tudi na ekonomsko uspešnost podjetja kot celote, o čemer bom več napisala v poglavju o ekonomskih vidikih spolnega nadlegovanja. Iz vseh teh razlogov je jasno razvidno, kako zelo pomembno je, da podjetje zavzame ostro stališče do preprečevanja in preganjanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

## 6.2. Ekonomske posledice spolnega nadlegovanja za organizacijo

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu ima tudi za organizacijo številne negativne posledice med katerimi so najpomembnejše zmanjšana produktivnost, motnje v delovnem procesu zaradi zamenjavanja osebja na določenih delovnih mestih, zdravstvene zahteve in druge (Jogan, 2001, str. 157). Vse te posledice pa organizaciji prinašajo stroške. Ameriški odbor za odlikovanje (Sexual Harassment in the Federal Work Place, 2006) je na podlagi raziskave leta 1994, v kateri je bilo zajetih 13.200 naključno izbranih vladnih uslužbencev, te stroške za dveletno obdobje od aprila 1992 do aprila 1994 tudi ovrednotil, kot prikazujem v tabeli 1 (str.20), v kateri so ti stroški razčlenjeni po vrstah.

Tabela 1: Zneski stroškov ki jih povzroča spolno nadlegovanje v ZDA

Vrsta stroška	Znesek (v milijonih dolarjev)
Zapustitev delovnega mesta	24,7
Jemanje bolniškega dopusta	14,9
Zmanjšanje individualne produktivnosti	93,7
Zmanjšanje skupinske produktivnosti	193,8
Skupaj	327,1

Vir: Sexual Harassment in the Federal Work Place, 2006.

Brez dvoma so ti zneski zelo visoki, še višji pa so stroški spolnega nadlegovanja, ki so posledica odškodnin, tako izven sodnih, kot tistih, ki jih morajo podjetja izplačati na podlagi tožb pred sodišči. Za primerjavo v spodnji tabeli predstavljam zneske izvensodnih poravnav oziroma odškodnin z naslova spolnega nadlegovanja v ZDA od leta 1992 do 2004.

Tabela 2: Zneski odškodnin z naslova spolnega nadlegovanja v ZDA

Leto	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Število prijav spolnega nadlegovanja	10,53	11,91	14,42	15,55	15,34	15,89	15,62	15,22	15,84	15,48	14,40	13,57	13,14
Znesek (v milijonih dolarjev)	12,7	25,1	22,5	24,3	27,8	49,5	34,3	50,3	54,6	53,0	50,3	50,0	37,1

Vir: Sexual Harassment charges, 2006.

Iz tabele je jasno razvidno, da so zneski odškodnin zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zelo visoki, ter da se iz leta v leto povečujejo. Pri tem gre poudariti, da v te zneske niso vključene odškodnine, ki jih žrtve izterjajo preko sodišč in so lahko tudi bistveno višje od zgoraj navedenih. Kot primer naj navedem sodno poravnavo v primeru Mistubishi, kjer družba izplačala kar 34 milijonov dolarjev odškodnine več kot stotim uslužbenkam, ki so tožile družbo zaradi spolnega nadlegovanja (Braun, 2001, str. 184).

Vsi zgoraj navedeni podatki pričajo o tem, da z ekonomskega vidika spolno nadlegovanje zelo negativno vpliva na organizacijo, v kateri do takšnega vedenja prihaja. Zneski, ki jih navajam, sicer izhajajo zgolj iz razmer v ZDA, vendar ni tehtnega razloga za mišljenje, da so drugod po svetu kaj bistveno nižji.

## 7. ZAKONODAJA NA PODROČJU SPOLNEGA NADLEGOVANJA V SLOVENIJI

Problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji urejajo Zakon o delovnih razmerjih oziroma novejša verzija le-tega, ki je stopila v veljavo 1. 1. 2003, Kazenski zakonik v prečiščeni obliki iz leta 2004 ter Zakon o enakih možnostih, ki je bil sprejet leta 2002. Pred prenovo Zakona o delovnih razmerjih ta pojem spolnega nadlegovanja ni bil nikjer zakonsko opredeljen, niti niso bili za njegovo reševanje podani nikakršni ukrepi. V času predej je ta zakon stopil v veljavo ter pred prenovo kazenskega zakonika leta 2004, so bili morebitni primeri spolnega nadlegovanja na delovnem mestu obravnavani zgolj v okviru Kazenskega zakonika Republike Slovenije, kot kršitev spolne nedotakljivosti, vendar le, če je prišlo do dejanja spolne narave (Strojan, 1998). Novost pri tem je predvsem ta, da za pregon posameznih členov Kazenskega zakonika, ki posredno in neposredno urejajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu, ni več potreben telesni stik, temveč za prijavo zadostuje zgolj grožnja. V nadaljevanju tega poglavja bom podrobneje obravnavala vse zakone, ki urejajo problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

### 7.1. Zakon o delovnih razmerjih

V Sloveniji je 1. januarja 2003 stopil v veljavo nov Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/02) in je tako nadomestil Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur.l. SFRJ, št. 60/89, 42/90) in Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 14/90, 5/91, 71/93), ki sta bila od osamosvojitve Slovenije do tedaj glavna pravna vira na področju delovnega prava, in od katerih se ni nobeden posebej ukvarjal s problemom spolnega nadlegovanja, ga niti omenjal, kaj šele izrecno prepovedoval. Novi ZDR je tako poleg opredelitve in prepovedi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu prinesel še številne druge novosti, kot so: prepoved diskriminacije na podlagi spola, rase, veroizpovedi, spolne usmerjenosti in drugih osebnih okoliščin, bodisi pri zaposlovanju, ali pa v že obstoječem delovnem razmerju, enako obravnavo glede na spol pri objavi prostega delovnega mesta, določitev raznih okoliščin, ki se razumejo kot diskriminacija na delovnem mestu, in so kot take neupravičen razlog za odpustitev delavca, predpisuje pa tudi enako plačilo za enako delo ali za delo enake vrednosti za moške in za ženske, in druge. Pomembna novost prenovljenega Zakona o delovnih razmerjih pa je tudi tako imenovano dokazno breme, kar pomeni, da bo moral tisti, ki je bil obtožen nepravilnega ravnanja, npr. delodajalec, sam dokazati svojo nedolžnost. Po novem zakonu bo tako moral delodajalec dokazovati, da različno obravnavo kandidata za zaposlitev ali delavca opravičuje vrsta in narava dela, če bo prizadeti v sporu navajal dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin, ki jih zakon navaja v določbi o prepovedi neposredne in posredne diskriminacije.

Osnovni namen novega zakona je ureditev individualnih delovnih razmerij, torej tistih, ki nastanejo s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Ta zakon ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom



drugače določeno. Nadalje se zakon uporablja za delovna razmerja med delavci in delodajalci, ki imajo stalno prebivališče, ali sedež v Sloveniji, velja pa tudi v primeru sklepanja delovnih razmerji med na primer tujim delodajalcem in domačim delavcem na področju Republike Slovenije (Kresal et al., 2002, str. 35–53).

Spolnega nadlegovanja na delovnem mestu se torej dotikajo naslednji členi Zakona o delovnih razmerjih:

*6. člen (prepoved diskriminacije):* člen prepoveduje tako neposredno, kot tudi posredno diskriminacijo pri zaposlovanju na osnovi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti in drugih osebnih okoliščin. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se po tem členu razume kot diskriminacija na osnovi spola, kar pa je prepovedano tudi v Ustavi Republike Slovenije.

*25. člen (enaka obravnava glede na spol):* člen se urejanja spolnega nadlegovanja loteva posredno, saj prepoveduje zaposlitev zgolj na podlagi spola kandidata, kar je kršitev prepovedi diskriminacije na osnovi spola. Ta člen v bistvu samo bolj podrobno ureja področje diskriminacije na osnovi spola, ki je ena od najpogostejših oblik diskriminacije (Kresal, 2002, str. 120).

*45. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu):* člen pa se neposredno ukvarja s prepovedjo spolnega nadlegovanja ter se glasi:

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.
- (2) Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.
- (3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je dokazno breme na strani delodajalca.

Ta člen je v skladu z definicijo spolnega nadlegovanja, kot je navedena v Priročniku Evropske komisije, ter sprejeta s strani Evropskega sveta. Izrecno omenja ter prepoveduje spolno nadlegovanje, ter prinaša še eno pomembno novost, in sicer to, da je po novem Zakonu o delovnih razmerjih dokazno breme na strani delodajalca, oziroma nadlegovalca. To pomeni, da mora v primeru, ko pride do utemeljene prijave spolnega nadlegovanja, delodajalec sam dokazati, da pritožnik ni bil izpostavljen takšnemu ravnanju, če pa tega ne stori, se smatra, da je spolno nadlegovanje dokazano (Kresal, 2002, str. 167). To velja, dokler ne pride do takšne

kršitve, ki se ureja v skladu z Kazenskim zakonikom Republike Slovenije, kot na primer v primeru posilstva na delovnem mestu, saj v takem primeru velja domneva o nedolžnosti.

Izvajanje tega člena nadzoruje 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 na pristojnem sodišču (Stanković, 2004, str. 16). V primeru, da delodajalec ni zagotovil delavcu varstva pred spolnim nadlegovanjem, je po tem členu to tudi zadosten razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, pri čemer ima delavec pravico do odpravnine in odškodnine.

*89. člen (neutemeljeni odpovedni razlogi):* člen se problematike spolnega nadlegovanja dotika posredno, saj prepoveduje delodajalcu, da delavca odpusti, če je slednji proti njemu vložil pritožbo zaradi kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kot na primer kršitev 45. člena.

*112. člen (razlogi na strani delodajalca za izredno odpoved delavca):* člen določa, da ima delavec pravico, da v osmih dneh po tem, ko je predhodno obvestil tako delodajalca, kot tudi Inšpektorat RS za delo o tem, da mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom, lahko odpove pogodbo o zaposlitvi. To se razume kot izredna odpoved.

*204. člen* se nanaša na spolno nadlegovanje zgolj posredno, in sicer se uporablja v primerih, ko je takšno ravnanje privedlo, med drugim tudi do odpovedi žrtve. Na podlagi tega člena lahko žrtev uporabi tudi možnost zahteve po sodnem varstvu pristojnega delovnega sodišča.

*229. člen (kazenska določba):* člen določa možnosti sankcioniranja delodajalca v primeru, da žrtvi ne zagotovi primerne varstva pred spolnim nadlegovanjem. To pomeni, da se delodajalca-pravna oseba, ki ne zagotavlja varstva pred spolnim nadlegovanjem, kaznuje z denarno kaznijo v višini najmanj enega milijona tolarjev, delodajalec-fizična oseba, pa s kaznijo najmanj pol milijona tolarjev, odgovorna oseba delodajalca-pravne osebe, ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti pa v višini najmanj 80 000 tolarjev.

## 7.2. Kazenski zakonik

V okviru Kazenskega zakonika Republike Slovenije (Ur.l. RS, št. 63/94, št. 70/94, št. 40/04) spolno nadlegovanje sicer ni posebej opredeljeno ali izrecno prepovedano, vendar pa ta zakonik vseeno prepoveduje primere vedenja, ki se lahko smatrajo kot spolno nadlegovanje. To področje torej urejajo naslednji členi kazenskega zakonika:

*142. člen (prisiljenje):* člen določa, da se lahko nekoga, ki koga drugega z resno grožnjo prisili, da kaj stori ali opusti ali da kaj trpi, kaznuje z zaporom do enega leta in denarno kaznijo. Sem sodi seveda tudi grožnja z odpustitvijo, v primeru da delavec ne privoli v spolne odnose. Za

izvajanje tega člena, pa ni potrebno, da pride so dejanja, za prijavo in pregon je namreč dovolj zgolj grožnja.

*146. člen (grdo ravnanje):* člen pravi, da se nekoga, ki drugega z grdim ravnanjem telesno ali duševno prizadene, lahko kaznuje z zaporom do šestih mesecev ali denarno kaznijo. Kot grdo ravnanje se razume tudi veliko primerov spolnega nadlegovanja, natančneje praske, modrice in odrgnine, kot tudi primere telesnega grdega ravnanja in vzbujanje strahu, jeze in razburjenja kot primere duševnih posledic grdega ravnanja, ki so vse seveda lahko tudi posledica spolnega nadlegovanja. Za izvajanje tega člena je pogoj fizičen stik med napadalcem in žrtvijo, storilec pa je poleg ostalih zaposlenih lahko tudi katerakoli zunanja oseba (poslovni partner, stranka ...).

*169. člen (razžalitev):* člen določa, da se zaradi žaljenja drugega storilca kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do treh mesecev. Pri nekaterih oblikah spolnega nadlegovanja bi se dalo dokazovati, da gre v bistvu za žaljenje.

*184. člen (kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja):* člen najbolj neposredno ureja problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Prepoveduje namreč dejanja, kjer nadrejeni zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje. Kaznuje se z zaporom do petih let. Sem sodijo vsi primeri tako imenovanega quid pro quo spolnega nadlegovanja, kot so pogojevanje zaposlitve s privolitvijo v spolne odnose, grožnje z odpustitvijo, če žrtev ne privoli v spolne odnose, in drugi. Za pregon tega kaznivega dejanja je potreben fizični stik, storilec pa mora biti žrtvi nadrejen oziroma mora biti žrtev od njega na nek drug način odvisna.

### 7.3. Zakon o enakih možnostih moških in žensk

Namen Zakona o enakih možnostih (Ur.l. RS, št. 59/02) je zagotavljanje izboljšanja položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja ter ustvarjanje enakih možnosti oziroma odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja. Ta zakon se torej ukvarja tudi s preprečevanjem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki je obravnavano kot oblika diskriminacije na osnovi spola. Predstavlja torej specifičen zakon s področja diskriminacije, medtem ko je splošni zakon na tem področju zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur.l. RS, št. 50/04). Na podlagi tega zakona pa je imenovana zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti, ki pri nas deluje v okviru Urada za enake možnosti.

Pristojnost zagovornika je posebno neformalno obravnavanje primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov. Zagovornik se tako seznanja s primerom domnevnega kršenja Zakona o enakih možnostih ter pisno predstavi svoj sklep, in ga v primeru, da kršitelj v določenem roku ni odpravil ugotovljenih nepravilnosti, posreduje pristojni inšpekciji (npr. Inšpektoratu za delo). Inšpektor oziroma inšpektorica pa je dolžan obravnavati mnenje zagovornika oziroma zagovornice in predlagati uvedbo postopka zaradi prekrška pri pristojnem organu, četudi sam oceni, da je prišlo do diskriminacije na podlagi spola. Fizična oseba se, na podlagi 24. člena ZUNEO za ta prekršek kaznuje z globo v višini od 50.000 do 300.000 tolarjev, pravna oseba in samostojni podjetnik posameznik z globo od 500.000 do 10.000.000 tolarjev, odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti pa z globo od 50.000 do 500.000 tolarjev.

## 8. PREPREČEVANJE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je problem naše družbe, ki pa ga je žal, kot se je izkazalo v zadnjih tridesetih letih, odkar je bil pojem prvič opredeljen, zelo težko izkoreniniti. O vzrokih, zakaj do takšnega vedenja prihaja in tudi zakaj ga je tako težko eliminirati, ni enotnega mnenja, kljub temu pa se moramo strinjati, da so prav organizacije tiste, ki bi v prvi vrsti morale poskrbeti, da za njihovimi zidovi do spolnega nadlegovanja ne bi prihajalo. S tem v mislih je tudi Evropska komisija izdelala smernice, kako naj to storijo. Komisija tako predlaga, da si vsa izdelajo notranjo politiko preprečevanja in preprečevanja spolnega nadlegovanja, ter natančno opredelijo postopke za preprečevanje tovrstnega vedenja. V tem poglavju bom ta priporočila predstavila, obenem pa bom obravnavala tudi teoretičen pristop za odpravljanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

### 8.1. Oblikovanje politike podjetja

V priročniku Evropske komisije so podani tudi razni načini in ukrepi preprečevanja spolnega nadlegovanja. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu namreč zelo negativno vpliva na učinkovitost podjetja kot celote, zato je v interesu vsakega podjetja, da tovrstno vedenje v podjetju kar se da hitro odpravi. Podjetje naj bi torej sestavilo pravilnik, ki prepoveduje spolno nadlegovanje, in tudi jasno načrtalo ukrepe, ki takšno nadlegovanje preprečujejo, z njim pa naj bi bili seznanjeni vsi zaposleni. Glavni sestavni deli takšnega priročnika naj bi bili (Kozmik, 1999, str. 33–49; Vodila za sestavljanje politike o spolnem nadlegovanju v podjetju, 2005):

#### 1. Izjava o politiki podjetja:

To je prvi korak, ki je zelo pomemben, saj preko tega koraka najvišje vodstvo pokaže, da jim ni vseeno. Z oblikovanjem politike, ki izrecno prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu pa so tako tudi oblikovane pravice in možni ukrepi in postopki, ki so žrtvi na voljo.

Predsednik oziroma predsednica uprave s to izjavo zagotavlja zaposlenim, da se bo v podjetju izvajala takšna politika, ki ne bo dopuščala spolnega nadlegovanja. Po zakonu se namreč spolno nadlegovanje razume kot obliko diskriminacije, ki pa je seveda izrecno prepovedana. Dalje je politika, ki spolno nadlegovanje prepoveduje v podjetju skoraj nujno potrebna, predvsem z vidika višjega vodstva, saj so tudi kazensko odgovorni za morebitno nadlegovanje, v skladu z 45. in 229. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/02).

## 2. Definicija spolnega nadlegovanja:

Seveda ni dovolj, da se spolno nadlegovanje zgolj na splošno prepove, temveč je treba jasno opredeliti tudi to, kaj vse se razume kot spolno nadlegovanje. Definicija naj bi se oprijemala oziroma skladala s tisto, ki jo je podala Evropska komisija, in sicer, da je spolno nadlegovanje vsakršno nezaželeno spolno ravnanje ali kakšno drugo ravnanje, ki temelji zgolj na spolu, ter ogroža ženske in moške na delovnem mestu. Kot ravnanje pa se razume kakršnokoli fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje s spolnimi podtoni.

## 3. Obveščanje o politiki:

Ko je politika podjetja glede spolnega nadlegovanja jasno opredeljena, je potrebno poskrbeti, da so vsi zaposleni z njo tudi seznanjeni. Samo tako bodo namreč morebitne žrtve obveščene o tem, da imajo pravico, da se pritožijo, ter tudi komu se lahko pritožijo, vedeli pa bodo tudi, da bo njihova pritožba obravnavana. Glede na to, da so v pravilniku opredeljene tudi sankcije, ki sledijo spolnemu nadlegovanju, se s tem vsi zaposleni zavedajo posledic takšnega ravnanja. Na ta način se v podjetju ustvari ozračje, kjer se vsi zavedajo, da je spolno nadlegovanje prepovedano in neopravičljivo, in s časoma do takega vedenja po vsej verjetnosti zato ne bo več prihajalo. Najpomembnejše je to, da se o spolnem ravnanju začne odprto pogovarjati, saj je to prvi korak k rešitvi problema. Načini obveščanja so lahko distribucija raznih informativnih brošur zaposlenim, posebna obvestila, uvrstitev na dnevni red sestankov vodstva, osebja, predstavnikov delavcev, s pisnimi obvestili delavcem, in podobno. Vsako podjetje mora pač izbrati način, ki najbolj ustreza njegovi strukturi, pomembno je predvsem to, da se obvesti vse zaposlene.

## 4. Določitev odgovornosti:

Pri odpravljanju spolnega nadlegovanja je pomembno, da so v ta proces vključeni vsi zaposleni, ter da se vsi tega tudi zavedajo. Posebna dolžnost vodij je, da aktivno zagotavljajo takšno delovno okolje, kjer do nadlegovanja ne prihaja. To storijo tako, da obvestijo zaposlene o politiki podjetja glede spolnega nadlegovanja, ter da poskrbijo tudi za to, da do takšnega ravnanja ne prihaja, predvsem preko pozitivne promocije te politike. Svojim podrejenim naj bi dali jasno vedeti, da takšnega ravnanja ne bodo tolerirali. Prav tako se morajo pokazati dostopne za morebitne žrtve, ter jim pomagati pri iskanju rešitev problema. Skratka, poskrbeti morajo, da bodo s svojim ravnanjem za pozitiven zgled vsem ostalim zaposlenim.

Ostali zaposleni pa morajo prav tako sodelovati v procesu preprečevanja spolnega nadlegovanja v podjetju. Pričakuje se, da si ne bodo zatiskali oči pred tovrstnim ravnanjem s strani svojih

sodelavcev, temveč da bodo tudi v primeru, ko sami niso žrtve, naredili nekaj, da se bo takšno ravnanje prenehalo.

#### 5. Usposabljanje zaposlenih za preprečevanje spolnega nadlegovanja:

To je zelo pomembno sredstvo preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter tudi reševanja primerov takšnega vedenja. Vodje in nadzorniki naj bodo dobro usposobljeni za reševanje problematike spolnega nadlegovanja, cilji tega usposabljanja pa so predvsem seznanitev vodij z dejavniki, ki so ključni za vzpostavitev delovnega okolja brez prisotnosti spolnega nadlegovanja, ter seznanitev vodij z njihovimi obveznostmi ter odgovornosti, ki izhajajo iz politike podjetja. To je pomembno, saj se morajo vsi dobro zavedati kakšno vedenje se lahko razume kot spolno nadlegovanje, le tako ga lahko namreč uspešno preprečujejo. Prav tako pa se morajo vodje naučiti prepoznavanja znakov spolnega nadlegovanja ter razsežnosti tega problema.

#### 6. Nasveti in pomoč žrtvam:

Najbolje je, da v podjetju imenujejo svetovalca, ki naj nudi pomoč in nasvete zaposlenim, ki so žrtve spolnega nadlegovanja. Ta oseba naj bo tudi odgovorna za pomoč pri pritožbenem postopku, v neformalni ali formalni obliki, seveda pa se mora lotevati problema samo v primeru, če dobi izrecno dovoljenje s strani žrtve. Zakon delovnih razmerjih prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu, vendar pa so predpisi glede uveljavljanja teh pravic zelo natančno opredeljeni, ter zajemajo natančno določene formalne pritožbene postopke, kot na primer podajanje pisnih pritožb, s katerimi naj bi svetovalec žrtev seznanil ter ji pomagal pri pisanju teh pritožb. Najbolje je, če je takšen svetovalec tudi zaposlen v podjetju, kjer opravlja to funkcijo, saj je tako dobro seznanjen z stanjem v podjetju.

Že s samo opredelitvijo takšnega pravilnika, po mojem mnenju, organizacije naredijo velik korak k odpravljanju spolnega nadlegovanja. Če namreč takšen pravilnik obstaja, so zaposleni dodatno zaščiteni pred spolnim nadlegovanjem, v primeru da pride do spolnega nadlegovanja, pa ima žrtev v takšnem pravilniku jasno opredeljeno možnost pritožbe ter odprave takšnega vedenja. Več o postopkih preprečevanja spolnega nadlegovanja sledi v nadaljevanju tega poglavja.

### 8.2. Postopki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Tudi postopke za obravnavo spolnega nadlegovanja, ko je do njega že prišlo, mora podjetje jasno opredeliti ter z njimi seznaniti vse zaposlene. Nekateri postopki so že opredeljeni tudi v Zakonu o delovnih razmerjih, vendar je dobro, da podjetja ta določila zakona aplicirajo na svoj način delovanja, in s tem naredijo postopke preprečevanja spolnega nadlegovanja bolj razumljive in dostopne za vse zaposlene. Pritožbene postopke lahko delimo na formalne ali neformalne.

Neformalni postopki vključujejo poizkus rešiti problem z bodisi posrednim ali neposrednim soočenjem z nadlegovalcem s strani žrtve. Ponavadi je v obliki pogovora s kršiteljem, v katerem mu žrtev da jasno vedeti, da ji njegovo ravnanje ni všeč in želi, da se neha. Na tak način se da preprečiti spolno nadlegovanje predvsem, kadar gre za kršitve s strani sodelavcev, oziroma kadar ne gre za hujšo kršitev. Ta način je ponavadi prvi korak k rešitvi problema, naslednja stopnja pa je formalni postopek (Kozmik, 1999, str. 33–49; Vodila za sestavljanje politike o spolnem nadlegovanju v podjetju, 2005).

Formalni pritožbeni postopek je določen tako zakonsko, kot tudi z pravilnikom znotraj podjetja. Uporablja se, kadar neformalne poti niso prinesle zadovoljivih rezultatov. Ponavadi se začne z pritožbo pri svetovalcu, nato pa ga obravnava še komisija znotraj podjetja. Logično je pričakovati, da bodo v podjetju najprej skušali problem rešiti interno, če pa se to ne bo zgodilo, pa zakon žrtvi daje pravico do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, do pritožbe pri ustreznem organu, do sodnega varstva pred kršiteljem, ter tudi do denarne odškodnine v primeru kršitve njenih pravic, ki izhajajo iz 45. člena zakona. Inšpektorat Republike Slovenije za delo, je pristojen za obravnavanje kršitev 45. člena Zakona o delovnih razmerjih, tako da lahko žrtev tudi pri njih poda pritožbo zoper delodajalca, oziroma spolnega nadlegovalca znotraj podjetja. O tem pa mora predhodno obvestiti tudi svojega delodajalca. Če se žrtev odloči za takšno pritožbo, je dokazno breme na strani delodajalca, seveda v primeru, da je obtožba upravičena, ki mora dokazati svojo nedolžnost.

### 8.3. Odpravljanje spolnega nadlegovanja

Opredelitev spolnega nadlegovanja Evropske komisije, ki sem jo navedla v okviru prvega poglavja diplomske naloge in ki predstavlja tudi podlago našemu zakonu o delovnih razmerjih in iz katere izhajajo tudi zgoraj opredeljene smernice za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, pa je pravna, mišljena v smislu zatiranja, oziroma prepovedovanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V tem smislu lahko o njej govorimo, kot o negativni normi, saj v bistvu prepoveduje določene tipe vedenja obenem pa ne opredeli, kakšni bi bili pravilni tipi vedenja. Po mnenju J. Sterbe (2001, str. 231–244) pa bi bilo prav to potrebno doseči, če se, kot družba, želimo znebiti problema spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V ta namen v svojem članku *Understanding, Explaining and Eliminating Sexual Harassment* predlaga dve takšni, tako imenovani pozitivni normi, ki naj bi pripomogli k eradikaciji problema spolnega nadlegovanja v naši družbi. Principa, ki ju predlaga kot norme vedenja, ki naj bi eliminirala spolno nadlegovanje, sicer do neke mere predpostavljata, da je problem predvsem navzoč v smeri od moškega nadlegovalca do ženske žrtve, a so njegove ugotovitve kljub temu uporabne tudi za preprečevanje vseh ostalih oblik spolnega nadlegovanja. Principa oziroma pozitivni normi, ki ju avtor predlaga sta (Sterba, 2001, str. 238–242):

1. Princip enakih možnosti: izhaja iz splošno sprejetih stereotipov, da so določene lastnosti bolj moške in druge lastnosti bolj ženske. Vsakemu spolu tako pripada množica nasprotnih lastnosti, izmed katerih so nekatere negativne in nekatere pozitivne. Te lastnosti so prikazane v tabeli 3 pri čemer so negativne lastnosti odebeljene.

Tabela 3: Ženske in moške stereotipne lastnosti

<i>Moške lastnosti</i>	<i>Ženske lastnosti</i>
Samostojnost	<b>Nesamostojnost</b>
Tekmovalnost	Kooperativnost)
Agresivnost	Skrbnost
Nečustvenost	Čustvenost
Aktivnost, <b>nasilnost</b>	<b>Pasivnost</b> , nenasilnost
Brezbrižnost do izgleda	<b>Veliko da na izgled (domišljavost)</b>
Dominantnost	<b>Podrejenost</b>
Odločnost	<b>Neodločnost</b>
Dojet kot subjekt	Dojeta kot objekt (lepote ali spolni objekt)
<b>Nemarnost</b>	Urejenost
Spolno aktiven	<b>Spolno pasivna (»kurba ali nuna«)</b>
Razumnost, racionalnost, logičnost	<b>Pronicljivost, nelogičnost</b>
Zaščitništvo	Potreba po zaščiti
<b>Neobčutljivost</b>	Občutljivost

Vir: Sterba, 2001, str. 239.

Iz zgoraj prikazanega sledi, da ne samo, da so stereotipne vloge moških in žensk med seboj zelo različne, imajo tudi ženske več negativnih lastnosti kot moški. Avtor se pri razlaganju svojega prvega principa vpraša, zakaj, ne glede na to, da smo pač od malega vzgojeni, da so karakteristike na levi moške, in tiste na desni ženske, ne bi bilo možno, da ženske prevzamejo kakšno od moških lastnosti, in obratno, če je to pač v njihovih zmožnostih. Odgovor je seveda, da pri tem ni nobenih ovir. To pa je tudi bistvo tega principa, ki namreč trdi, da naj bodo vse te različne lastnosti v enaki meri pripisane tako ženskam, kot tudi moškim, če je to glede na njihovo vedenje pač možno. Dejstvo je namreč, da niso vsi moški racionalni, logični, in odločni, kot tudi niso vse ženske neracionalne, nelogične in neodločne. Ta princip dovoljuje, da je vsak človek dojet glede na svoje prirojene značilnosti, ki pri tem dojemanju niso že vnaprej obremenjene z stereotipi moških oziroma ženskih vlog in lastnosti, na ta način pa bi se porušila celotna družbena struktura, ki je v naši družbi glavni krivec za pojav in obstoj spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

2. Princip puščave: načeloma bi moral ta princip slediti principu enakih možnosti, ki bi zagotovil, da je vsak človek dojet v skladu s svojimi osebnimi lastnostmi, kar bi tudi vodilo do tega, da bi bila tudi družbena vloga vsakega človeka definirana na podlagi njegovih



lastnosti, in ne na podlagi spola. Seveda pa bi moral biti vsak človek, da ne glede na to ali je bil prvi princip izpolnjen, sprejet in obravnavan zgolj glede na svoje lastnosti, sposobnosti in dosežke na delovnem mestu.

V središču problema spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je razlika med spoloma. Žalostno dejstvo naše zgodovine je, da so te razlike pripeljale do ženske zapostavljenosti in podrejenosti moškemu. Za popolno in dokončno eradikacijo problema spolnega nadlegovanja tako na delovnem mestu, kot v drugih situacijah, bi bilo potrebno to negativno razlikovanje moških in žensk odpraviti. Preko sledenju zgoraj navedenih principov bi naredili velik korak v tej smeri.

## 9. PROBLEM SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU V SLOVENIJI

V Sloveniji smo leta 2003 končno dobili zakon, ki spolno nadlegovanje na delovnem mestu opredeljuje in tudi izrecno prepoveduje, ter s tem omogoča tudi sodni pregon nadlegovalcev. Pred tem sta bila za tovrstne primere uporabna Kazenski zakonik, ter Zakon za enake možnosti. Od teh je bil Kazenski zakonik pristojen zgolj v primerih, če je prišlo do fizičnega spolnega napada na žrtev (posilstvo), medtem ko Zakon za enake možnosti ne omogoča sodnega pregona. V tem poglavju bom obravnavala javnosti poznane primere spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji in preko tega prikazala razsežnost tega problema v našem prostoru. Na tem mestu bi samo še omenila, da je v javnost pri nas prišlo malo primerov spolnega nadlegovanja, in tudi obravnavani niso bilo zelo podrobno. Razen seveda primer Zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana.

Molk žrtev je velik problem pri odkrivanju in reševanju primerov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Merljak, 2004d, str. 5). Za vsak primer, ki pride v javnost oziroma v katerem se žrtev odloči za prijavo pristojnim državnim organ, jih je nedvomno veliko več, o katerih žrtve ne spregovorijo.

### 9.1. Pregled primerov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji

Eden od prvih primerov spolnega nadlegovanja pri nas je primer Suzane Čuček (Projekt kako reči šefu ne, 2005), katero je nadrejeni več let spolno nadlegoval, sprva v bolj nedolžnih oblikah, kar pa se je stopnjevalo, dokler je ni postavil pred dilemo, ali mu popusti in privoli v spolne odnose, ali pa izgubi službo. Nadlegovanje se je začelo leta 1991, ko ji je najprej povišal plačo, nato pa za to uslugo zahteval spolne protiusluge. Večkrat jo je poklical k sebi v pisarno, kjer se jo je otipaval po rokah, nogah in vratu, ter jo skušal tako prepričati, da bo privolila v spolne odnose. Med tem časom jo je večkrat klical na dom in zahteval spolne odnose. Po vrnitvi na delovno mesto se je začelo šikaniranje, saj je bil šef zaradi njene zavrnitve zelo jezen. Najprej jo je premestil na zanjo fizično prezahtevno delovno mesto, nato pa kakor se mu je zahotelo na lažje in spet na težje, zato da bi ji pokazal kakšno moč ima nad njo. Plačo pa ji je pri tem znižal na

raven najnižje v podjetju. Obenem pa ji je ves čas obljubljal boljše delovno mesto in višjo plačo, takoj ko bo privolila v spolne odnose z njim.

Čučkova je vodstvu podjetja njegovo vedenje prijavila šele, ko ji zagrozil, da jo bo premestil v popoldansko izmeno, kar pa je bilo zanjo z majhnim otrokom neizvedljivo. Vodstvo se na njeno pritožbo ni ozvalo, šef pa je še povečal pritisk nanjo, dokler ga ni končno odločno zavrnila. Iz maščevanja jo je nato zares premestil v popoldansko izmeno, zaradi česar je končno dala odpoved. Po zapustitvi delovnega mesta je vložila tožbo na sodišču, vendar so jo na tožilstvu zavrnilo zaradi zastaranja. Njena zgodba se je žal odvijala v času, preden smo v Sloveniji imeli zakon, ki prepoveduje spolno nadlegovanje, zaradi česar je bila Suzana Čuček dvojna žrtev. Ne samo, da je več let trpela na delovnem mestu, je na koncu ostala še brez dela. Njen nadlegovalec pa do danes ostaja nekaznovan.

Naslednji primer spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pri nas, ki je bil obenem tudi v javnosti najbolj odmeven pa je primer Zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana<sup>2</sup>, kjer je pet delavk prijavilo direktorja, češ, da jih je več let spolno nadlegoval. V prijavi so navedle, da jih je direktor otipaval, grabil za prsi, eni celo potisnil roko v mednožje, jih poljubljil ter razlagal svoje erotične sanje. Njihova pritožba je šele 11 mesecev po prijavi prišla pred sodišče, razrešena pa je bila pritožnicam v prid, šele skoraj leto in pol po prijavi. Kljub temu da je prvo stopenjsko sodišče direktorja spoznalo za krivega ter ga obsodilo na 14 mesecev pogojne zaporne kazni, pa je situacija na zavodu kljub temu ostala približno enaka, kot je bila pred prijavo, direktor je ostal na svoji poziciji, tri od pritožnic so mu še vedno podrejene, dve pa sta zamenjali službo. Direktor se je namreč na razsodbo pritožil, tako da zadeva trenutno čaka na obravnavo pred drugostopenjskim sodiščem.

Naslednji primer, ki se je pojavil v javnosti pa je primer spolnega nadlegovanja v kasiniju Hit v Novi gorici. V začetku decembra 2003 sta dve tamkajšnji uslužbenki vložili tožbo, v kateri med drugim trdita, da so ju nadrejeni več let spolno nadlegovali. V kasiniju sta kot krupejki zaposleni že več kot deset let, a še nista napredovali, kar je po njunem mnenju posledica dejstva, da nista pristali v spolne odnose z nadrejenimi. Svojo tožbo sta najprej vložili na okrožno sodišče, kjer je bila zavrnjena zaradi zastaranja, zato sta tožbo vložili na delovno sodišče pa pravico iščeta na delovnem sodišču. Od delodajalca v svoji tožbi zahtevata odškodnino v višini 59,232.444 milijona tolarjev, ter razporeditev na ustrezno, višje delovno mesto (Ropac, 2003, str. 8).

Ena od tožnic v obtožnici delodajalcu očita da jo je več let napeljeval k spolnim odnosom, katerih ni želela, in da je bila posledica njene odločne zavrnitve po letih izmikanja ta, da je bila premeščena na nižje delovno mesto. Obe tožnici sta prepričani, da bi v primeru objektivnega ocenjevanja njunega dela danes sigurno že zasedali delovno mesto inšpektorja iger, kar bi za

---

<sup>2</sup> Povzeto po člankih Merljak, 2003, str. 15; 2004d, str. 5; 2004, str. 8; 2004b, str. 13; 2004c, str. 5; 2004e, str. 8; 2004f, str. 8; Cvetek, 2005a str. 5; 2005, str. 8.

njiju lahko pomenilo tudi do 230 tisoč tolarjev višjo plačo. V tožbi zato ena zahteva skoraj 7 milijonov odškodnine, druga pa skoraj 12 milijonov. Spolno nadlegovanje pa jima je pustilo tudi negativne psihične posledice ter uničilo fizično zdravje, zaradi česar od delodajalca zahtevata dodatnih 20 milijonov odškodnine ter tudi prerazporeditev na ustrezno višje delovno mesto inšpektorja iger.

## 9.2. Raziskava o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu v Sloveniji

V okviru svojega diplomskega sem želela tudi natančneje raziskati pogostost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pri nas. V ta namen sem opravila raziskavo, katere rezultate predstavljam in obravnavam v nadaljevanju tega poglavja.

### 9.2.1. Namen raziskave o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu

Namen te raziskave je bil ugotoviti, katere oblike vedenja, ki sodijo v uradno definicijo spolnega nadlegovanja, zaposleni v Sloveniji dejansko smatrajo za spolno nadlegovanje, ugotoviti kolikokrat so že bili tarče teh oblik vedenja, in če smatrajo, da so že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja. Dodatno pa sem tudi želela ugotoviti, kako dobro so zaposleni seznanjeni s svojimi pravicami v smislu, ali vedo, če ima njihov delodajalec sprejeto politiko za preprečevanja spolnega nadlegovanja, in če so seznanjeni z zakonom o delovnih razmerjih, ki opredeljuje in prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Zanimalo pa me je tudi, katere oblike spolnega nadlegovanja bi prijavili, če bi se pripetile njim ali njihovim sodelavcem. Vse to sem skušala ugotoviti z anketo, ki sem jo povzela po podobnih anketah s tega področja, in sicer ankete SJM 1998 in ankete Urada za enake možnosti.

### 9.2.2. Metodologija raziskave o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu

V anketo je bilo vključenih 100 priložnostno izbranih oseb, od tega 58 žensk in 42 moških. Po starosti pa jih je bilo 31 starih do 30 let, 30 od 30 do 40 let, 19 od 40 do 50 let, in 20 nad 50 let. Več kot polovica (56 %) anketirancev je imela doseženo univerzitetno izobrazbo, 26 odstotkov gimnazijsko izobrazbo, 18 odstotkov pa poklicno šolo. Med anketiranci pa je bilo zgolj 14 vodilnih delavcev. Sama anketa je vsebovala 10 vprašanj, 6 je bilo vsebinskih, zadnji štirje pa so služili določanju demografske sestave vzorca. Analizo in opredelitev vsebinskih vprašanj podajam v nadaljevanju. Pri oblikovanju ankete pa sem se zgledovala po anketi, ki jo je pri svoji raziskavi v okviru diplomskega dela uporabila Urška Vesel (2001).

Rezultate raziskave sem analizirala tudi s pomočjo statističnega programa SPSS, v okviru katerega sem tam, kjer je bilo to smiselno, opravila tudi analizo občutljivosti s pomočjo Hi-kvadrat testa. Hipoteze, ki sem jih pri tem preizkušala so:

*1. vprašanje: Katere oblike vedenja so po mnenju anketirancev spolno nadlegovanje na delovnem mestu?*

Ničelna hipoteza: ni povezanosti med spolom anketiranca in višino ocene strinjanja, ki so jo dodelili posamezni obliki vedenja;

Alternativna hipoteza: obstaja povezanost med spolom anketiranca in višino ocene strinjanja, ki so jo dodelili posamezni obliki vedenja.

*2. vprašanje: Ali ste že kdaj doživeli naslednje oblike vedenja na delovnem mestu?*

Ničelna hipoteza: ni povezanosti med spolom anketiranca in pogostostjo doživljanja posamezne oblike spolnega nadlegovanja;

Alternativna hipoteza: obstaja povezanost med spolom anketiranca in pogostostjo doživljanja posamezne oblike spolnega nadlegovanja.

*3. vprašanje: Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?*

Ničelna hipoteza: ni povezanosti med spolom anketiranca in tem, ali so že doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu, po lastni oceni;

Alternativna hipoteza: obstaja povezanost med spolom anketiranca in tem, ali so že doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu, po lastni oceni.

*Primerjava med 2. in 3. vprašanjem*

Ničelna hipoteza: ni odvisnosti med tem, ali so že doživeli posamezno obliko spolnega nadlegovanja, ter njihovim mnenjem, da so že bili žrtev spolnega nadlegovanja; (vstavi podpičje)

Alternativna hipoteza: obstaja odvisnost med tem, ali so že doživeli posamezno obliko spolnega nadlegovanja, ter njihovim mnenjem, da so že bili žrtev spolnega nadlegovanja.

*Primerjava med 2. in 6. vprašanjem (Ali bi prijavili naslednje oblike vedenja kot spolno nadlegovanje, če bi se zgodilo vam ali sodelavcu/ki?)*

Ničelna hipoteza: ni odvisnosti med tem, ali so določeno obliko že doživeli, in tem, ali bi to isto obliko tudi prijavili kot spolno nadlegovanje;

Alternativna hipoteza: obstaja odvisnost med tem, ali so določeno obliko že doživeli, in tem ali bi to isto obliko tudi prijavili kot spolno nadlegovanje.

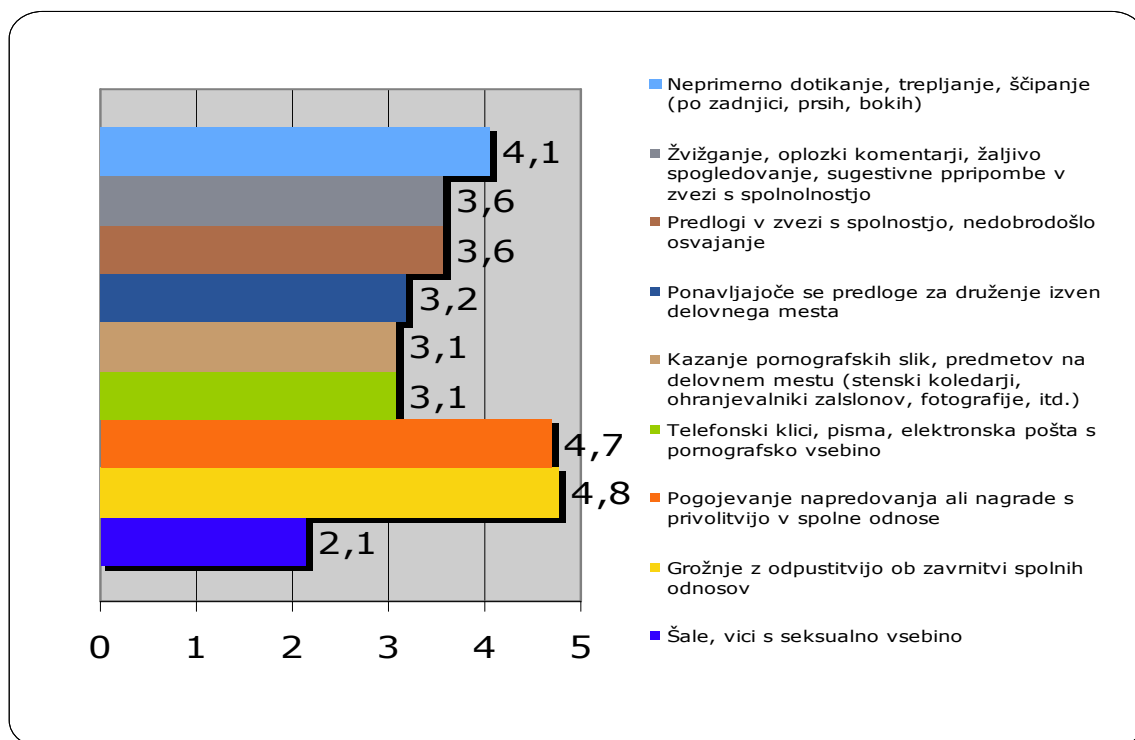
### 9.2.3. Ugotovitve na podlagi raziskave

#### *1. vprašanje: Katere oblike vedenja so po mnenju anketirancev spolno nadlegovanje na delovnem mestu?*

S prvim vprašanjem ankete sem skušala dognati, katere oblike vedenja anketiranci smatrajo za spolno nadlegovanje, ter ali spol anketiranca vpliva na višino ocene strinjanja, da gre pri določeni obliki vedenja za spolno nadlegovanje. Oblike vedenja, ki so jih anketiranci ocenjevali, so povzete po uradni definiciji spolnega nadlegovanja, ocenjevali pa so jih po lestvici od 1 do 5, kjer je 1 - pomenilo ne, nikakor se ne strinjam, 2 - delno se strinjam, 3 - ne morem se opredeliti, 4 - strinjam se, in 5 - da, vsekakor se strinjam. Pri analizi odvisnosti za to vprašanje sem kot ničelno hipotezo postavila, da ni odvisnosti med spolom anketiranca in višino ocene, ki so jo namenili posamezni obliki vedenja, neničelna hipoteza pa, da takšna odvisnost obstaja.

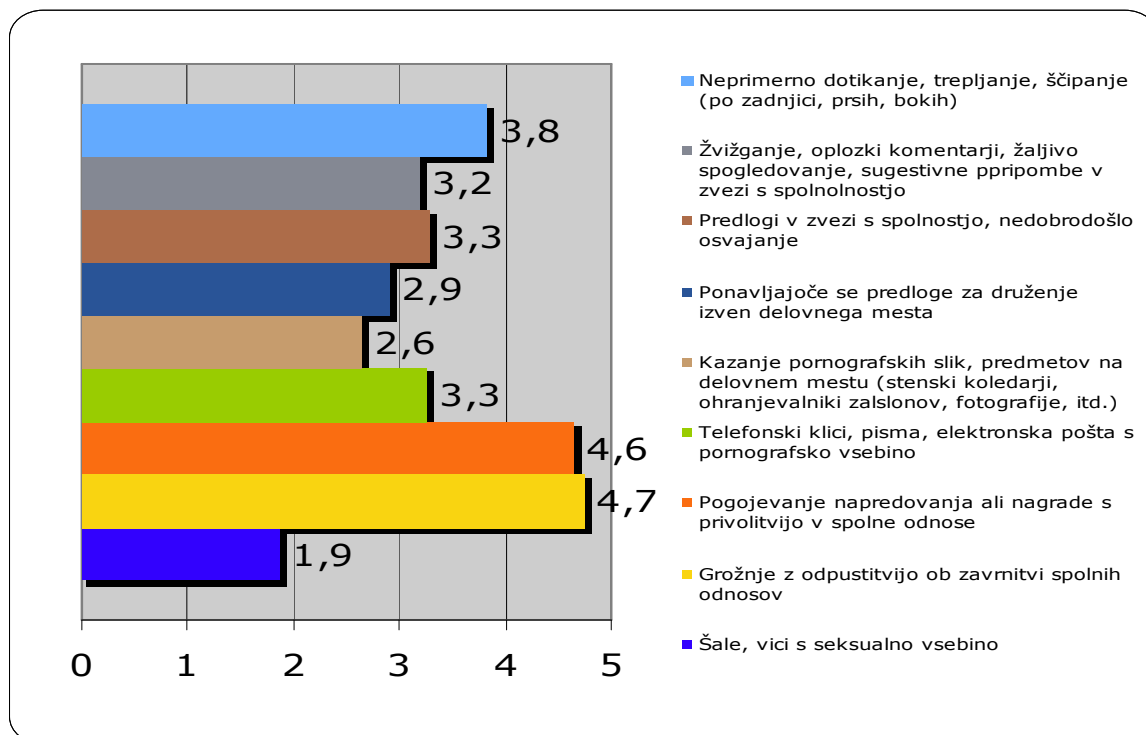
Sliki 2 in 3 (str. 35) prikazujeta povprečne ocene, ki so jih ženske in moški anketiranci namenili posameznim oblikam vedenja. Razvidno je, da so v splošnem tako ženske kot moški skoraj enako ocenjevali, s tem da so ženske vsem oblikam vedenja namenile nekoliko višje ocene kot moški, najvišja odstopanja pa so pri obliki vedenja kazanje pornografskih slik in predmetov na delovnem mestu ter žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje in sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo. Tako moški kot ženske se strinjajo, da gre pri neprimernem dotikanju, trepljanju in ščipanju, pogojevanju napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose, teh grožnjah z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov, nedvomno za spolno nadlegovanje, za večino ostalih oblik pa se tako moški kot ženske ne morejo opredeliti, ali gre dejansko za spolno nadlegovanje ali ne, razen pri šalah in vicih s seksualno vsebino, kjer so anketiranci obeh spolov mnenja, da ne gre za spolno nadlegovanje.

Slika 2: Povprečna ocena žensk za posamezne oblike vedenja



Vir: Rezultati raziskave.

Slika 3: Povprečna ocena moških za posamezne oblike vedenja



Vir: Rezultati raziskave.

Glede na to, da so vsem oblikam vedenja ženske namenile nekoliko višje ocene, me je zanimalo tudi, ali je višina ocene odvisna od spola anketiranca. Zgolj na podlagi višjih ocen strinjanja žensk bi namreč lahko zaključila, da so ženske bolj občutljive in določeno vedenje hitreje označijo za spolno nadlegovanje kot moški. Za večino oblik vedenja pa to ni držalo, saj je analiza odgovorov na prvo vprašanje s programom SPSS pokazala, da je spol anketiranca vplival na višino ocene strinjanja samo, ko je šlo za neprimerno dotikanje, trepljanje, ali ščipanje in kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu. Pri vseh ostalih oblikah vedenja pa spol anketiranca ni vplival na višino ocene. Na podlagi teh rezultatov lahko trdim, da ženske niso bolj občutljive, in, da nič dosti hitreje kot moški ne označijo določenega vedenja za spolno nadlegovanje. Podrobnejši rezultati analize s SPSS-om se nahajajo v prilogi.

## *2. vprašanje: Ali ste že kdaj doživeli naslednje oblike vedenja na delovnem mestu?*

Pri drugem vprašanju ankete me je zanimalo, če so anketiranci že kdaj doživeli posamezne oblike vedenja oziroma spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Ocenjevali so istih devet oblik vedenja kot pri prvem vprašanju, tokrat z ocenami od 1 do 3, kjer je 1 pomenilo, da še nikoli niso doživeli posamezne oblike vedenja, 2, da so to doživeli včasih ter 3, da so posamezno obliko doživeli večkrat. Ločeno po spolu prikazujem rezultate raziskave za vsako obliko vedenja.

Tabela 4: Pogostost doživljanja neprimernega dotikanja trepljanja in ščipanja (po zadnjici, prsih, bokih) v odstotkih

<b>doživel/a</b>	<b>moški</b>	<b>ženske</b>	<b>vsi</b>
<b>nikoli</b>	71,40	50,00	59,00
<b>včasih</b>	26,20	39,70	34,00
<b>pogosto</b>	2,40	10,30	7,00

Vir: Rezultati raziskave.

Več kot polovica vseh anketirancev še nikoli ni doživela te oblike spolnega nadlegovanja; ločeno po spolu pa je očitno, da so ženske večkrat tarče neprimernega dotikanja po intimnih predelih telesa. To obliko spolnega nadlegovanja je namreč vsaj včasih doživelo skoraj štirideset odstotkov vprašanih žensk in le dobra četrtina moških. Glede na to ugotovitev, me je zanimalo tudi, če obstaja medsebojna povezava med spolom žrtve in pogostijo doživljanja te oblike spolnega nadlegovanja, pri čemer sem tako kot ničelno hipotezo postavila, da takšne odvisnosti ni, nenačelna hipoteza pa je bila, da takšna odvisnost obstaja (op. ti dve hipotezi sta enaki za vse analize v okviru drugega vprašanja). Analiza te odvisnosti je pokazala, da nista medsebojno povezani. Pogostost doživljanja neprimernega dotikanja, trepljanja ali ščipanja intimnih delov telesa, torej ni odvisno od spola žrtve.

Med ženskami, ki so včasih in pogosto doživele to obliko spolnega nadlegovanja, je nekoliko več tistih z visoko ali višjo izobrazbo, kot tistih s poklicno šolo ali gimnazijo, vendar le za nekoliko odstotkov. Moški s poklicno šolo ali gimnazijo pa so bistveno pogosteje žrtve te oblike nadlegovanja, kot tisti z višjo ali visoko izobrazbo, saj je kar 37,5 odstotka anketirancev s poklicno šolo ali gimnazijo vsaj včasih že doživelo to obliko spolnega nadlegovanja, kar je približno še enkrat več, kot je žrtev te oblike spolnega nadlegovanja med moškimi z visoko ali višjo izobrazbo.

Tabela 5: Pogostost doživljanja žvižganja, opolzkih komentarjev, žaljivega spogledovanja in sugestivnih pripomb v zvezi s spolnostjo v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
<b>nikoli</b>	71,40	24,10	44,00
<b>včasih</b>	26,20	67,20	50,00
<b>pogosto</b>	2,40	8,60	6,00

Vir: Rezultati raziskave.

To obliko spolnega nadlegovanja je vsaj včasih doživela polovica anketirancev, enako kot pri prvem primeru pa tudi tu med žrtvami prevladujejo ženske, saj je vsaj včasih to obliko spolnega nadlegovanja doživelo kar 67,2 odstotka anketirank v primerjavi z 26,2 odstotka anketirancev. Za razliko od ugotovitev pri prvi obliki pa je analiza odvisnosti med spolom anketiranca in pogostostjo doživljanja te oblike pokazala, da sta medsebojno povezani. Pogostost doživljanja žvižganja, opolzkih komentarjev, žaljivega spogledovanja in sugestivnih pripomb v zvezi s spolnostjo je torej odvisna od spola žrtve.

Glede na izobrazbo pa med moškimi žrtvami prevladujejo tisti s poklicno šolo ali gimnazijo, saj jih je med enajstimi, ki so vsaj včasih že doživeli to obliko spolnega nadlegovanja, kar osem tistih, z nižjo izobrazbo. Ravno obratno pa velja za ženske, kjer med žrtvami prevladujejo tiste z višjo ali visoko izobrazbo; od 39 žensk, ki so vsaj včasih doživele to obliko spolnega nadlegovanja, je namreč 23 takšnih z višjo ali visoko izobrazbo.

Tabela 6: Pogostost doživljanja predlogov v zvezi s spolnostjo in nedobrodošlega osvajanja v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
<b>nikoli</b>	59,50	34,50	45,00
<b>včasih</b>	38,10	55,20	48,00
<b>pogosto</b>	2,40	10,30	7,00

Vir: Rezultati raziskave.



Tudi pri tej obliki med žrtvami prevladujejo ženske, saj je kar 55,2 odstotka vprašanih žensk vsaj včasih že doživelo to obliko spolnega nadlegovanja. To, da so moški redkeje tarče te oblike spolnega nadlegovanja pa kaže tudi dejstvo, da skoraj 60 odstotkov anketirancev še nikoli ni doživelo te oblike spolnega nadlegovanja. Analiza odvisnosti pogostosti doživljanja te oblike spolnega nadlegovanja od spola žrtve pa je tudi potrdila domnevo, da sta spremenljivki medsebojno povezani. Pogostost doživljanja predlogov v zvezi s spolnostjo in nedobrodošlega osvajanja je torej odvisno od spola tarče tega vedenja.

Med ženskimi žrtvami te oblike nadlegovanja je sicer nekoliko več tistih, s poklicno šolo ali gimnazijo, vendar razlika ni velika; od 32 žensk, ki so vsaj včasih že doživele to obliko neprimerne vedenja, je namreč 17 takih s poklicno šolo ali gimnazijo, in 15 tistih, z višjo ali visoko izobrazbo. Pri moških pa je situacija obratna, saj so pogostejše žrtve te oblike spolnega nadlegovanja moški z višjo ali visoko izobrazbo.

Tabela 7: Pogostost doživljanja ponavljajočih, nedobrodošlih predlogov za druženje izven delovnega mesta v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
<b>nikoli</b>	61,90	48,30	54,00
<b>včasih</b>	33,30	41,40	38,00
<b>pogosto</b>	4,80	10,30	8,00

Vir: Rezultati raziskave.

Dobra polovica anketirancev še nikoli ni doživela te oblike spolnega nadlegovanja, ločeno po spolu pa je razvidno, da so tudi v tem primeru večkrat žrtve ženske. Skoraj 10 odstotkov več žensk kot moških je bilo namreč vsaj včasih tarča te oblike neprimerne vedenja. Kljub temu pa na podlagi analize odvisnosti ne morem trditi, da sta spol žrtve ter pogostost doživljanja ponavljajočih, nedobrodošlih predlogov za druženje izven delovnega mesta medsebojno povezani. Doživljanje te oblike spolnega nadlegovanja torej ni odvisno od spola.

Pri ženskah so med žrtvami v enaki meri tiste s poklicno šolo ali gimnazijo in tiste z višjo ali visoko izobrazbo, od 24 tistih, ki so to obliko vsaj včasih že doživela je namreč 12, tistih z nižjo in 12 z višjo izobrazbo. Med moškimi žrtvami pa prevladujejo anketiranci z višjo ali visoko izobrazbo.

Tabela 8: Pogostost doživljanja kazanja pornografskih slik in predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.) v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
nikoli	42,90	34,50	38,00
včasih	40,50	48,30	45,00
pogosto	16,70	17,20	17,00

Vir: Rezultati raziskave.

Pri tej obliki spolnega nadlegovanja so med spoloma bistveno manjše razlike glede pogostosti doživljanja, kot pri ostalih. Skoraj polovica anketirancev je vsaj včasih že doživela to obliko (45 %), pogosto pa se je to zgodilo 17,2 odstotka anketirankam in 16,7 odstotka anketirancem. Tudi na podlagi rezultatov analize odvisnosti ne morem trditi, da obstaja povezava med pogostostjo doživljanja kazanja pornografskih slik in predmetov na delovnem mestu in spolom anketirancev.

Glede na izobrazbo žrtev pri občasnem doživljanju te oblike nadlegovanja med moškimi prevladujejo anketiranci z višjo ali visoko izobrazbo, pri ženskah pa tiste s poklicno šolo ali gimnazijo. Pri pogostem pa tako med moškimi kot ženskami prevladujejo anketiranci z višjo ali visoko izobrazbo.

Tabela 9: Pogostost doživljanja telefonskih klicev, pisem, in elektronske pošte s pornografsko vsebino v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
nikoli	64,30	51,70	57,00
včasih	31,00	39,70	36,00
pogosto	4,80	8,60	7,00

Vir: Rezultati raziskave.

Več kot polovica anketirancev ni še nikoli doživela te oblike spolnega nadlegovanja, ločeno po spolu pa tudi pri tej obliki med žrtvami prevladujejo ženske; 37,9 odstotka žensk je vsaj včasih doživelo to obliko, kar je za 6,9 odstotka večkrat kot moški. Kljub temu pa tudi pri tej obliki nadlegovanja ne morem trditi, da obstaja medsebojna povezanost med pogostostjo doživljanja te oblike vedenja in spolom žrtve. Glede na izobrazbo, pa je med žrtvami tako pri moških kot pri ženskah nekoliko več tistih z višjo ali visoko izobrazbo.

Tabela 10: Pogostost doživljanja pogojevanja napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
nikoli	92,90	75,90	83,00
včasih	4,80	20,70	14,00
pogosto	4,80	8,60	7,00

Vir: Rezultati raziskave.

Te, hujše oblike spolnega nadlegovanja ni še nikoli doživelo 84 odstotkov zaposlenih. Tudi tej obliki spolnega nadlegovanja so bolj izpostavljene ženske, saj je skoraj 21 odstotkov anketirank vsaj včasih že doživelo pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose, kar je skoraj pet krat bolj pogosto kot moški. Dokazano pa pri tej obliki dejansko obstaja medsebojna odvisnost med spolom žrtve in pogostostjo doživljanja pogojevanja napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose. Glede na doseženo stopnjo izobrazbe pa tako med ženskimi, kot tudi moškimi, ki so vsaj včasih že doživeli to obliko nadlegovanja, prevladujejo osebe s poklicno šolo ali gimnazijo.

Tabela 11: Pogostost doživljanja groženj z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
nikoli	95,20	87,90	91,00
včasih	4,80	5,20	5,00
pogosto	0,00	6,90	4,00

Vir: Rezultati raziskave.

Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov tudi sodijo med najhujše oblike spolnega nadlegovanja in so še redkejše od prejšnje, saj te oblike še nikoli ni doživelo 91 odstotkov vseh anketirancev. Skoraj 7 odstotkov žensk in noben moški, je to obliko doživelo pogostokrat, medtem ko je 5,2 odstotka žensk in 4,8 odstotka moških vsaj včasih to že doživelo. Na podlagi analize odvisnosti med pogostostjo doživljanja te oblike nadlegovanja in spolom žrtve pa ne morem trditi, da obstaja odvisnost med tema spremenljivkama.

Med moškimi žrtvami so v enakem številu tisti z nižjo in tisti višjo stopnjo izobrazbe, pri ženskah pa je med tistimi, ki so vsaj včasih to obliko nadlegovanja že doživele, več tistih s poklicno šolo ali gimnazijo, med tistimi, ki pa so to doživele pogostokrat, pa je kar tri krat več žensk z višjo ali visoko izobrazbo.

Tabela 12: Pogostost doživljanja šal in vicev s seksualno vsebino v odstotkih

doživel/a	moški	ženske	vsi
nikoli	16,70	8,60	12,00
včasih	40,50	55,20	49,00
pogosto	42,90	36,20	39,00

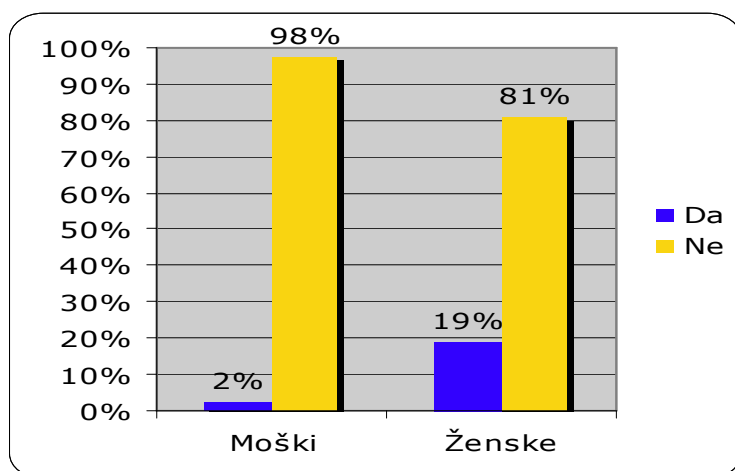
Vir: Rezultati raziskave.

Ta oblika spolnega nadlegovanja je še najbolj blaga in tudi najpogostejša. Zgolj 12 odstotkov anketirancev te oblike ni še nikoli doživelo, 49 odstotkov jo je doživelo vsaj včasih, 39 odstotkov pa pogosto. Pri tej obliki ni velikih razlik med moškimi in ženskami, saj so jo oboji doživeli v skoraj enakem številu, analiza odvisnosti pa tudi ni potrdila domneve, da spol žrtve vpliva na pogostost doživljanja te oblike spolnega nadlegovanja. Tudi po izobrazbi ni ne med moškimi ne med ženskami izrazitih razlik.

### 3. vprašanje: Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

Pri tem vprašanju so morali anketiranci odgovoriti, če se jim zdi, da so že kdaj bili žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. En moški in enajst žensk je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno. Na sliki 4 prikazujem, kolikšen odstotek žensk in moških je po lastnem mnenju že bilo spolno nadlegovanih. Pri analizi odvisnosti sem kot ničelno hipotezo postavila, da spol anketiranca ne vpliva na to, ali so že bili spolno nadlegovani, medtem ko sem kot neničelno hipotezo postavila, da spol na to vpliva. Na podlagi te analize odvisnosti, katere rezultate predstavljam v prilogi, pa sem ugotovila, da sta spol anketiranca in njihovo mnenje o tem, ali so že bili spolno nadlegovani na delovnem mestu, medsebojno povezani, torej sem ovrgla ničelno domnevo o neodvisnosti.

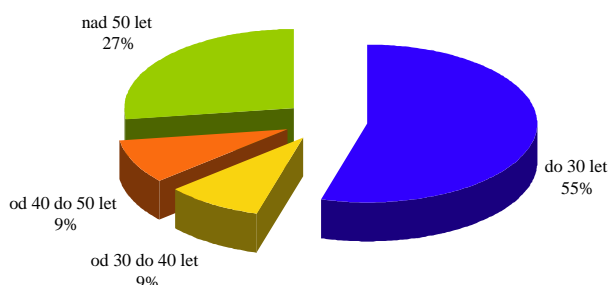
Slika 4: Odstotek spolno nadlegovanih žensk in moških po lastni oceni



Vir: Rezultati raziskave.

Slika 5 prikazuje tudi število spolno nadlegovanih žensk po starosti, glede na njihovo lastno oceno, da so že bile spolno nadlegovane na delovnem mestu. 11 od 58 anketiranih žensk je namreč mnenja, da so že bile spolno nadlegovane na delovnem mestu, po starosti pa so bile razdeljene kot prikazuje slika 5. Iz slike je lepo razvidno, da so žrtve spolnega nadlegovanja večinoma mlajše ženske. Analiza pogostosti spolnega nadlegovanja žensk po starosti pa je pokazala tudi visok odstotek spolno nadlegovanih žensk nad 50 letom, kar je verjetno posledica dejstva, da vprašanje ni bilo časovno omejeno in se je nanašalo v bistvu na celotno delovno dobo anketiranke. To razloži, zakaj je kar 27 odstotkov več kot 50 let starih žensk že doživelo spolno nadlegovanje na delovnem mestu, kar dodatno kaže na razširjenost tega problema pri nas.

Slika 5: Spolno nadlegovane ženske po starosti



Vir: Rezultati raziskave.

To vprašanje pa sem primerjala tudi z odgovori na drugo vprašanje, saj me je zanimalo, oseb je bilo dejansko, po uradni definiciji, spolno nadlegovanih in koliko slednjih je obenem tudi mnenja, da so bili žrtve spolnega nadlegovanja. V ta namen sem oblike vedenja iz drugega vprašanja združila v tri skupine, neverbalno, verbalno in formalno, šale in vice pa sem obravnavala posebej, in vse to primerjala z odgovori na tretje vprašanje. Obenem pa sem združila tudi odgovore na drugo vprašanje, tako da to da ni bil/a nadlegovan/a pomeni nikoli, včasih ali pogosto pa sem obravnavala, kot da je bila/a nadlegovan/a. V splošnem lahko rečem, da je tako med ženskami kot tudi med moškimi spolno nadlegovanje na delovnem mestu, kot je le-to uradno definirano, zelo razširjeno. Primerjava z odgovori na vprašanje *Ali ste že kdaj doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu?* pa je pokazala, da so anketiranci zelo strpni do spolnega nadlegovanja, saj je pri vseh primerih vedenja malo tistih, ki so obenem že bili nadlegovani in so tudi mnenja, da so bili. Podrobneje to obravnavam v nadaljevanju. Opravila pa sem tudi analizo odvisnosti za posamezne skupine oblik spolnega nadlegovanja, kjer sem kot ničelno hipotezo postavila, da ni odvisnosti med tem, ali so že doživeli posamezno obliko spolnega nadlegovanja ter njihovim mnenjem, da so že bili žrtve spolnega nadlegovanja,

neničelna hipoteza pa je bila, da takšna odvisnost obstaja<sup>3</sup>. Te rezultate obravnavam v nadaljevanju, podrobneje pa so predstavljeni v prilogi.

Tabela 13: Primerjava med tem ali so anketiranci že doživeli neverbalne oblike spolnega nadlegovanja in ali so tudi mnenja, da so bili žrtve spolnega nadlegovanja

Spol	Neverbalno		Ali ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Skupaj
			da	ne	
moški	ni bil nadlegovan	N	0	15	15
		%	0	36,6	35,7
	je bil nadlegovan	N	1	26	27
		%	100	63,4	64,3
ženski	ni bil nadlegovan	N	0	6	6
		%	0	12,8	10,3
	je bil nadlegovan	N	11	41	52
		%	100	87,2	89,7

Vir: Rezultati raziskave.

V neverbalno obliko spolnega nadlegovanja sem vključila neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje, žvižganje, opolzke komentarje žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo, kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu in telefonske klice, pisma, elektronsko pošto s pornografsko vsebino. Ločeno po spolu sem nato primerjala dejstvo, ali so to že doživeli, s tem, kaj so odgovorili na vprašanje *Ali se vam zdi da ste že kdaj doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu?*. Izkazalo se je, da je kar 27 od 42 moških te oblike nadlegovanja že doživelo, vendar pa je le en od vseh moških mnenja, da je že bil spolno nadlegovan na delovnem mestu. Pri ženskah pa je pogostost doživljanja teh oblik nadlegovanja še višja, saj je kar 52 od 58 žensk to že doživelo, samo enajst od teh pa je tudi mnenja, da so že bile spolno nadlegovane. Iz teh rezultatov sklepam, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji zelo razširjeno, obenem pa so zaposleni do takšnega početja zelo strpni. To dodatno dokazuje tudi dejstvo, da na podlagi analize odvisnosti ni moč trditi, da je to, ali so anketiranci že doživeli te oblike vedenja, vplivalo na njihovo mnenje o tem, ali so že bili spolno nadlegovani na delovnem mestu.

<sup>3</sup> Op. te hipoteze so enake za vse skupine oblik spolnega nadlegovanja

Tabela 14: Primerjava med tem, ali so anketiranci že doživeli verbalne oblike spolnega nadlegovanja, in ali so tudi mnenja, da so bili žrtve spolnega nadlegovanja

Spol	Verbalno		Ali ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Skupaj
			da	ne	
moški	ni bil nadlegovan	N	0	22	22
		%	0	53,7	52,4
	je bil nadlegovan	N	1	19	20
		%	100	46,3	47,6
ženski	ni bil nadlegovan	N	0	16	16
		%	0	34	27,6
	je bil nadlegovan	N	11	31	42
		%	100	66	72,4

Vir: Rezultati raziskave.

V skupino verbalnih oblik spolnega nadlegovanja sem vključila oblike vedenja, predloge v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje in ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta. Ugotovitev, ali so to že doživeli ali ne, sem za moške in ženske posebej primerjala z njihovimi odgovori na tretje vprašanje ankete. Več kot polovica moških še ni doživela spolnega nadlegovanja v teh oblikah, le eden od teh 20 ki so to že doživeli pa je mnenja, da je že bil spolno nadlegovan. Pri ženskah pa je kar 72,4 odstotka (42 od 58 anketiranih žensk) te oblike neprimernega vedenja že doživelo, zgolj samo 11 od teh pa jih je tudi mnenja, da so že bile spolno nadlegovane na delovnem mestu. Zopet ugotavljam, da so zaposleni v Sloveniji zelo strpni do spolnega nadlegovanja, in da je slednje v teh oblikah zelo razširjeno. Analiza odvisnosti je pri ženskah potrdila medsebojno odvisnost med tem, ali so že doživele te oblike nadlegovanja, in njihovim mnenjem, ali so že bile spolno nadlegovane na delovnem mestu. Pri moških pa ta medsebojna odvisnost ni bila dokazana.

Tabela 15: Primerjava med tem ali so anketiranci že doživeli formalne oblike spolnega nadlegovanja in ali so tudi mnenja, da so bili žrtve spolnega nadlegovanja

Spol	Formalno		Ali ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Skupaj
			da	ne	
moški	ni bil nadlegovan	N	1	38	39
		%	100	92,7	92,9
	je bil nadlegovan	N	0	3	3
		%	0	7,3	7,1
ženski	ni bil nadlegovan	N	6	37	43
		%	54,5	78,7	74,1
	je bil nadlegovan	N	5	10	15
		%	45,5	21,3	25,9

Vir: Rezultati raziskave.

V skupino formalnih oblik spolnega nadlegovanja sem vključila najhujši obliki vedenja, in sicer pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose in grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov. Ali so bili anketiranci nadlegovani na ta dva načina, sem nato primerjala z njihovim mnenjem, ali so že bili spolno nadlegovani. Večina še nikoli ni doživela teh hujših oblik nadlegovanja, pri moških 92,9 odstotka pri ženskah pa 74,1 odstotka. Zgolj polovica od 15 nadlegovanih žensk je mnenja, da so že doživele spolno nadlegovanje na delovnem mestu, od treh moških pa nihče. Edini moški, ki je mnenja, da je že doživel spolno nadlegovanje, pa ni bil žrtev teh oblik neprimerne vedenja. Tako pri ženskah kot pri moških pa analiza odvisnosti ni dokazala medsebojne odvisnosti med tem, ali so že doživeli te oblike spolnega nadlegovanja, in tem, ali so obenem tudi mnenja, da so že bili spolno nadlegovani. Izkazalo se je tudi, da so, vsaj ženske, zelo strpne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, tudi kadar ga doživljajo v teh hujših oblikah.

Tabela 16: Primerjava med tem ali so anketiranci že doživeli pripovedovanje šal, vicev na delovnem mestu oblike in ali so tudi mnenja, da so bili žrtve spolnega nadlegovanja

Spol	Šale, vici s seksualno vsebino		Ali ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Skupaj
			da	ne	
moški	ni bil nadlegovan	N	0	7	7
		%	0	17,1	16,7
	je bil nadlegovan	N	1	34	35
		%	100	82,9	83,3
ženski	ni bil nadlegovan	N	0	5	5
		%	0	10,6	8,6
	je bil nadlegovan	N	11	42	53
		%	100	89,4	91,4

Vir: Rezultati raziskave.

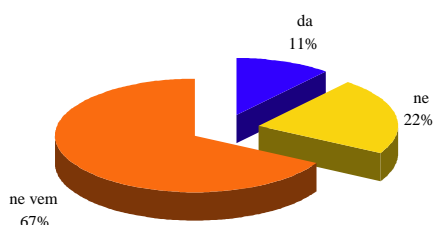
Šale in vice s seksualno vsebino sem kot obliko spolnega nadlegovanja v primerjavi z mnenjem anketirancev, če so že doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu, obravnavala posebej. Ta oblika spolnega nadlegovanja je zelo pogosta, doživelo jo je namreč že kar 83,3 odstotka moških in 91,4 odstotka žensk. Izmed 35 moških, ki so to obliko že doživeli, je le eden mnenja, da je že bil spolno nadlegovan, od 53 žensk pa le 11. Tudi do te oblike so anketiranci zelo strpni, kljub temu da je ta oblika spolnega nadlegovanja zelo pogosta. Na podlagi analize odvisnosti pa niti za ženske niti za moške ne morem trditi, da je to, ali so mnenja, da so že bili spolno nadlegovani, odvisno od tega, ali so že doživeli nadlegovanje na ta način.



4. vprašanje: *Ali veste, če ima vaše podjetje jasno opredeljeno politiko preprečevanja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?*

Pri tem vprašanju me je zanimalo, kako dobro so ljudje seznanjeni s politiko njihovega podjetja glede spolnega nadlegovanja, ter posredno tudi, koliko slovenskih podjetij že ima izdelano takšno politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, posebej glede na to, da je takšna politika tudi po zakonu obvezna. Kot je razvidno iz slike 6, večina anketirancev ne ve, ali ima njihovo podjetje opredeljeno posebno politiko za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, samo približno ena desetina vprašanih pa je seznanjena s takšno politiko njihovega podjetja.

Slika 6: Seznanjenost zaposlenih s politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v njihovem podjetju



Vir: Rezultati raziskave.

Iz teh rezultatov lahko sklepam, da večina slovenskih podjetij še nima izdelane posebne politike preprečevanja spolnega nadlegovanja, ter tudi, da je večina zaposlenih slabo seznanjena s to problematiko. Posebej sem obravnavala še seznanjenost vodilnih zaposlenih s politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v njihovem podjetju. Skupaj je bilo med anketiranimi 14 do 100 vodilnih delavcev, od tega 7 moških in 7 žensk, njihovo seznanjenost s politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa prikazuje slika 7 (str. 47). Glede na to, da so vodilni na splošno verjetno bolj seznanjeni s pravilniki, ki veljajo v njihovem podjetju, lahko dodatno sklepam, da ima približno ena tretjina slovenskih podjetij že izdelano politiko za preprečevanje spolnega nadlegovanja.

Slika 7: Seznanjenost vodilnih zaposlenih s politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v njihovim podjetju

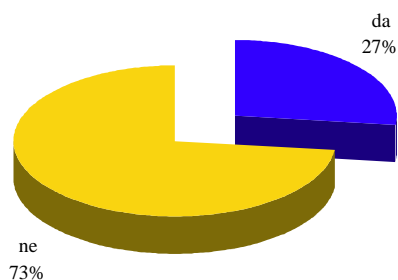


Vir: Rezultati raziskave.

*5. vprašanje: Ali ste seznanjeni z novim Zakonom o delovnih razmerjih, ki spolno nadlegovanje na delovnem mestu izrecno prepoveduje?*

Tu me je zanimala seznanjenost zaposlenih z njihovimi zakonskimi pravicami, ki izhajajo iz Zakona o delovnih razmerjih. Analiza je pokazala, da je samo dobra četrtina vseh zaposlenih seznanjena z novim zakonom o delovnih razmerjih. Rezultate tega vprašanja prikazuje slika 8, ki kaže na zelo slabo osveščenost zaposlenih z lastnimi zakonskimi pravicami in dolžnostmi, kot jih določa zakon.

Slika 8: Seznanjenost zaposlenih z zakonom o delovnih razmerjih



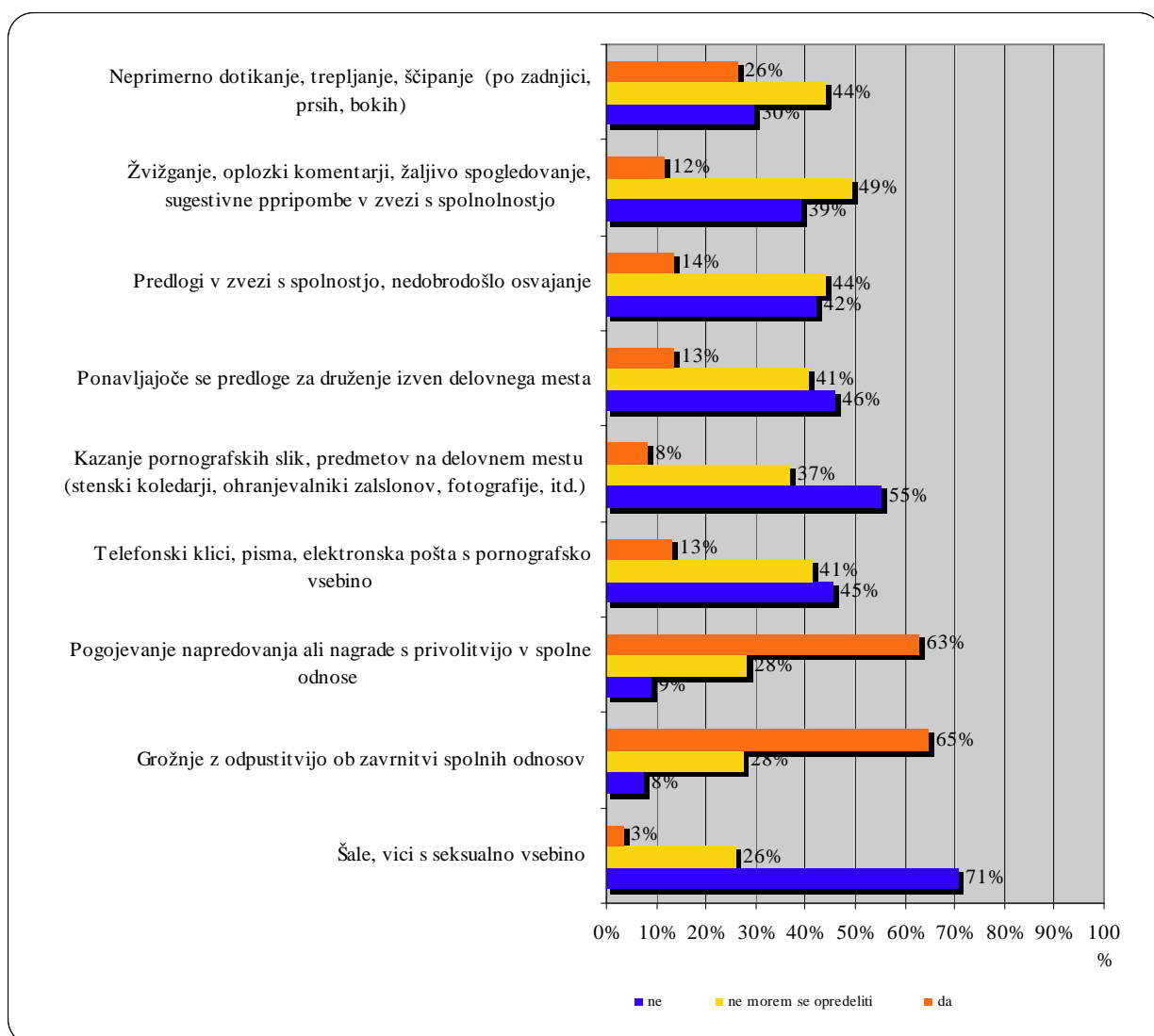
Vir: Rezultati raziskave.

*6. vprašanje: Ali bi prijavili naslednje oblike vedenja kot spolno nadlegovanje, če bi se zgodilo vam ali sodelavcu/ki?*

Pri tem vprašanju me je zanimalo, kakšno število zaposlenih bi prijavilo posamezne oblike spolnega nadlegovanja, če bi se pripetile njim ali njihovim sodelavcem, pri čemer so anketiranci ocenjevali istih devet oblik vedenja, kot pri prvih dveh vprašanjih, tokrat z ocenami od 1 do 3,

kjer je 1 pomenilo ne, nikakor, 2, ne morem se opredeliti in 3, da, vsekakor. Kot prikazuje Slika 9 se večina vprašanih ni želela opredeliti za ali proti prijavi v primeru večine navedenih oblik vedenje, razen v primeru pogojevanja napredovanja ali nagrade s privolitvijo, kjer je 63,8 odstotkov žensk in 61,9 odstotkov moških odgovorilo, da bi vsekakor prijavi takšno vedenje kot spolno nadlegovanje, ter v primeru groženj z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov, kjer pa je 60,3 odstotkov žensk in 69 odstotkov moških reklo, da bi to prijavi. Najmanjkrat pa bi vprašani prijavi pripovedovanje šal in vicev s seksualno vsebino kot spolno nadlegovanje, saj je 60,3 odstotkov žensk in kar 81 odstotkov moških reklo, da tega nikakor ne bi prijavi. Tudi iz rezultatov analize tega vprašanja lahko sklepam da zaposleni mehkejših oblik spolnega nadlegovanja, kot jih določa zakon, ne smatrajo kot tako, v primeru hujših oblik spolnega nadlegovanja, tipa quid pro quo, pa je večina zaposlenih mnenja, da gre za napačno in kaznivo ravnanje, ki so ga pripravljeni tudi prijavi.

Slika 9: Zaposleni, ki bi, ne bi, ali ne vedo, če bi prijavi določeno vedenje kot spolno nadlegovanje, v primeru da bi se le-to pripetilo njim ali njihovim sodelavcem



Vir: Rezultati raziskave.

V okviru analize tega vprašanja me je zanimalo tudi, koliko oseb, ki so že doživeli posamezne oblike spolnega nadlegovanja, bi to tudi prijavilo. Primerjala sem torej odgovore na drugo vprašanje z odgovori na šesto, pri čemer sem odgovore na drugo vprašanje združila zgolj v da ali ne, kjer da pomeni včasih in pogosto, ne pa je nikoli. V tabelah 17 do 25 (str. 49–54) prikazujem te primerjave za vsako obliko posebej, ločeno po spolu. Za to primerjavo pa sem opravila tudi analizo odvisnosti, pri čemer sem kot ničelno hipotezo postavila, da ni odvisnosti med tem, ali so določeno obliko že doživeli in tem, ali bi to isto obliko tudi prijavili kot spolno nadlegovanje, neničelna hipoteza pa je bila, da ta odvisnost obstaja. Ločeno po spolu, obravnavam rezultate te analize odvisnosti v nadaljevanju, podrobnejši rezultati pa se nahajajo v prilogi diplomskega dela.

Tabela 17: Koliko anketirancev bi prijavilo neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje po intimnih delih telesa, glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	11	11	8	30
		Odstotek	36,7	36,7	26,7	100
	da	N	3	8	1	12
		Odstotek	25	66,7	8,3	100
ženski	ne	N	4	12	13	29
		Odstotek	13,8	41,4	44,8	100
	da	N	11	13	5	29
		Odstotek	37,9	44,8	17,2	100

Vir: Rezultati raziskave.

Primerjava med tem, ali je anketiranec že doživel to obliko spolnega nadlegovanja, in ali bi to tudi prijavil, je prinesla zanimivo ugotovitev, da bi več tistih, ki tega še niso doživeli to prijavili, če bi doživeli. Tako bi le 17,2 odstotka žensk in 8,3 odstotka moških, ki so že doživeli neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje po intimnih delih telesa, to tudi prijavili. To skupaj z ugotovitvijo, da se večina anketirancev ne more opredeliti, ali bi prijavili ali ne, ne glede na to, ali so že doživeli takšno spolno nadlegovanje, kaže na veliko strpnost do doživljanja te oblike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Analiza odvisnosti pa je razkrila, da je pri ženskah prijava odvisna od tega, ali so to že doživele, medtem ko pri moški ta odvisnost ni bila dokazana.

Tabela 18: Koliko anketirancev bi prijavilo žvižganje, opolzke komentarje, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo, glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	13	13	4	30
		Odstotek	43,3	43,3	13,3	100
	da	N	4	8	0	12
		Odstotek	33,3	66,7	0	100
ženski	ne	N	5	5	4	14
		Odstotek	35,7	35,7	28,6	100
	da	N	17	23	4	44
		Odstotek	38,6	52,3	9,1	100

Vir: Rezultati raziskave.

Tudi pri tej obliki spolnega nadlegovanja je zanimiva ugotovitev, da bi tisti, ki se jim še ni nikoli pripetila, prej prijavili takšno vedenje kot spolno nadlegovanje, kot tisti, ki so to že doživeli. Tako bi le 9,1 odstotka žensk, ki so že doživele žvižganje, opolzke komentarje, žaljivo spogledovanje ali sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo to tudi prijavile, izmed moških pa nihče. Večinoma pa se tako ženske kot moški ne morejo opredeliti, v ali bi prijavili ali ne. Tudi pri tej obliki so anketiranci s tem pokazali veliko strpnost do te oblike spolnega nadlegovanja. Odvisnosti med tem, ali so anketiranci to že doživeli, in tem, ali bi to prijavili ali ne, pa ne pri ženskah in ne pri moških ni bila dokazana.

Tabela 19: Koliko anketirancev bi prijavilo predloge v zvezi s spolnostjo in nedobrodošlo osvajanje glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	15	6	4	25
		Odstotek	60	24	16	100
	da	N	60	10	1	17
		Odstotek	35,3	58,8	5,9	100
ženski	ne	N	6	8	6	20
		Odstotek	30	40	30	100
	da	N	14	21	3	38
		Odstotek	36,8	55,3	7,9	100

Vir: Rezultati raziskave.

Tudi pri tej obliki je očitno, da bi jo več tistih, ki je še niso doživeli prej prijavili, saj je analiza pokazala da bi kar 30 odstotkov žensk, ki še nikoli niso doživele, prijavile predloge v zvezi s spolnostjo in nedobrodošlo osvajanje kot spolno nadlegovanje, in le slabih 8 odstotkov tistih, ki so to že doživele. Tudi pri moških je situacija podobna. Analiza odvisnosti pa je razkrila, da pri moških obstaja medsebojna povezanost med tem, ali so to že doživeli, in tem, ali bi to tudi prijavili, pri ženskah pa ta povezanost ni bila dokazana. Anketiranci so torej tudi pri tej obliki pokazali veliko strpnost do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Tabela 20: Koliko anketirancev bi prijavilo ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	17	6	3	26
		Odstotek	65,4	23,1	11,5	100
	da	N	4	11	1	16
		Odstotek	25	68,8	6,3	100
ženski	ne	N	13	9	6	28
		Odstotek	46,4	32,1	21,4	100
	da	N	10	16	4	30
		Odstotek	33,3	53,3	13,3	100

Vir: Rezultati raziskave.

Tudi tu se med anketiranci kaže velika stopnja strpnosti do te oblike spolnega nadlegovanja, saj bi le 6,3 odstotka moških in 13,3 odstotka žensk, ki so že doživeli ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta, to tudi prijavili kot spolno nadlegovanje. Zanimiva ugotovitev pri tej obliki pa je tudi, da je za moške to, ali bi prijavili ali ne, odvisno od tega, ali so že doživeli, za ženske pa ta odvisnost ni dokazana.

Tabela 21: Koliko anketirancev bi prijavilo kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	9	5	4	18
		Odstotek	50	27,8	22,2	100
	da	N	16	7	1	24
		Odstotek	66,7	29,2	4,2	100
ženski	ne	N	5	12	3	20
		Odstotek	25	60	15	100
	da	N	23	14	1	38
		Odstotek	60,5	36,8	2,6	100

Vir: Rezultati raziskave.

Kazanje pornografskih slik ali predmetov bi kot spolno nadlegovanje prijavila le en moški in ena ženska, ki se jima je to že pripetilo, po večini pa te oblike anketiranci nikakor ne bi prijavili, ne glede na to, ali se jim je že pripetilo ali ne. Pri ženskah obstaja medsebojna odvisnost med tem, ali so to obliko že doživele ali ne, medtem ko pri moških to ni bilo dokazano. Tudi do te oblike spolnega nadlegovanja so torej anketiranci zelo strpni.

Tabela 22: Koliko anketirancev bi prijavilo telefonske klice, pisma ali elektronsko pošto s pornografsko vsebino glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	13	8	6	27
		Odstotek	48,1	29,6	22,2	100
	da	N	6	9	0	15
		Odstotek	40	60	0	100
ženski	ne	N	10	15	5	30
		Odstotek	33,3	50	16,7	100
	da	N	15	11	2	28
		Odstotek	53,6	39,3	7,1	100

Vir: Rezultati raziskave.

Noben moški od 15, ki so že doživele telefonske klice, prejeli pisma ali elektronsko pošto s pornografsko vsebino, tega ne bi prijavili kot spolno nadlegovanje, medtem ko bi to prijavili 2 ženski izmed 28, ki sta dejansko to tudi doživele. Tudi pri tej obliki vedenja se je izkazalo, da bi jo prej od tistih, ki so jo že, prijavili tisti, ki je še niso doživele. Posebej pri moških je ta razlika zelo očitna, za katere je analiza odvisnosti tudi potrdila medsebojno povezanost med tem, ali so takšno vedenje že doživele, in tem, ali bi ga prijavili kot spolno nadlegovanje. Za ženske ta odvisnost ni bila dokazana.

Tabela 23: Koliko anketirancev bi prijavilo pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	6	7	26	39
		Odstotek	15,4	17,9	66,7	100
	da	N	1	2	0	3
		Odstotek	33,3	66,7	0	100
ženski	ne	N	1	11	32	44
		Odstotek	2,3	25	72,7	100
	da	N	1	8	5	14
		Odstotek	7,1	57,1	35,7	100

Vir: Rezultati raziskave.

Noben moški od teh, ki so že doživeli to, hujšo obliko spolnega nadlegovanja tega ne bi prijavil, medtem kot bi to storilo 35,7 odstotka žensk, ki so to že doživele. Zopet se pri analizi te oblike vedenja kaže, da bi veliko več tistih, ki tega še niso doživeli, to prijavili, pri moških kar za 66,7 odstotka več, pri ženskah pa za slabih 40 odstotkov več. Ugotovitev, ki iz tega sledi je, da ko se osebi to enkrat pripeti, raje ne prijavi, pa čeprav se zaveda, da je narobe. Z drugimi besedami povedano, žrtve ta problem raje ignorirajo in so tudi do te hude oblike spolnega nadlegovanja zelo strpne. Tako pri ženskah kot pri moških pa je analiza odvisnosti potrdila obstoj medsebojne povezanosti med tem, ali so to že doživeli ali ne, in tem, ali bi dejanje prijavili.

Tabela 24: Koliko anketirancev bi prijavilo grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	5	7	28	40
		Odstotek	12,5	17,5	70	100
	da	N	1	0	1	2
		Odstotek	50	0	50	100
ženski	ne	N	1	18	32	51
		Odstotek	2	35,3	62,7	100
	da	N	1	3	3	7
		Odstotek	14,3	42,9	42,9	100

Vir: Rezultati raziskave.

Tudi grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov sodijo v kategorijo hujših oblik spolnega nadlegovanja, in za razliko od prejšnje, bi jo kot tako prijavilo tudi več oseb, ki so jo že doživeli. Tako bi kar polovica moških in slabih 43 odstotkov žensk, ki so to že doživeli, to



tudi prijavilo. Zopet pa bi dejanje prijavilo več tistih, ki ga še niso doživeli, a je razlika manjša kot pri večini od ostalih oblik vedenja. Zanimivo je tudi to, da ne pri ženskah ne pri moških ni bila dokazna medsebojna odvisnost med tem, ali so to obliko že doživeli, in, ali bi jo tudi prijavili.

Tabela 25: Koliko anketirancev bi prijavilo šale in vice s seksualno vsebino glede na to, ali se je njim ta oblika nadlegovanja že pripetila

Spol	Doživel/a		Ali bi prijavili to obliko vedenja?			Skupaj
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	ne	N	5	1	1	7
		Odstotek	71,4	14,3	14,3	100
	da	N	29	4	2	35
		Odstotek	82,9	11,4	5,7	100
ženski	ne	N	2	2	1	5
		Odstotek	40	40	20	100
	da	N	33	20	0	53
		Odstotek	62,3	37,7	0	100

Vir: Rezultati raziskave.

Šale in vici s seksualno vsebino so zelo blaga oblika spolnega nadlegovanja, kar se pokaže tudi v zgornji tabeli, saj kar 82,9 odstotka moških in 62,3 odstotka žensk, ki so to že doživeli, tega ne bi prijavili kot spolno nadlegovanje. Tudi to obliko vedenja pa bi kot spolno nadlegovanje prej prijavili tisti, ki je še niso doživeli. Tako pri moških kot pri ženskah pa tudi ni bila dokazana medsebojna odvisnost med tem, ali so vedenje že doživeli, in tem, ali bi ga prijavili.

### 9.3. Komentar rezultatov raziskave

Glede na zgoraj predstavljene rezultate raziskave, ki sem jo opravila v okviru svojega diplomskega dela, se kaže, da so Slovenci zelo strpni do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Obenem pa je moja raziskava pokazala tudi, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji nikakor ni redek pojav. To, da so Slovenci precej strpni do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, se kaže v odgovorih na praktično vsa vprašanja moje ankete, ki se direktno nanašajo na oblike spolnega nadlegovanja, kot tudi v primerjavah, ki sem jih v okviru analize rezultatov izvedla. Najbolje se ta strpnost kaže v primerjavi med tem, ali bi prijavili določeno obliko spolnega nadlegovanja glede na to, ali sem jim je to že pripetilo, kjer se je izkazalo, da bi več tistih, ki določene oblike še niso doživeli, to prijavili, medtem ko veliko tistih, ki so spolno nadlegovanje že doživeli, tega ne bi prijavili, oziroma se ne morejo opredeliti.

Raziskava je pokazala, da so zaposleni zelo slabo seznanjeni s pravicami, ki izhajajo iz Zakona o delovnih razmerjih, saj jih le slaba tretjina pozna ta zakon. Tako smatram, da zelo veliko zaposlenih v Sloveniji sploh ne ve, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu z zakonom

prepovedano. Zakon pa podjetjem nalaga tudi izdelavo notranje politike oziroma pravilnikov o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, česar pa, vsaj na podlagi rezultatov moje raziskave, večina podjetij še nima izdelanega.

V splošnem bi analizo svoje raziskave sklenila s trditvijo, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu pri nas po večini sploh ni smatrano kot problem, temveč bolj kot nekakšno nujno zlo vsakega delovnega mesta. Takšno razmišljanje pa je po mojem mnenju zmotno, saj so negativne posledice spolnega nadlegovanja, tako za žrtev, kot tudi za organizacijo, kjer je zaposlena, precej hude. Menim da bi bilo v bodoče potrebno povečati osveščenost zaposlenih o spolnem nadlegovanju ter možnostih reševanja tega problema.

## 10. SKLEP

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je problem, ki je prisoten že vse odkar si ženske in moški delijo isto delovno okolje. Verjetno je to posledica različnih spolnih vlog, ki jih imajo moški in ženske v družbi, ki se v primeru zaposlitve prenesejo na delovno mesto. Vedenje spolne narave je namreč sestavni del vseh medsebojnih odnosov med moškimi in ženskami, tudi na delovnem mestu. Seveda pa takšno vedenje ni vedno dobrodošlo, in takrat postane takšno vedenje to, kar razumemo kot spolno nadlegovanje. Meje med zgolj spogledovanjem in dejanskim spolnim nadlegovanjem so zato zelo zabrisane, in v veliko primerih subjektivno določene s strani žrtve. Ravno zaradi tega se je verjetno tako pozno, šele konec 20. stoletja, začelo resno govoriti o tem problemu.

V Ameriki je prva pravna definicija nastala leta 1970, drugod po svetu še kasneje, v Sloveniji pa šele leta 2003. Novi Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1. 1. 2003, je namreč prvi zakon, ki definira, ureja in predvideva sankcije za spolno nadlegovanje na delovnem mestu pri nas. Pred tem zakonom spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji ni bilo nikjer posebej opredeljeno, možnost pritožbe je obstajala zgolj preko Kazenskega zakonika, in še to le v primeru, ko je dejansko prišlo do fizičnega nasilja. To pa je bila slaba tolažba za žrtve, ki so bile v vsem tem času brez prave možnosti za pritožbo.

V svojem diplomskem delu sem skušala prikazati problem spolnega nadlegovanja z različnih zornih kotov, od teoretičnih pogledov na ta problem pa do bolj praktičnih rešitev, kot jih predvidevajo zakoni. Pri pregledovanju literature s tega področja sem najprej opazila, da obstaja ogromna vrzel na področju teoretične obravnave spolnega nadlegovanja moških. Večina teorij namreč že v osnovi povsem zanemarljivo možnost, da bi moški sploh lahko bili žrtve spolnega nadlegovanja, ter trdi, da je to lahko samo problem žensk. Takšno stanje je seveda nedopustno, saj tako moja raziskava kot statistika prijav spolnega nadlegovanja v ZDA jasno kaže, da je tudi moških žrtev takšnega vedenja kar precej. Definitivno se bodo morale v prihodnosti teorije s področja bolj osredotočiti tudi na ta aspekt problema.

Pomanjkanju pravih teoretičnih razlag navkljub, sem v svojem diplomskem delu vseeno skušala predstaviti problem spolnega nadlegovanja tudi z vidika moških in istospolnih žrtev obeh spolov, saj se mi zdi pomembno poudariti, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu globalni problem in ne zgolj problem žensk. Tako se vse potencialne žrtve lahko poslužujejo načinov reševanja svojega problema, ki jih opisujem v diplomskem delu, kot tudi za vse veljajo negativne posledice doživljanja takšnega nadlegovanja.

Moja raziskava, katere izsledke predstavljam v zadnjem poglavju diplomskega dela, je razkrila, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu še kako prisotno tudi pri nas, obenem pa je pokazala tudi visoko stopnjo strpnosti do tovrstnega početja. Kljub temu da je večina močno obsodila posamezne oblike spolnega nadlegovanja, pa bi le redkokdo te oblike prijavil, če bi jih doživel sam ali bi se pripetile sodelavcu. Seveda pa je takšno stanje lahko tudi posledica dejstva, da je prava pravna možnost pritožbe zoper doživljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu možna šele tri leta. Obenem pa je tudi edini sodni primer spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pri nas vrgel slabo luč na možnost pravne rešitve tega problema po sodni poti. Po treh letih pravedanja je namreč za delavke Zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana še vedno edina prava opcija za rešitev problema zamenjava službe. Ob poznavanju tega primera in slabih možnosti za njegovo rešitev, se verjetno le malokatera žrtev sploh želi spustiti v sodno reševanje problema.

V splošnem lahko zaključim, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu precej resen problem, ki ima številne negativne posledice tako za žrtev, kot tudi za organizacijo, kjer je zaposlena, pa čeprav se mnogim zdi zelo trivialen, saj se, na podlagi rezultatov moje raziskave zdi, da ga večina zaposlenih razume kot nekakšno nujno zlo slehernega delovnega mesta. Prav je, da je takšno početje, tudi v svojih bolj nedolžnih oblikah zakonsko preganjano, saj je, po mojem mnenju, le tako moč upati na neko trajnejšo in dokončnejšo rešitev tega problema v prihodnosti. V Sloveniji smo prvi korak naprej naredili z zakonsko opredelitvijo in pregonom spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, vendar pa bo verjetno preteklo še kar nekaj časa, preden se bo obseg tovrstnega vedenja v praksi zmanjšal. Obenem pa mislim, da bi bilo vseeno potrebno izluščiti še kakšno teorijo spolnega nadlegovanja, ki bi problem bolje definirala z vseh zornih kotov, ne samo z vidika žensk kot edinih žrtev, in s tem začrtala tudi jasnejšo pot za njegovo reševanje. Zgolj možnost kazni, kot jo predpisuje zakon, namreč samo po sebi še ni dovolj za izkoreninjenje tega problema, potrebni so tudi bolj pozitivni načini preprečevanja tega prastarega problema na delovnem mestu.

## LITERATURA

1. Addinson Neil, Lawson-Cruttenden Timothy: Harassment Law and Practice. Hampshire : Blackstone Press Limited, 1998. 231 str.
2. Beauchamp L. Tom, Bowie E. Norman: Ethical theory and Business 4th edition. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1993. 653 str.
3. Braun Stephen: Mitsubishi to Pay \$34 Million in Sex Harassment Case. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 184–187.
4. Cooper Kenneth: Recognizing Sexual Harassment: The Six Levels of Sexual Harassment. Management Review, New York, 74(1985), 8, str. 54–55.
5. Cvetek Olga: Direktor jih je božal, otipaval in jim opisoval opolzke sanje. Delo, Ljubljana, 24. 02. 2005, str. 8.
6. Cvetek Olga: Direktorjeva roka je šla pod hlače. Slovenske novice, Ljubljana, 24. 02. 2005, str. 5.
7. Crosthwaite Jan, Priest Graham: The Definition of sexual Harassment. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 62–77.
8. Farley Lin: Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 29–42.
9. Farrell Warren: The Myth of Male Power. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 294–301.
10. Fineman Stephen: Understanding Emotions at Work. London : Sage Publications Ltd., 2003. 203 str.
11. Forell Caroline A., Matthews Donna M.: A Law of Her Own. New York : New York University Press, 2000, 242 str.
12. Gutek Barbara A.: Understanding Sexual Harassment at Work. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 50–61.

13. Hajdin Mane: Why the Fight Against Sexual Harassment is Misguided. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 77–81.
14. Jogan Maca: Seksizem v vsakdanjem življenju. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 276 str.
15. Knapp Deborah E., et al.: Determinations of Targets Responses to Sexual Harrassment: A Conceptual Framework. Academy of Management Review, Ada, Ohio, 22(1997), 3, str. 687–729.
16. Kocen Martina: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 37 str.
17. Kozmik Vera: Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Priročnik. Ljubljana : Urad RS za žensko politiko, 1999, zvezek 10. 90 str.
18. Kresal Barbara, Šoltes Katarina, Peček Darja: Zakon o delovnih razmerjih)s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana : Primath, 2002. 823 str.
19. MacKinnon Catherine A.: Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sexual Discrimination. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 42–49.
20. Mazi Nina: Zakaj žrtve molčijo. Delo, Ljubljana, 9. 10. 2001, str. 17.
21. Merljak Sonja: Čakajoč na sodišče. Delo, Ljubljana, 7. 2. 2004, str. 8.
22. Merljak Sonja: Če jim ni mar za ženske, naj jim bo vsaj za ugled. Delo, Ljubljana, 10. 3. 2004a, str. 5.
23. Merljak Sonja: Delavke so bile spolno nadlegovane. Delo, Ljubljana, 22. 2. 2004b, str. 13.
24. Merljak Sonja: Država je strpna predvsem na papirju. Delo, Ljubljana, 24. 2. 2004c, str. 5.
25. Merljak Sonja: Kriv ali nedolžen? Delo, Ljubljana, 11. 7. 2005, str. 7.
26. Merljak Sonja: Molk daje potuho storilcem. Delo, Ljubljana, 6. 1. 2004d, str. 5.
27. Merljak Sonja: Na cesti bi se laže uprle. Delo, Ljubljana, 31. 12. 2003, str. 15.

28. Merljak Sonja: Pričakovala bi vsaj disciplinski postopek.. Delo, Ljubljana, 12. 5. 2004e, str. 8.
29. Merljak Sonja: Sojenje je za javnost zaprto. Delo, Ljubljana, 29. 10. 2004f, str. 8.
30. Merljak Sonja: Že drugič kriv. Delo, Ljubljana, 26. 2. 2005a, str. 7.
31. Merljak Sonja: Žrtve molčijo zaradi strahu in tudi zaradi sramu. Delo, Ljubljana, 12. 12. 2003a, str. 11.
32. Paglia Camille: No Law in the Arena. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 260–264.
33. Ropac Iva: Ko nasrejenemu rečeš ne. Delo, Ljubljana, 8. 12. 2003, str. 8.
34. Lemonchek Linda, Sterba James P.: Sexual Harassment: Issues and Answers, New York : Oxford University Press, Inc., 2001, 398 str.
35. Stanković Tanja: Vračanje ljubezni ali odpoved. Delo, Ljubljana, 1. 10. 2002, str. 18.
36. Stanković Tanja: Za ponižujoče delovne odnose je odgovoren delodajalec. Delo, Ljubljana, 30. 11. 2004, str. 16.
37. Stanković Tanja: Žalitve, kričanje, ignoriranje...Delo, Ljubljana, 30. 11. 2004a, str. 16.
38. Sterba James P: Understanding, Expalinig, and Eliminating Sexual Harassment. Lemonchek Linda, Sterba James P., Sexual Harassment: Issues and Answers. New York : Oxford University Press, Inc., 2001, str. 231–244.
39. Strojan Tatjana: Spolno nadlegovanje. Ljubljana : Pravno informacijski center nevladnih organizacij – PIC, 1998.
40. Vesel Urška: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 45 str.
41. Volk Linda: Končno pravno urejeno tudi v Sloveniji. Delo, Ljubljana, 1. 10. 2002a, str. 17.
42. Volk Linda: Tudi pornografski koledar na steni je spolno nadlegovanje. Delo, Ljubljana, 1. 10. 2002, str. 17.

## VIRI

1. Organizacije za pomoč žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.  
[URL: <http://www.uem.gov.si/index.php?id=991>], 15. 12. 2005.
2. Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 63/94, št. 70/94, št. 40/04).
3. Primer Suzane Čuček.  
[URL: <http://www.uem-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/cucek.html>], 15. 12. 2005.
4. Projekt kako reči šefu ne.  
[URL: <http://www.uem-rs.si/slo/novice/kakosefurecine>], 12. 12. 2005.
5. Sexual harassment in the Federal Workplace.  
[URL: [http://www.mspb.gov/studies/rpt\\_95\\_sexual\\_harassment/1995\\_sexual\\_harassment.htm](http://www.mspb.gov/studies/rpt_95_sexual_harassment/1995_sexual_harassment.htm)], 23. 2. 2006.
6. Sexual Harassment Charges.  
[URL: <http://www.eeoc.gov/stats/harass.html>], 23. 2. 2006.
7. Vodila za sestavljanje politike o spolnem nadlegovanju v podjetju.  
[URL: [http://www.uem-rs.si/slo/nadleg\\_vodilaDD.doc](http://www.uem-rs.si/slo/nadleg_vodilaDD.doc)], 15. 12. 2005.
8. Urad za enake možnosti.  
[URL: <http://www.uem.gov.si>], 15. 12. 2005.
9. Zakon o enakih možnostih ženski in moških (Uradni list RS, št. 59/02).
10. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04).

## **PRILOGE**



## **PRILOGA 1: Primer ankete o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu:**

### **ANKETA: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu**

**1. Ali smatrate naslednje primere vedenja kot spolno nadlegovanje, ocenite z številko od 1 do 5?**

**1- ne, nikakor se ne strinjam 2 – delno se strinjam 3 – ne morem se opredeliti 4 – strinjam se 5 – da, popolnoma se strinjam**

<b>OCENA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)					
Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo					
Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje					
Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta					
Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)					
Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino					
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose					
Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov					
Šale, vici s seksualno vsebino					

**2. Ali ste kaj od navedenega že kdaj doživeli na svojem delovnem mestu, ocenite s številkami od 1 do 3?**

**1- ne, nikoli 2 – včasih 3 - pogosto**

<b>OCENA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)			
Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo			
Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje			
Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta			
Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)			
Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino			
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose			
Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov			
Šale, vici s seksualno vsebino			

**3. Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?**

a) DA b) NE

**4. Ali veste, če ima vaše podjetje jasno opredeljeno politiko preprečevanja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?**

a) DA b) NE c) NE VEM

**5. Ali ste seznanjeni z novim Zakonom o delovnih razmerjih, ki spolno nadlegovanje na delovnem mestu izrecno prepoveduje?**

- a) DA b) NE

**6. Ali bi prijavi naslednje oblike vedenja kot spolno nadlegovanje, če bi se zgodilo vam ali sodelavcu/ki, ocenite s številkami od 1 do 3?**

**1 – ne, nikakor 2 – ne morem se opredeliti 3 – da, vsekakor**

<b>OCENA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsni, bokih)			
Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo			
Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje			
Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta			
Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)			
Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino			
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose			
Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov			
Šale, vici s seksualno vsebino			

**7. Spol:**

- a) Ženski  
b) Moški

**8. Starost:**

- a) do 30 let  
b) 30 do 40 let  
c) 40 do 50 let  
d) nad 50 let

**9. Dosežena stopnja izobrazbe:**

- a) Poklicna šola  
b) Gimnazija srednja šola  
c) Univerza  
d) Drugo \_\_\_\_\_

**10. Položaj v podjetju:**

- a) vodilni  
b) drugo

## PRILOGA 2: Rezultati raziskave, izračuni potrebni za kasnejšo analizo

Tabela 1: Izračun povprečnih ocen in standardnega odklona za posamezne oblike vedenja pri prvem vprašanju ankete, ločeno po spolu

Spol		Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)	Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošle osvajanje	Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta	Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjalniki zaslono, fotografije, itd.)	Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov	Šale, vici s seksualno vsebino
moški	Povprečna ocena	3,83	3,14	3,26	2,93	2,62	3,26	4,64	4,74	1,83
	Std. odklon	1,146	1,241	1,211	1,113	1,268	1,27	0,791	0,734	1,146
ženski	Povprečna ocena	4,05	3,57	3,57	3,19	3,07	3,09	4,71	4,79	2,19
	Std. odklon	1,356	1,286	1,352	1,249	1,497	1,466	0,726	0,642	1,146
Skupaj	Povprečna ocena	3,96	3,39	3,44	3,08	2,88	3,16	4,68	4,77	2,04
	Std. odklon	1,271	1,278	1,297	1,195	1,416	1,383	0,75	0,679	1,154

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 2: Pogostost doživljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in analiza odvisnosti te pogostosti ločeno po spolu

			Spol		Total
			moški	ženski	
Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)	ne, nikoli	N	30	29	59
		%	71,40%	50,00%	59,00%
	včasih	N	11	23	34
		%	26,20%	39,70%	34,00%
	pogosto	N	1	6	7
		%	2,40%	10,30%	7,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,402(a)	2	0.067
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	5.736	2	0.057
Linear-by-Linear Association	5.348	1	0.021
N of Valid Cases	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,94.

Vir: Rezultati raziskave.

### Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	ne, nikoli	N	30	14	44
		%	71,40%	24,10%	44,00%
	včasih	N	11	39	50
		%	26,20%	67,20%	50,00%
	pogosto	N	1	5	6
		%	2,40%	8,60%	6,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	22,172(a)	2	0
<b>Continuity Correction</b>			
<b>Likelihood Ratio</b>	22,918	2	0
<b>Linear-by-Linear Association</b>	19,434	1	0
<b>N of Valid Cases</b>	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,52.

Vir: Rezultati raziskave.

#### Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
<b>Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje</b>	<b>ne, nikoli</b>	N	25	20	45
		%	59,50%	34,50%	45,00%
	<b>včasih</b>	N	16	32	48
		%	38,10%	55,20%	48,00%
	<b>pogosto</b>	N	1	6	7
		%	2,40%	10,30%	7,00%
<b>Total</b>	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	7,082(a)	2	0.029
<b>Continuity Correction</b>			
<b>Likelihood Ratio</b>	7,385	2	0.025
<b>Linear-by-Linear Association</b>	6,994	1	0.008
<b>N of Valid Cases</b>	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,94.

Vir: Rezultati raziskave.

#### Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
<b>Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta</b>	<b>ne, nikoli</b>	N	26	28	54
		%	61,90%	48,30%	54,00%
	<b>včasih</b>	N	14	24	38
		%	33,30%	41,40%	38,00%
	<b>pogosto</b>	N	2	6	8
		%	4,80%	10,30%	8,00%
<b>Total</b>	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	2,202(a)	2	0.333
<b>Continuity Correction</b>			
<b>Likelihood Ratio</b>	2,259	2	0.323
<b>Linear-by-Linear Association</b>	2,18	1	0.14
<b>N of Valid Cases</b>	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 3,36.

Vir: Rezultati raziskave.

## Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)	ne, nikoli	N	18	20	38
		%	42,90%	34,50%	38.00%
	včasih	N	17	28	45
		%	40,50%	48,30%	45.00%
	pogosto	N	7	10	17
		%	16,70%	17,20%	17.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,784(a)	2	0.676
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	0.783	2	0.676
Linear-by-Linear Association	0.382	1	0.537
N of Valid Cases	100		

a 0 cells (.0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 7,14.

Vir: Rezultati raziskave.

## Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	ne, nikoli	N	27	30	57
		%	64,30%	51,70%	57.00%
	včasih	N	13	23	36
		%	31,00%	39,70%	36.00%
	pogosto	N	2	5	7
		%	4,80%	8,60%	7.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,705(a)	2	0.426
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	1.73	2	0.421
Linear-by-Linear Association	1.667	1	0.197
N of Valid Cases	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,94.

Vir: Rezultati raziskave.

## Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	ne, nikoli	N	39	44	83
		%	92,90%	75,90%	83.00%
	včasih	N	2	12	14
		%	4,80%	20,70%	14.00%
	pogosto	N	1	2	3
		%	2,40%	3,40%	3.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	5,354(a)	2	0.069
<b>Continuity Correction</b>			
<b>Likelihood Ratio</b>	5.995	2	0.05
<b>Linear-by-Linear Association</b>	3.576	1	0.059
<b>N of Valid Cases</b>	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,26.

Vir: Rezultati raziskave.

**Crosstab**

			Spol		Total
			moški	ženski	
<b>Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov</b>	<b>ne, nikoli</b>	N	40	51	91
		%	95,20%	87,90%	91.00%
	<b>včasih</b>	N	2	3	5
		%	4,80%	5,20%	5.00%
	<b>pogosto</b>	N	0	4	4
		%	0,00%	6,90%	4.00%
<b>Total</b>		N	42	58	100
		%	100.00%	100,00%	100,00%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	3,048(a)	2	0.218
<b>Continuity Correction</b>			
<b>Likelihood Ratio</b>	4.508	2	0.105
<b>Linear-by-Linear Association</b>	2.52	1	0.112
<b>N of Valid Cases</b>	100		

a 4 cells (66,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,68.

Vir: Rezultati raziskave.

**Crosstab**

			Spol		Total
			moški	ženski	
<b>Šale, vici s seksualno vsebino</b>	<b>ne, nikoli</b>	N	7	5	12
		%	16,70%	8,60%	12,00%
	<b>včasih</b>	N	17	32	49
		%	40,50%	55,20%	49,00%
	<b>pogosto</b>	N	18	21	39
		%	42,90%	36,20%	39,00%
<b>Total</b>		N	42	58	100
		%	100.00%	100,00%	100,00%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	2,664(a)	2	0.264
<b>Continuity Correction</b>			
<b>Likelihood Ratio</b>	2.661	2	0.264
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.011	1	0.917
<b>N of Valid Cases</b>	100		

a 0 cells (,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 5,04.

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 3: Primerjava med pogostostjo doživljanja spolnega nadlegovanja in doseženo stopnjo izobrazbe

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje zadnjici, prsih, bokih) (po	ne, nikoli	N	9	21	30
			%	56,30%	80,80%	71.40%
		včasih	N	6	5	11
			%	37,50%	19,20%	26.20%
		pogosto	N	1	0	1
			%	6,30%	0,00%	2.40%
Total	N	16	26	42		
	%	100,00%	100,00%	100,00%		
ženski	Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje zadnjici, prsih, bokih) (po	ne, nikoli	N	13	16	29
			%	52,00%	48,50%	50.00%
		včasih	N	9	14	23
			%	36,00%	42,40%	39.70%
		pogosto	N	3	3	6
			%	12,00%	9,10%	10.30%
Total	N	25	33	58		
	%	100,00%	100,00%	100,00%		

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	3,721(a)	2	0.156
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	4.01	2	0.135
	Linear-by-Linear Association	3.503	1	0.061
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	,300(b)	2	0.861
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	0.3	2	0.861
	Linear-by-Linear Association	0.001	1	0.973
	N of Valid Cases	58		

a 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,38.  
b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,59.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	ne, nikoli	N	7	23	30
			%	43,80%	88,50%	71,40%
		včasih	N	8	3	11
			%	50,00%	11,50%	26,20%
		pogosto	N	1	0	1
			%	6,30%	0,00%	2,40%
	Total		N	16	26	42
			%	100,00%	100,00%	100,00%
ženski	Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	ne, nikoli	N	7	7	14
			%	28,00%	21,20%	24,10%
		včasih	N	16	23	39
			%	64,00%	69,70%	67,20%
		pogosto	N	2	3	5
			%	8,00%	9,10%	8,60%
	Total		N	25	33	58
			%	100,00%	100,00%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	9,992(a)	2	0.007
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	10.333	2	0.006
	Linear-by-Linear Association	9.609	1	0.002
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	,360(b)	2	0.835
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	0.358	2	0.836
	Linear-by-Linear Association	0.286	1	0.593
	N of Valid Cases	58		

a 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,38.

b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,16.

Vir: Rezultati raziskave.



## Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Predlogi v zvezi spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje	ne, nikoli	N	9	16	25
			%	56,30%	61,50%	59,50%
		včasih	N	7	9	16
			%	43,80%	34,60%	38,10%
		pogosto	N	0	1	1
			%	0,00%	3,80%	2,40%
Total		N	16	26	42	
		%	100,00%	100,00%	100,00%	
ženski	Predlogi v zvezi spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje	ne, nikoli	N	5	15	20
			%	20,00%	45,50%	34,50%
		včasih	N	17	15	32
			%	68,00%	45,50%	55,20%
		pogosto	N	3	3	6
			%	12,00%	9,10%	10,30%
Total		N	25	33	58	
		%	100,00%	100,00%	100,00%	

## Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	,879(a)	2	0.644
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	1.219	2	0.544
	Linear-by-Linear Association	0.007	1	0.934
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	4,100(b)	2	0.129
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	4.251	2	0.119
	Linear-by-Linear Association	2.883	1	0.089
	N of Valid Cases	58		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,38.

b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,59.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta	ne, nikoli	N	9	17	26
			%	56,30%	65,40%	61,90%
		včasih	N	6	8	14
			%	37,50%	30,80%	33,30%
		pogosto	N	1	1	2
			%	6,30%	3,80%	4,80%
Total			N	16	26	42
			%	100,00%	100,00%	100,00%
ženski	Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta	ne, nikoli	N	10	18	28
			%	40,00%	54,50%	48,30%
		včasih	N	12	12	24
			%	48,00%	36,40%	41,40%
		pogosto	N	3	3	6
			%	12,00%	9,10%	10,30%
Total			N	25	33	58
			%	100,00%	100,00%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	,388(a)	2	0.824
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	0.385	2	0.825
	Linear-by-Linear Association	0.378	1	0.538
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	1,205(b)	2	0.547
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	1.211	2	0.546
	Linear-by-Linear Association	0.963	1	0.326
	N of Valid Cases	58		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,76.

b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,59.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)	ne, nikoli	N	6	12	18
			%	37,50%	46,20%	42.90%
		včasih	N	8	9	17
			%	50,00%	34,60%	40.50%
		pogosto	N	2	5	7
			%	12,50%	19,20%	16.70%
Total	N	16	26	42		
	%	100,00%	100,00%	100,00%		
ženski	Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)	ne, nikoli	N	6	14	20
			%	24,00%	42,40%	34.50%
		včasih	N	15	13	28
			%	60,00%	39,40%	48.30%
		pogosto	N	4	6	10
			%	16,00%	18,20%	17.20%
Total	N	25	33	58		
	%	100,00%	100,00%	100,00%		

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	1.021(a)	2	0.6
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	1.022	2	0.6
	Linear-by-Linear Association	0.007	1	0.934
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	2.691(b)	2	0.26
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	2.73	2	0.255
	Linear-by-Linear Association	0.756	1	0.384
	N of Valid Cases	58		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,67.

b 1 cells (16,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 4,31.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Telefonski klici, pisma, elektronska pošta pornografsko vsebino	ne, nikoli	N	12	15	27
			%	75,00%	57,70%	64,30%
		včasih	N	3	10	13
			%	18,80%	38,50%	31,00%
		pogosto	N	1	1	2
			%	6,30%	3,80%	4,80%
	Total		N	16	26	42
			%	100,00%	100,00%	100,00%
ženski	Telefonski klici, pisma, elektronska pošta pornografsko vsebino	ne, nikoli	N	13	17	30
			%	52,00%	51,50%	51,70%
		včasih	N	10	13	23
			%	40,00%	39,40%	39,70%
		pogosto	N	2	3	5
			%	8,00%	9,10%	8,60%
	Total		N	25	33	58
			%	100,00%	100,00%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	1,825(a)	2	0.402
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	1.907	2	0.385
	Linear-by-Linear Association	0.639	1	0.424
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	,022(b)	2	0.989
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	0.022	2	0.989
	Linear-by-Linear Association	0.008	1	0.927
	N of Valid Cases	58		
a 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,76.				
b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,16.				

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	ne, nikoli	N	14	25	39
			%	87.50%	96.20%	92.90%
		včasih	N	1	1	2
			%	6.30%	3.80%	4.80%
		pogosto	N	1	0	1
			%	6.30%	0.00%	2.40%
Total	N	16	26	42		
	%	100.00%	100.00%	100.00%		
ženski	Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	ne, nikoli	N	18	26	44
			%	72.00%	78.80%	75.90%
		včasih	N	7	5	12
			%	28.00%	15.20%	20.70%
		pogosto	N	0	2	2
			%	0.00%	6.10%	3.40%
Total	N	25	33	58		
	%	100.00%	100.00%	100.00%		

Chi-Square Tests

Spol		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	1,825(a)	2	0.402
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	2.127	2	0.345
	Linear-by-Linear Association	1.605	1	0.205
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	2,736(b)	2	0.255
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	3.463	2	0.177
	Linear-by-Linear Association	0.003	1	0.958
	N of Valid Cases	58		

a 4 cells (66,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,38.

b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,86.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Grožnje z odpuštitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov	ne, nikoli	N	15	25	40
			%	93.80%	96.20%	95.20%
		včasih	N	1	1	2
			%	6.30%	3.80%	4.80%
		pogosto	N			
			%			
Total			N	16	26	42
			%	100.00%	100.00%	100.00%
ženski	Grožnje z odpuštitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov	ne, nikoli	N	22	29	51
			%	88.00%	87.90%	87.90%
		včasih	N	2	1	3
			%	8.00%	3.00%	5.20%
		pogosto	N	1	3	4
			%	4.00%	9.10%	6.90%
Total			N	25	33	58
			%	100.00%	100.00%	100.00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
moški	Pearson Chi-Square	,126(b)	1	0.722		
	Continuity Correction(a)	0	1	1		
	Likelihood Ratio	0.123	1	0.726		
	Fisher's Exact Test				1	0.623
	Linear-by-Linear Association	0.123	1	0.726		
	N of Valid Cases	42				
ženski	Pearson Chi-Square	1,214(c)	2	0.545		
	Continuity Correction(a)					
	Likelihood Ratio	1.243	2	0.537		
	Fisher's Exact Test					
	Linear-by-Linear Association	0.13	1	0.718		
	N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 2 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,76.

c 4 cells (66,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,29.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

Spol				Izobrazba		Total
				poklicna šola in gimnazija	višja in visoka	
moški	Šale, vici s seksualno vsebino	ne, nikoli	N	3	4	7
			%	18.80%	15.40%	16.70%
		včasih	N	6	11	17
			%	37.50%	42.30%	40.50%
		pogosto	N	7	11	18
			%	43.80%	42.30%	42.90%
	Total		N	16	26	42
			%	100.00%	100.00%	100.00%
ženski	Šale, vici s seksualno vsebino	ne, nikoli	N	2	3	5
			%	8.00%	9.10%	8.60%
		včasih	N	14	18	32
			%	56.00%	54.50%	55.20%
		pogosto	N	9	12	21
			%	36.00%	36.40%	36.20%
	Total		N	25	33	58
			%	100.00%	100.00%	100.00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	,129(a)	2	0.938
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	0.128	2	0.938
	Linear-by-Linear Association	0.007	1	0.934
	N of Valid Cases	42		
	ženski	Pearson Chi-Square	,026(b)	2
Continuity Correction				
Likelihood Ratio		0.026	2	0.987
Linear-by-Linear Association		0.002	1	0.964
N of Valid Cases		58		
a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,67.				
b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,16.				

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 4: Število žrtev spolnega nadlegovanja po lastni oceni

Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu? \* Spol Crosstabulation

			Spol		Total
			moški	ženski	
Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?	da	N	1	11	12
		%	2,40%	19,00%	12,00%
	ne	N	41	47	88
		%	97,60%	81,00%	88,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,345(b)	1	0.012		
Continuity Correction(a)	4.872	1	0.027		
Likelihood Ratio	7.59	1	0.006		
Fisher's Exact Test				0.013	0.01
Linear-by-Linear Association	6.281	1	0.012		
N of Valid Cases	100				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 5,04.

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 5: Primerjava med doživljanjem različnih oblik spolnega nadlegovanja in lastne ocene glede tega ali so že bili žrtve spolnega nadlegovanja

Crosstab

			Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Total
			da	ne	
rneverb	ni bil nadlegovan	N	0	21	21
		%	0,00%	100,00%	100,00%
	je bil nadlegovan	N	12	67	79
		%	15,20%	84,80%	100,00%
Total	N	12	88	100	
	%	12,00%	88,00%	100,00%	



**Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	3,625(b)	1	0.057		
<b>Continuity Correction(a)</b>	2.329	1	0.127		
<b>Likelihood Ratio</b>	6.079	1	0.014		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.066	0.049
<b>Linear-by-Linear Association</b>	3.589	1	0.058		
<b>N of Valid Cases</b>	100				

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,52.

Vir: Rezultati raziskave.

**Crosstab**

		Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Total
		da	ne	
<b>rverb</b>	<b>ni bil nadlegovan</b>	<b>N</b>	0	38
		<b>%</b>	0,00%	100,00%
	<b>je bil nadlegovan</b>	<b>N</b>	12	50
		<b>%</b>	19,40%	80,60%
<b>Total</b>		<b>N</b>	12	88
		<b>%</b>	12,00%	88,00%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	8,358(b)	1	0.004		
<b>Continuity Correction(a)</b>	6.625	1	0.01		
<b>Likelihood Ratio</b>	12.46	1	0		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.003	0.002
<b>Linear-by-Linear Association</b>	8.274	1	0.004		
<b>N of Valid Cases</b>	100				

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 4,56.

Vir: Rezultati raziskave.

**Crosstab**

		Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Total
		da	ne	
<b>rformalno</b>	<b>ni bil nadlegovan</b>	<b>N</b>	7	75
		<b>% within rformalno</b>	8,50%	91,50%
	<b>je bil nadlegovan</b>	<b>N</b>	5	13
		<b>% within rformalno</b>	27,80%	72,20%
<b>Total</b>		<b>N</b>	12	88
		<b>% within rformalno</b>	12,00%	88,00%

**Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	5,175(b)	1	0.023		
<b>Continuity Correction(a)</b>	3.513	1	0.061		
<b>Likelihood Ratio</b>	4.279	1	0.039		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.038	0.038
<b>Linear-by-Linear Association</b>	5.123	1	0.024		
<b>N of Valid Cases</b>	100				

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,16.

Vir: Rezultati raziskave.

**Crosstab**

			Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Total
			da	ne	
Šale, vici s seksualno vsebino	ne	N	0	12	12
		%	0,00%	100,00%	100,00%
	da	N	12	76	88
		%	13,60%	86,40%	100,00%
Total	N	12	88	100	
	%	12,00%	88,00%	100,00%	

**Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	1,860(b)	1	0.173		
<b>Continuity Correction(a)</b>	0.792	1	0.373		
<b>Likelihood Ratio</b>	3.283	1	0.07		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.351	0.196
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1.841	1	0.175		
<b>N of Valid Cases</b>	100				

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,44.

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 6: Spolno nadlegovani po starosti, ločeno po spolu

**Crosstab**

Spol				Ali se vam zdi, da ste že kdaj bili žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?		Total
				da	ne	
moški	starost	do 30 let	N	1	11	12
			%	8,30%	91,70%	100,00%
		31 do 40 let	N	0	9	9
			%	0,00%	100,00%	100,00%
		41 do 50 let	N	0	10	10
			%	0,00%	100,00%	100,00%
		nad 50 let	N	0	11	11
			%	0,00%	100,00%	100,00%
	Total	N	1	41	42	
		%	2,40%	97,60%	100,00%	
ženski	starost	do 30 let	N	6	13	19
			%	31,60%	68,40%	100,00%
		31 do 40 let	N	1	21	22
			%	4,50%	95,50%	100,00%
		41 do 50 let	N	1	7	8
			%	12,50%	87,50%	100,00%
		nad 50 let	N	3	6	9
			%	33,30%	66,70%	100,00%
	Total	N	11	47	58	
		%	19,00%	81,00%	100,00%	

## Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	2,561(a)	3	0.464
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	2,567	3	0.463
	Linear-by-Linear Association	1,621	1	0.203
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	6,370(b)	3	0.095
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	7,023	3	0.071
	Linear-by-Linear Association	0,011	1	0.916
	N of Valid Cases	58		

a 4 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,21.

b 4 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,52.

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 7: Koliko anketirancev bi, ne bi ali se ne more opredeliti če bi prijavi spolno nadlegovanje

**Crosstab**

			Spol		Total
			moški	ženski	
Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)	ne, nikakor	N	14	15	29
		%	33,30%	25,90%	29.00%
	ne morem se opredeliti	N	19	25	44
		%	45,20%	43,10%	44.00%
	da, vsekakor	N	9	18	27
		%	21,40%	31,00%	27.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,327(a)	2	0.515
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	1.342	2	0.511
Linear-by-Linear Association	1.257	1	0.262
N of Valid Cases	100		

a 0 cells (.0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 11,34.

Vir: Rezultati raziskave.

**Crosstab**

			Spol		Total
			moški	ženski	
Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	ne, nikakor	N	17	22	39
		%	40,50%	37,90%	39.00%
	ne morem se opredeliti	N	21	28	49
		%	50,00%	48,30%	49.00%
	da, vsekakor	N	4	8	12
		%	9,50%	13,80%	12.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,425(a)	2	0.808
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	0.434	2	0.805
Linear-by-Linear Association	0.256	1	0.613
N of Valid Cases	100		

a 0 cells (.0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 5,04.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje	ne, nikakor	N	21	20	41
		%	50,00%	34,50%	41,00%
	ne morem se opredeliti	N	16	29	45
		%	38,10%	50,00%	45,00%
	da, vsekakor	N	5	9	14
		%	11,90%	15,50%	14,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,425(a)	2	0.297
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	2.422	2	0.298
Linear-by-Linear Association	1.85	1	0.174
N of Valid Cases	100		

a 0 cells (.0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 5,88.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta	ne, nikakor	N	21	23	44
		%	50,00%	39,70%	44,00%
	ne morem se opredeliti	N	17	25	42
		%	40,50%	43,10%	42,00%
	da, vsekakor	N	4	10	14
		%	9,50%	17,20%	14,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,669(a)	2	0.434
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	1.71	2	0.425
Linear-by-Linear Association	1.606	1	0.205
N of Valid Cases	100		

a 0 cells (.0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 5,88.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije, itd.)	ne, nikakor	N	25	28	53
		%	59,50%	48,30%	53,00%
	ne morem se opredeliti	N	12	26	38
		%	28,60%	44,80%	38,00%
	da, vsekakor	N	5	4	9
		%	11,90%	6,90%	9,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,954(a)	2	0,228
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	2,992	2	0,224
Linear-by-Linear Association	0,22	1	0,639
N of Valid Cases	100		

a 1 cells (16,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 3,78.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	ne, nikakor	N	19	25	44
		%	45,20%	43,10%	44,00%
	ne morem se opredeliti	N	17	26	43
		%	40,50%	44,80%	43,00%
	da, vsekakor	N	6	7	13
		%	14,30%	12,10%	13,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,225(a)	2	0,894
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	0,224	2	0,894
Linear-by-Linear Association	0	1	0,995
N of Valid Cases	100		

a 0 cells (0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 5,46.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	ne, nikakor	N	7	2	9
		%	16,70%	3,40%	9,00%
	ne morem se opredeliti	N	9	19	28
		%	21,40%	32,80%	28,00%
	da, vsekakor	N	26	37	63
		%	61,90%	63,80%	63,00%
Total	N	42	58	100	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,860(a)	2	0,053
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	5,953	2	0,051
Linear-by-Linear Association	1,285	1	0,257
N of Valid Cases	100		

a 1 cells (16,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 3,78.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov	ne, nikakor	N	6	2	8
		%	14,30%	3,40%	8.00%
	ne morem se opredeliti	N	7	21	28
		%	16,70%	36,20%	28.00%
	da, vsekakor	N	29	35	64
		%	69,00%	60,30%	64.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,186(a)	2	0.028
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	7.411	2	0.025
Linear-by-Linear Association	0.027	1	0.869
N of Valid Cases	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 3,36.

Vir: Rezultati raziskave.

Crosstab

			Spol		Total
			moški	ženski	
Šale, vici s seksualno vsebino	ne, nikakor	N	34	35	69
		%	81,00%	60,30%	69.00%
	ne morem se opredeliti	N	5	22	27
		%	11,90%	37,90%	27.00%
	da, vsekakor	N	3	1	4
		%	7,10%	1,70%	4.00%
Total	N	42	58	100	
	%	100.00%	100,00%	100,00%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,399(a)	2	0.009
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	10.045	2	0.007
Linear-by-Linear Association	1.809	1	0.179
N of Valid Cases	100		

a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,68.

Vir: Rezultati raziskave.

Tabela 8: Primerjava med tem ali so anketiranci že doživeli posamezno obliko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in ali bi to tudi prijavili

Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih) \* Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih) Crosstabulation

Spol				Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)			Total	
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor		
moški	Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)	ne	N	11	11	8	30	
			%	36,70%	36,70%	26,70%	100,00%	
	da	N	3	8	1	12		
		%	25,00%	66,70%	8,30%	100,00%		
	Total			N	14	19	9	42
				%	33,30%	45,20%	21,40%	100,00%
ženski	Neprimerno dotikanje, trepljanje, ščipanje (po zadnjici, prsih, bokih)	ne	N	4	12	13	29	
			%	13,80%	41,40%	44,80%	100,00%	
	da	N	11	13	5	29		
		%	37,90%	44,80%	17,20%	100,00%		
	Total			N	15	25	18	58
				%	25,90%	43,10%	31,00%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	3,400(a)	2	0,183
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	3,564	2	0,168
	Linear-by-Linear Association	0,07	1	0,792
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	6,862(b)	2	0,032
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	7,12	2	0,028
	Linear-by-Linear Association	6,732	1	0,009
	N of Valid Cases	58		
a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,57.				
b 0 cells (,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 7,50.				

Vir: Rezultati raziskave.



Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo \*  
 Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo  
 Crosstabulation

Spol				Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo			Total	
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor		
moški	Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	ne	N	13	13	4	30	
			%	43,30%	43,30%	13,30%	100,00%	
		da	N	4	8	0	12	
			%	33,30%	66,70%	0,00%	100,00%	
		Total		N	17	21	4	42
				%	40,50%	50,00%	9,50%	100,00%
ženski	Žvižganje, opolzki komentarji, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe v zvezi s spolnostjo	ne	N	5	5	4	14	
			%	35,70%	35,70%	28,60%	100,00%	
		da	N	17	23	4	44	
			%	38,60%	52,30%	9,10%	100,00%	
		Total		N	22	28	8	58
				%	37,90%	48,30%	13,80%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	2,745(a)	2	0,253
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	3,794	2	0,15
	Linear-by-Linear Association	0,023	1	0,879
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	3,549(b)	2	0,17
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	3,16	2	0,206
	Linear-by-Linear Association	1,141	1	0,285
	N of Valid Cases	58		
a 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,14.				
b 1 cells (16,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,93.				

Vir: Rezultati raziskave.

**Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje \* Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje Crosstabulation**

Spol				Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje			Total	
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor		
moški	Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje	ne	N	15	6	4	25	
			%	60,00%	24,00%	16,00%	100,00%	
		da	N	6	10	1	17	
			%	35,30%	58,80%	5,90%	100,00%	
	Total			N	21	16	5	42
				%	50,00%	38,10%	11,90%	100,00%
ženski	Predlogi v zvezi s spolnostjo, nedobrodošlo osvajanje	ne	N	6	8	6	20	
			%	30,00%	40,00%	30,00%	100,00%	
		da	N	14	21	3	38	
			%	36,80%	55,30%	7,90%	100,00%	
	Total			N	20	29	9	58
				%	34,50%	50,00%	15,50%	100,00%

**Chi-Square Tests**

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	5,327(a)	2	0,07
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	5,39	2	0,068
	Linear-by-Linear Association	0,444	1	0,505
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	4,915(b)	2	0,086
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	4,672	2	0,097
	Linear-by-Linear Association	2,325	1	0,127
	N of Valid Cases	58		
a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,02.				
b 1 cells (16,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 3,10.				

Vir: Rezultati raziskave.

**Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta \* Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta Crosstabulation**

Spol			Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta			Total		
			ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor			
moški	Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta	ne	N	17	6	3	26	
			%	65,40%	23,10%	11,50%	100,00%	
		da	N	4	11	1	16	
			%	25,00%	68,80%	6,30%	100,00%	
	Total			N	21	17	4	42
				%	50,00%	40,50%	9,50%	100,00%
ženski	Ponavljajoče nedobrodošle predloge za druženje izven delovnega mesta	ne	N	13	9	6	28	
			%	46,40%	32,10%	21,40%	100,00%	
		da	N	10	16	4	30	
			%	33,30%	53,30%	13,30%	100,00%	
	Total			N	23	25	10	58
				%	39,70%	43,10%	17,20%	100,00%

**Chi-Square Tests**

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	8,626(a)	2	0,013
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	8,797	2	0,012
	Linear-by-Linear Association	2,761	1	0,097
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	2,686(b)	2	0,261
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	2,713	2	0,258
	Linear-by-Linear Association	0,069	1	0,793
	N of Valid Cases	58		
a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,52.				
b 1 cells (16,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 4,83.				

Vir: Rezultati raziskave.

Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslono, fotografije, itd.) \* Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslono, fotografije, itd.) Crosstabulation

Spol				Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslono, fotografije, itd.)			Total	
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor		
moški	Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslono, fotografije, itd.)	ne	N	9	5	4	18	
			%	50,00%	27,80%	22,20%	100,00%	
		da	N	16	7	1	24	
			%	66,70%	29,20%	4,20%	100,00%	
		Total		N	25	12	5	42
				%	59,50%	28,60%	11,90%	100,00%
ženski	Kazanje pornografskih slik, predmetov na delovnem mestu (stenski koledarji, ohranjevalniki zaslono, fotografije, itd.)	ne	N	5	12	3	20	
			%	25,00%	60,00%	15,00%	100,00%	
		da	N	23	14	1	38	
			%	60,50%	36,80%	2,60%	100,00%	
		Total		N	28	26	4	58
				%	48,30%	44,80%	6,90%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	3,304(a)	2	0,192
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	3,389	2	0,184
	Linear-by-Linear Association	2,483	1	0,115
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	7,900(b)	2	0,019
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	8,061	2	0,018
	Linear-by-Linear Association	7,763	1	0,005
	N of Valid Cases	58		
a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,14.				
b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 1,38.				

Vir: Rezultati raziskave.

Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino \* Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino Crosstabulation

Spol				Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino			Total
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	ne	N	13	8	6	27
			%	48,10%	29,60%	22,20%	100,00%
		da	N	6	9	0	15
			%	40,00%	60,00%	0,00%	100,00%
	Total	N	19	17	6	42	
		%	45,20%	40,50%	14,30%	100,00%	
ženski	Telefonski klici, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	ne	N	10	15	5	30
			%	33,30%	50,00%	16,70%	100,00%
		da	N	15	11	2	28
			%	53,60%	39,30%	7,10%	100,00%
	Total	N	25	26	7	58	
		%	43,10%	44,80%	12,10%	100,00%	

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	5,672(a)	2	0,059
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	7,541	2	0,023
	Linear-by-Linear Association	0,373	1	0,541
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	2,836(b)	2	0,242
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	2,884	2	0,236
	Linear-by-Linear Association	2,768	1	0,096
	N of Valid Cases	58		
a 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 2,14.				
b 2 cells (33,3%) have expected N less than 5. The minimum expected N is 3,38.				

Vir: Rezultati raziskave.

**Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose \* Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose Crosstabulation**

Spol				Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose			Total		
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor			
moški	Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	ne	N	6	7	26	39		
			%	15,40%	17,90%	66,70%	100,00%		
		da	N	1	2	0	3		
			%	33,30%	66,70%	0,00%	100,00%		
		Total			N	7	9	26	42
					%	16,70%	21,40%	61,90%	100,00%
ženski	Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	ne	N	1	11	32	44		
			%	2,30%	25,00%	72,70%	100,00%		
		da	N	1	8	5	14		
			%	7,10%	57,10%	35,70%	100,00%		
		Total			N	2	19	37	58
					%	3,40%	32,80%	63,80%	100,00%

**Chi-Square Tests**

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	5,624(a)	2	0,06
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	6,338	2	0,042
	Linear-by-Linear Association	3,351	1	0,067
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	6,361(b)	2	0,042
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	6,166	2	0,046
	Linear-by-Linear Association	5,94	1	0,015
	N of Valid Cases	58		
a 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,50.				
b 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,48.				

Vir: Rezultati raziskave.

Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov \* Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov Crosstabulation

Spol				Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov			Total
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor	
moški	Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov	ne	N	5	7	28	40
			%	12,50%	17,50%	70,00%	100,00%
		da	N	1	0	1	2
			%	50,00%	0,00%	50,00%	100,00%
	Total	N	6	7	29	42	
%	14,30%	16,70%	69,00%	100,00%			
ženski	Grožnje z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov	ne	N	1	18	32	51
			%	2,00%	35,30%	62,70%	100,00%
		da	N	1	3	3	7
			%	14,30%	42,90%	42,90%	100,00%
	Total	N	2	21	35	58	
%	3,40%	36,20%	60,30%	100,00%			

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	2,335(a)	2	0,311
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	1,975	2	0,373
	Linear-by-Linear Association	1,152	1	0,283
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	3,212(b)	2	0,201
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	2,249	2	0,325
	Linear-by-Linear Association	1,998	1	0,158
	N of Valid Cases	58		
a 3 cells (50,0%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,29.				
b 4 cells (66,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,24.				

Vir: Rezultati raziskave.

Šale, vici s seksualno vsebino \* Šale, vici s seksualno vsebino Crosstabulation

Spol				Šale, vici s seksualno vsebino			Total	
				ne, nikakor	ne morem se opredeliti	da, vsekakor		
moški	Šale, vici s seksualno vsebino	ne	N	5	1	1	7	
			%	71,40%	14,30%	14,30%	100,00%	
		da	N	29	4	2	35	
			%	82,90%	11,40%	5,70%	100,00%	
	Total			N	34	5	3	42
				%	81,00%	11,90%	7,10%	100,00%
ženski	Šale, vici s seksualno vsebino	ne	N	2	2	1	5	
			%	40,00%	40,00%	20,00%	100,00%	
		da	N	33	20	0	53	
			%	62,30%	37,70%	0,00%	100,00%	
	Total			N	35	22	1	58
				%	60,30%	37,90%	1,70%	100,00%

Chi-Square Tests

Spol		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
moški	Pearson Chi-Square	,734(a)	2	0,693
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	0,629	2	0,73
	Linear-by-Linear Association	0,678	1	0,41
	N of Valid Cases	42		
ženski	Pearson Chi-Square	10,981(b)	2	0,004
	Continuity Correction			
	Likelihood Ratio	5,33	2	0,07
	Linear-by-Linear Association	2,895	1	0,089
	N of Valid Cases	58		
a 4 cells (66,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,50.				
b 4 cells (66,7%) have expected N less than 5. The minimum expected N is ,09.				

Vir: Rezultati raziskave.



### **PRILOGA 3: Primeri spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji**

#### **3.1 Spolno nadlegovanje v Zavodu za zdravstveno varstvo Ljubljana<sup>1</sup>**

Odkar imamo tudi v Sloveniji pravno urejen problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, predvsem preko 45. člena ZDR, pa tudi preko Zakona o enakih možnostih in kazenskega zakona, se je tudi pred sodiščem pojavil primer spolnega nadlegovanja. Gre za odmeven primer Zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana, kjer je pet delavk prijavilo direktorja češ, da jih je več let spolno nadlegoval. Njihova pritožba je šele 11 mesecev po prijavi prišla pred sodišče, razrešena pa je bila, pritožnicam v prid, šele skoraj leto in pol po prijavi. Kljub temu, da je prvo stopenjsko sodišče direktorja spoznalo za krivega je trenutna situacija na zavodu približno enaka, kot je bila pred prijavo. Direktor je ostal na svoji poziciji, tri od pritožnic so mu še vedno podrejene, dve pa sta zamenjali službo. Zadeva pa je trenutno pred drugostopenjskim sodiščem, direktor se je namreč pritožil na rabsodbo, kjer pa je zaenkrat še niso obravnavali.

Pravno se je zgodba začela novembra leta 2003, skoraj leto dni po tem, ko je v veljavo stopil nov zakon o delovnih razmerjih, ko so se štiri delavke zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana in ena bivša odločile prijaviti, da jih njihov direktor že več kot tri leta spolno nadleguje. V prijavi so navedle, da jih je direktor otipaval, grabil za prsi, eni celo potisnil roko v mednožje, jih poljubljjal ter razlagal svoje erotične sanje. Storilca so pritožnice najprej prijavile policiji, ki so pritožbo naprej posredovali sodišču. nato pa so svojo pritožbo naslovile še na ministrstvo za zdravstvo, inšpektorat za delo Republike Slovenije, svet ZZV Ljubljana, ljubljansko območno enoto inšpekcije za delo in urad za enake možnosti. Vse te ustanove so namreč, glede na tri zakone, ki varujejo pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu pri nas pristojne za reševanje takih primerov in delavke so želele najti način kako se izogniti neprijetni situaciji na svojem delovnem mestu medtem ko čakajo na sodbo in rabsodbo sodišča. Tudi po uradni prijavi so morale namreč še naprej delati z napadalcem.

To se ni spremenilo do danes, kljub temu, da je bil direktor obsojen na 14 mesecev pogojne zaporne kazni zaradi kršenja spolne nedotakljivosti in zlorabe položaja. Ostaja direktor ZZV Ljubljana, tri od njegovih žrtev so mu še vedno podrejene, ena je dala odpoved še pred prijavo, peta pa odkar teče prijavni postopek. Kljub temu, da je predstavnica urada za enake možnosti ugotovila, da je v zavodu prihajalo do spolnega nadlegovanja, in da je dolžnost pristojnih zadevo preprečiti, je ta ugotovitev zgolj informativna, saj ni obvezujoča za nikogar. Na inšpektoratu za delo so pritožnice obvestili, da so že ravnali v skladu s svojimi pristojnostmi, torej v skladu z 45. In 229. Členom ZDR, od katerih slednji nalaga delodajalcu in storilcu denarno kazen, v primeru da je prišlo do spolnega nadlegovanja. Če je prišlo do dejanskega plačila v javnosti ni znano. Na ministrstvu za zdravje so zatrdili, da direktor ZZV Ljubljana ni njihov uslužbenec, svet ZZV pa je poudaril, da se stvar tako ali tako že rešuje po sodni poti in, da z njihove strani ni nič za dodati, obenem pa je vse zaposlene ZZV Ljubljana pozval naj se

---

<sup>1</sup> Povzeto po člankih Merljak, 2003, str. 15; 2004d, str. 5; 2004, str. 8; 2004b, str. 13; 2004c, str. 5; 2004e, str. 8; 2004f, str. 8; Cvetek, 2005a str. 5; 2005, str. 8.

izogibajo dejanj, ki črnili ugled zavoda v javnosti. Sindikat pa je delavkam zagotovil, da bodo skušali preprečiti kakršne koli delovne pritiske na njih. Novih prijav iz tega naslova niso prejeli. Trenutno pa primer čaka na obravnavo na okrajnem sodišču kjer pa postopek stoji, saj se obtoženi ne odziva na pozive sodišča (ne prevzema priporočene pošte s sodišča).

Glede na ta precedenčni pravni pregon spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji bi se dalo trditi, da vsi zakoni, ki varujejo pred tovrstnim vedenjem delujejo bolj samo v teoriji, v praksi pa, vsaj z vidika žrtev dokaj neuspešno rešujejo problem. Po skoraj letu in pol sodnega pregona storilca ostaja za njegove žrtve še vedno edina učinkovita rešitev zapustitev delovnega mesta. Kljub temu pa bi se dalo trditi, da je obsodba v prid žrtvam spolnega nadlegovanja v tem primeru dobra spodbuda vsem morebitnim žrtvam spolnega nadlegovanja drugod. Slednjih je namreč po podatkih raziskave, ki jo obravnavam v nadaljevanju kar precej.

### 3.2. Spolno nadlegovanje v Hit casino

V začetku decembra 2003 sta se tudi dve uslužbenki casinoja Hit v Novi gorici vložili tožbo v kateri med drugim trdita, da so ju nadrejeni več let spolno nadlegovali. V casinoju sta kot krupekji zaposleni že več kot deset let, a še nista napredovali, kar je po njunem mnenju posledica dejstva, da nista pristali v spolne odnose z nadrejenimi. Svojo tožbo sta najprej vložili na okrožno sodišče, kjer je bila zavrnjena zaradi zastaranja, sedaj pa pravico iščeta na delovnem sodišču. Od delodajalca v svoji tožbi zahtevata odškodnino v višini 59,232.444 milijona tolarjev, ter razporeditev na ustrezno, višje delovno mesto (Ropac, 2003, str. 8).

Ena od tožnic v obtožnici delodajalcu očitata, da jo je več let napeljeval k spolnim odnosom, katerih ni želela, in da je bila posledica njene odločne zavrnitve, po letih izmikanja, ta, da je bila premeščena na nižje delovno mesto. Obe tožnici sta prepričani, da bi v primeru objektivnega ocenjevanja njunega dela danes sigurno že zasedali delovno mesto inšpektorja iger, kar za njiju lahko pomenilo tudi do 230 tisoč tolarjev višjo plačo. V tožbi zato ena zahteva skoraj 7 milijonov odškodnine, druga pa skoraj 12 milijonov. Spolno nadlegovanje pa jima je pustilo tudi negativne psihične posledice, ter uničilo fizično zdravje, zaradi česar od delodajalca zahtevata dodatnih 20 milijonov odškodnine ter tudi prerazporeditev na ustrezno višje delovno mesto inšpektorja iger.

### 3.3 Primer Suzane Čuček

Suzano Čuček (Projekt kako reči šefu ne, 2005) je nadrejeni več let spolno nadlegoval, sprva v bolj nedolžnih oblikah, kar pa se je stopnjevalo, dokler je ni postavil pred dilemo, ali mu popusti in privoli v spolne odnose ali pa izgubi službo. Nadlegovanje se je začelo leta 1991, ko ji je najprej povišal plačo nato pa za to uslugo zahteval spolne protiusluge. Večkrat jo je poklical k sebi v pisarno, kjer se jo je otipaval po rokah, nogah in vratu, ter jo skušal tako prepričati, da bo privolila v spolne odnose. Med tem časom jo je šef večkrat klical na dom in zahteval spolne odnose. Po vrnitvi na delovno mesto se je začelo šikaniranje, saj je bil šef zaradi njene zavrnitve

zelo jezen. Najprej jo je premestil na zanjo fizično prezahtevno delovno mesto, nato pa kakor se mu je zahotelo na lažje in spet na težje, zato da bi ji pokazal kakšno moč ima nad njo. Plačo pa ji je pri tem znižal na raven najnižje v podjetju. Obenem pa ji je ves čas obljubljal boljše delovno mesto in višjo plačo, takoj ko bo privolila v spolne odnose z njim.

Čučkova je vodstvu podjetja njegovo vedenje prijavila šele, ko ji zagrozil, da jo bo premestil v popoldansko izmeno, kar pa je bilo zanjo z majhnim otrokom čisto neizvedljivo. Vodstvo se na njeno pritožbo ni odzvalo, šef pa je še povečal pritisk nanjo, dokler ga ni končno odločno zavrnila. Iz maščevanja jo je nato zares premestil v popoldansko izmeno zaradi česar je končno dala odpoved. Po zapustitvi delovnega mesta je vložila tožbo pri sodišču, vendar so jo na tožilstvu zavrnilo zaradi zastaranja. Njena zgodba se je žal odvijala v času predenj smo v Sloveniji imeli zakon, ki prepoveduje spolno nadlegovanje, zaradi česar je bila Suzana Čuček dvojna žrtev. Ne samo, da je več let trpela na delovnem mestu, je na koncu ostala še brez dela. Njen nadlegovalec pa do danes ostaja nekaznovan.

#### **PRILOGA 4: Organizacije za pomoč žrtvam spolnega nadlegovanja**

##### **Društvo Ženska svetovalnica**

Miklošičeva 14, Ljubljana

Tel: +386 1 434 72 61, Fax: +386 1 434 72 61

GSM (krizni center): +386 40 260 656, +386 31 233 211

E-pošta: zenska.svetovalnica@guest.arnes.si

Spletna stran: [www.drustvo-zenska-svetovalnica.si](http://www.drustvo-zenska-svetovalnica.si)

Kontaktna oseba: Ana Ziherl

##### *Program in cilji:*

- Psihosocialna pomoč ženskam v stiski, predvsem na področju nasilja in motenj hranjenja
- Dežurni telefon: 01/434 72 61, v ponedeljek, torek, sredo od 16. - 18. ure, v četrtek in petek pa od 10. - 12. Ure
- Nudenje informacij o pomoči, podpori, svetovanju, zagovorništvu, pomoči prostovoljk
- Individualno svetovanje
- Skupine za samopomoč za ženske z motnjami hranjenja in skupine za njihove svojke in svojce
- Izobraževanje
- Skupine za ženske, ki doživljajo nasilje v družini
- Podporna skupina za ženske, ki so doživele posilstvo

##### **Društvo Regionalna varna hiša**

p.p. 347, 3000 Celje

Tel: +386 3 492 41 70, Fax: 03/492 41 71

E-pošta: [varna.hisa@siol.net](mailto:varna.hisa@siol.net)

Kontaktna oseba: Suzi Kvas

*Program in cilji:*

- Svetovalni telefon od ponedeljka do petka od 9. - 11. ure in od 15. - 17. ure (03/492 63 57, 03/897 66 90, 02/882 94 35)
- Varna hiša za ženske in otroke, žrtve nasilja v Celju, Velenju in Slovenj Gradcu
- Osebno svetovanje (pogovor) tudi izven varne hiše

**Društvo Evropska mreža za enakost spolov**

Levstikova 15, 1000 Ljubljana

Tel: +386 1 426 11 40, Fax: +386 1 25 15 855

GSM: +386 40 885 860

E-pošta: sonja.lokar@siol.net

Kontaktna oseba: Sonja Lokar

*Program in cilji:*

- Pospesevanje političnega uveljavljanja žensk v Sloveniji in v državah v tranziciji
- Sodelovanje z ženskimi socialdemokratskimi in drugimi progresivnimi strankarskimi in nestranskarškimi skupinami v EU in v državah kandidatkah za članstvo v EU
- Uveljavljanje ključnih političnih, ekonomskih, socialnih in osebnih pravic žensk s pomočjo sodelovanja v okviru EU in Delovne skupine Pakta stabilnosti za enakost spolov

**Materinski dom Celje**

Na zelenici 9, 3000 Celje

Tel: +386 3 492 10 14, Fax: +386 3 492 40 43

GSM: +386 31 739 827

E-pošta: materinski.dom@siol.net

Kontaktna oseba: Irena Romih

*Program in cilji*

- Materinski dom je namenjen materam in otrokom ter nosečnicam, ki so se znašle v stanovanjski ali osebni stiski in jim je potrebna strokovna pomoč
- Nudenje začasnega bivanja (do 1 leta)
- Programi za uporabnice: delo s posameznicami, individualni razgovori, svetovanje, skupinsko delo, ustvarjalne delavnice

**Zavod Emma**

p.p. 900, 1001 Ljubljana

Tel: +386 1 425 47 32, 080 21 33

Fax: +386 1 425 47 32

E-pošta: info@zavod-emma.si, zavod.emma@siol.net

WWW: www.zavod-emma.si

*Program in cilji:*

- Telefonsko, individualno in skupinsko svetovanje
- Nudenje pomoči pri izgubljanju socialne kompetentnosti, zniževanju kakovosti življenja, razpadu medsebojnih odnosov, socialni izključenosti
- Zagovornišvo, samozagovornišvo
- Usposabljanja za prostovoljke in prostovoljce (dvakrat letno)
- Psihosocialna pomoč, spodbujanje k pozitivnemu reševanju kriznih situacij, izvajanje nujne zaščite pri nasilnih odnosih, podpora pri iskanju ustreznih strategij preživljanja, posredovanje pri drugih ustanovah
- Vključevanje uporabnic in uporabnikov v proces povezovanja in sodelovanja s pooblaščenimi institucijami zaradi hitrejšega in učinkovitega reševanja težav
- Raziskave in evalvacija

**Gospodarsko interesno združenje Podjetnost - Sekcija podjetnic**

Šmartinska 32, 1000 Ljubljana

Tel: +386 1 52 111 71, 080 11 50 Fax: +386 1 52 121 95

E-pošta: marta.turk1@guest.arnes.si

Kontaktna oseba: Mojca Vadnjal

*Program in cilji:*

- Razvoj gospodarstva in družbenega okolja, ki nudi enake možnosti obema spoloma
- Razvoj servisnih dejavnosti, ki omogočajo razbremenitev podjetnih žensk pri njihovem uveljavljanju v družbi in kakovost življenja
- Raziskave o ženskem podjetništvu v Sloveniji
- Uresničevanje mednarodnih interesov in poslovnih projektov prek članstva v Svetovnem združenju podjetnic F.C.E.M.
- Program META Mreža elektronskih tehnologij in znanja, ki je namenjen poklicnemu uveljavljanju žensk

**Lezbična sekcija ŠKUC - LL**

Metelkova 6, 1000 Ljubljana

Tel: +386 1 432 73 06, +386 1 432 73 68 Fax: +386 1 232 91 85

E-pošta: sekcijaskuc@mail.ljudmila.org

Spletna stran: www.ljudmila.org/lesbo

Kontaktna oseba: Tatjana Greif

*Program in cilji:*

- Artikulirano združevanje interesov istospolno usmerjenih
- Razvijanje lezbičnega življenjskega stila
- Boj proti družbeni diskriminaciji homoseksualnosti
- Socializacija in večja družbena vidnost lezbijk

**MODRA - Skupina za raziskovanje in uresničevanje psihosocialnih potreb žensk  
Grampovčanova 57a, 1000 Ljubljana**

Tel: +386 1 300 62 31, +386 1 510 13 83

E-pošta: darja.zavirsek@fsd.si, jelka.zorn@fsd.si

Kontaktne osebe: Darja Zaviršek, Jelka Zorn

*Program in cilji:*

- Informiranje, publiciranje in ustvarjanje projektov za ženske, ki imajo težave z duševnim zdravjem
- Skupine za samopomoč
- Krizni timi za osebe v duševni stiski, ki hočejo krizo preživeti doma
- Individualni pogovori
- Ozaveščanje javnosti o vplivih fizičnega in spolnega nasilja na duševno zdravje žensk

**Mesto žensk, Društvo za promocijo žensk v kulturi**

Kersnikova 4, 1000 Ljubljana

Tel: +386 1 438 15 80, Fax: +386 1 438 15 85

E-pošta: info@cityofwomen-a.si

Spletna stran: [www.cityofwomen-a.si](http://www.cityofwomen-a.si)

Kontaktne osebe: Katja Kobolt

Predsednica: Zoja Skušek

*Program in cilji:*

- Promocija enakosti spolov
- Afirmativne akcije za vzpodbujanje ustvarjanosti žensk v kulturi in znanosti
- Spodbujanje zastopanosti žensk na področju kulture, znanstvenih in drugih družbenih aktivnosti
- Spodbujanje razumevanja, dobrih odnosov in sodelovanja med ljudmi
- Organizacija kulturnih prireditev, znanstvenih srečanj in vsakoletnega festivala Mesto žensk
- Izdajanje publikacij
- Sodelovanje s kulturnimi in izobraževalnimi institucijami v Sloveniji in v tujini
- Dokumentacijska, razstavna in družbeno-razvedrilna dejavnost

### **SOS telefon za ženske in otroke - žrtve nasilja**

p.p. 2726, 1001 Ljubljana

Tel: +386 1 544 35 13, +386 1 544 35 14 Fax: +386 1 524 19 93

Dežurni telefon: 080 11 55 (delavnik: 12.00 - 22.00; sobota, nedelja, praznik: 18.00 - 22.00)

E-pošta: drustvo-sos@drustvo-sos.si

Spletna stran: www.drustvo-sos.si

#### *Program in cilji:*

- Zagovorništvo za ženske in otroke, ki doživljajo nasilje
- Skupine za samopomoč za ženske, ki doživljajo nasilje
- Zatočišče v Ljubljani in Varna hiša v Celju
- Izobraževanje institucij za delo z ženskami in otroki, ki doživljajo nasilje
- Informiranje in ozaveščanje javnosti o problemu nasilja

### **Združenje Manager - ženska sekcija**

Dunajska 22, 1511 Ljubljana

Tel: +386 1 47 44 640, Fax: +386 1 43 31 319

E-pošta: manager.association@zdruzenje-manager.si

Spletna stran: www.zdruzenje-manager.si

Kontaktna oseba: Bogo Seme

#### *Program in cilji:*

- Spodbujanje ženskih vodilnih delavk, da uveljavljajo svoje sposobnosti in ustvarjajo najboljše možnosti za doseganje dobrih poslovnih rezultatov
- Krepitev pomena ženskega managementa ter njegovega prispevka h gospodarskemu in socialnemu razvoju Slovenije

### **Društvo za nenasilno komunikacijo**

Miklošičeva 36, 1000 Ljubljana

Tel: 01/4344-822, Fax: 01/4344-822

E-pošta: drustvo.nenasilje@siol.net,

Gospodsvetska 27, 2000 Maribor

Tel:02/250-1736, Fax: 02/250-1737

E-pošta: mb.dnk(at@guest.arnes.si

Spletna stran: www.drustvo-dnk.si

Kontaktne osebe: Katja Zabukovec Kerin (Ljubljana), Jelka Šparavec (Maribor)

#### *Program in cilji:*

- Delovanje proti vsem vrstam in oblikam nasilja, zlasti pa nasilja v družini
- Razumevanje nasilja kot družbeni problem, reševanje problematike nasilja kot družbeno odgovornost
- Individualno svetovalno delo z ženskami, ki doživljajo nasilje
- Skupina za samopomoč za ženske z izkušnjo nasilja
- Varna hiša
- Telefonsko svetovanje za ženske z izkušnjo nasilja
- Svetovanje preko elektronske pošte
- Laično zagovorništvo (spremljevanje, podpora, informacije)
- Individualno svetovalno delo s storilci nasilja
- Telefonsko svetovanje in trening socialnih veščin za storilce nasilja
- Preventivna predavanja in delavnice za osnovne in srednje šole
- Druženje z otroki, ki nasilje doživljajo ali povzročajo
- Mediacija
- Različna usposabljanja
- Prizadevanje si za ničelno toleranco do nasilja v družbi

### **Društvo za nenasilno komunikacijo MAVRICA**

Savinjske čete 4, 3310 Žalec

Tel: 03/713-68-60, Fax: 03/713-68-70

E-pošta: danica@zalec.si

Kontaktna oseba: Danica Jezovšek-Korent

#### *Program in cilji:*

- Z ozaveščanjem in usposabljanjem članic ter prebivalstva na območju Spodnje Savinjske doline o pomenu nenasilne komunikacije v družini, šoli, delovnem in v vsem življenjskem okolju ter s humanitarnimi akcijami promovirati in izvajati skrb za sočloveka
- Predavanja, delavnice, okrogle mize (s temami kot npr. "Nasilje v privatni sferi - kaj lahko storimo mi?", "Varna hiša se predstavi", "Samozavest - kje so naše meje?", "Človekove stiske - kako jih prepoznati in kako reševati", ipd.)
- Dobrodelna akcija prodaje izdelkov članic na adventnem sejmu v Novem Celju ter na novoletnih sejmih v drugih krajih Spodnje savinjske doline

**Brezplačna anonimna številka Urada za enake možnosti RS** kamor lahko pokličejo žrtve spolnega nadlegovanja **080 12 13**, od ponedeljka do četrтка od 10. do 12. ure.