

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Ljubljana, oktober 2001

URŠKA VESEL

KAZALO

Uvod	1
<u>1. Opredelitev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu</u>	<u>3</u>
1.1. Definicija spolnega nadlegovanja	3
1.1.1. Kdo so največkrat tarče spolnega nadlegovanja?	6
1.1.2. Kdo so nadlegovalci?	6
1.2. Reakcije na spolno nadlegovanje	7
1.3. Vzroki spolnega nadlegovanja	9
1.3.1. V katerih primerih prihaja do tolerance spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?	11
1.4. Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	12
1.4.1. Posledice spolnega nadlegovanja s psihičnega in psihosomatskega vidika	12
1.4.2. Posledice spolnega nadlegovanja z ekonomskega vidika	13
<u>2. Zakonodaja o zaščiti pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu</u>	<u>16</u>
2.1. Dokumenti EU, ki obravnavajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu	17
2.2. Ureditev zakonodaje po posameznih državah EU in nečlanicah	18
2.2.1. Anglija	18
2.2.2. Avstrija	18
2.2.3. Belgija	18
2.2.4. Francija	19
2.2.5. Kanada	19
2.2.6. Nemčija	20
2.2.7. Švedska	20
2.2.8. Švica	20
2.2.9. ZDA	21
2.2.10. Hrvaška	22
2. 3. Slovenija	22
<u>3. Priporočila in dolžnosti zaposlenih pri preprečevanju spolnega nadlegovanja</u>	<u>24</u>
3.1. Priporočila žrtvam spolnega nadlegovanja	26
<u>4. Priporočila in dolžnosti delodajalcev pri preprečevanju spolnega nadlegovanja</u>	<u>26</u>

4.1. Politika podjetja o spolnem nadlegovanju	27
4.1.1. Izjava o politiki	27
4.1.2. Obveščanje o politiki	27
4.1.3. Usposabljanje	28
4.1.4. Nasveti in pomoč zaposlenim	28
4.1.5. Pritožbeni postopek in preiskave	29
4.1.6. Ukrepi	29
<u>5. Problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji</u>	30
5.1. Primeri spolnega nadlegovanja v Sloveniji	30
5.2. Rezultati raziskav	31
5.3. Podatki MNZ-ja	34
<u>6. Raziskava o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu</u>	35
6.1. Namen raziskave	35
6.2. Metodologija	35
6.3. Rezultati	35
<u>7. Kako preprečiti spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji?</u>	40
<u>Sklep</u>	42
Literatura	44
Priloga	

UVOD

Delovno mesto je za večino ljudi drugi dom. Tam prebijejo večji del dneva, nekateri se tja zatekajo celo v prostem času. S sodelavci smo prijatelji, z njimi se pogovarjamo o bolj ali manj zaupnih stvareh in si medsebojno pomagamo. Na delovnih mestih so prisotni tako moški kot ženske - le razmerja so različna. V šolah in zdravstvenih ustanovah je na primer več žensk, v vojski, policiji ali carini pa je zaposlenih več moških. Nekatero žensko slišimo govoriti, kako je prijetno delati v družbi moških, ali obratno: moškemu je delo prijetnejše, če na delovnem mestu prisotne tudi ženske. Lahko pa nedolžna osvajanja, komplimenti ali dotiki postanejo komu sčasoma nadležni, nezaželeni. Prerastejo lahko tudi v hujše oblike nadlegovanja. In če se sodelavec ne zmeni za opozorila, lahko nasprotna stran kmalu postane žrtev spolnega nadlegovanja. In prav zaradi njih je potrebno opozoriti na ta problem.

Nekateri zmotno razmišljajo, da je spolno nadlegovanje konflikt med dvema osebama v podjetju, da je žrtev nadlegovanje sama izzvala in morata zato ta problem medsebojno razčistiti. Takšno ravnanje je stvar celotne organizacije. Vpliva tako na posameznika, ki je nadlegovan, kot na ostale zaposlene, ki so posredno vpleteni. In ker so zaposleni bistveni del organizacije, je s tem prizadeto celotno podjetje. Tu pa se pojavi ekonomski vidik problema. Zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu prihaja do stroškov zaradi izgube motivacije, padanja produktivnosti, bolniških dopustov in nenazadnje tudi zaradi premestitve na drugo delovno mesto ali zamenjave službe. V primeru, da žrtev dokaže, da delodajalec ni ravnal v skladu s politiko o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu ali da je ravnanje spolnega nadlegovanja ignoriral, naj bi imel zaposleni pravico do odškodnine. Le-te poleg visokega zneska zmanjšujejo še težko pridobljen ugled podjetja v javnosti, afera lahko povzroči manjše zanimanje za nakup delnic podjetja in s tem njihov padec. V Zahodni Evropi in predvsem v ZDA so odškodnine že splošna praksa, čeprav se podjetja raje zavarujejo s svojo politiko, kar je veliko ceneje kot plačilo odškodnine, iztožene preko sodišča. V Sloveniji delodajalci v primeru, da so za nadlegovanje vedeli, pa ga niso preprečili, zaenkrat ne odgovarjajo pravno in odškodninsko. Vendar je pojav kljub temu aktualen.

O problemu spolnega nadlegovanja na delovnem mestu so se ukvarjali na Uradu RS za enake možnosti (prej Urad RS za žensko politiko). Izdali so priročnik, prevod publikacije Evropske Unije (EU), s to temo imajo opremljeno tudi internetno stran, zaradi njihovih slabih izkušenj pri izposoji literature pa nisem imela dostopa do tujih knjig in člankov, ki jih imajo sicer na

voljo v zasebni zbirki. Zato sem večino literature pridobila na internetnih straneh ter v revijah in časnikih.

Namen diplomske naloge je širše predstaviti problem spolnega nadlegovanja ter opozoriti na njegove posledice, predvsem z ekonomskega vidika. S problemom spolnega nadlegovanja se podjetja soočajo različno, prav tako posamezne države. V nalogi sem primerjala pravne ureditve po državah, med njimi tudi za Slovenijo. Namen primerjave je prikazati urejenost zakonodaje o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu v Sloveniji, glede na druge države, predvsem članice EU. Urejenost zakonodaje omenjenega problema v državi namreč, v veliki meri vpliva na dejstvo, kako se bodo vodilni in zaposleni v podjetju soočali s problemom spolnega nadlegovanja.

V diplomskem delu sem v prvem poglavju predstavila širšo opredelitev problema z definicijami ter reakcije, vzroke in posledice, ki so obravnavane tako z ekonomskega vidika kot z vidika posameznika. V drugem poglavju sem opisala zakonsko ureditev po posameznih državah, v tretjem in četrtem pa sem podrobneje predstavila priporočila za zaposlene in delodajalce. Peto poglavje prikazuje stanje problema v Sloveniji ter rezultate do sedaj opravljenih anket in anketo, ki sem jo za namene mojega diplomskega dela opravila na vzorcu 100-ih ljudi. Zajemala je ženske in moške različnih starosti in poklicev. Njen namen je bil pridobiti čim več informacij o tem, kako so zaposleni v Sloveniji ozaveščeni glede problema spolnega nadlegovanja in kako se z njim soočajo.

1. OPREDELITEV SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Organizacije se nikoli ne bodo mogle izogniti dejstvu, da se zaposleni na delovnem mestu medsebojno privlačijo, da se pogovarjajo o spolno obarvanih temah in da so si spolno različni, lahko pa storijo več za to, da so zaposleni zavarovani pred nadlegovanjem in diskriminacijo. Da bi dosegle ta cilj, je potrebno poznavanje pojava spolnega nadlegovanja, njegovih vzrokov in posledic.

1.1. DEFINICIJA SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Leta 1993 je komisija Evropske unije (EU) sprejela Pravila ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju. Zmanjševanje le-tega in odpravljanje spolne diskriminacije sta namreč tudi ena izmed ključnih ciljev v strategiji razvoja EU. **Definicija spolnega nadlegovanja, sprejeta s strani komisije EU:**

”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.” (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999)

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 (Jogan, 2000, str. 4).

Fizično ravnanje spolne narave pojasnjujemo kot nezaželen fizični stik v razponu od nepotrebne dotikanja, trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo sodelavca* do napada in vsiljenega spolnega odnosa.

Verbalno ravnanje spolne narave razlagamo kot nedobrodošlo osvajanje, predloge v zvezi s spolnostjo, ponavljajoče se predloge za druženje izven delovnega mesta (še potem, ko da

* "Moški spol je slovnično nezaznamovan nasproti ženskemu, zato se v primerih, ko je jasno, za kateri spol gre, samostalniške besede in oblike moškega spola lahko rabijo namesto ženskih" (Toporišič, 2000).

oseba jasno vedeti, da si le-teh ne želi), žaljivo spogledovanje, spolno sugestivne pripombe, namigovanja ali opolzke komentarje. Na ta način so ženske in moški postavljeni bolj v vlogo spolnih objektov kakor sodelavcev.

Neverbalno ravnanje spolne narave zajema kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, predmetov (npr. stenski koledarji, elektronska pošta s pripetimi pornografskimi slikami, ohranjevalniki računalniškega zaslona in podobno) ali besedil; pohotne poglede; žvižganje ali spolno sugestivne geste.

Navedeni primeri, ki ustrezajo definiciji, so v pomoč članicam EU pri prepoznavanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Eden izmed ključnih ciljev v strategiji razvoja EU je namreč tudi zmanjševanja nadlegovanja in diskriminacije po spolu.

Država, v kateri se je o primerih spolnega nadlegovanja na delovnem mestu veliko govorilo, je prav gotovo ZDA. Že konec sedemdesetih let je s pomočjo ženskih gibanj omenjeni pojav postal tema politične razprave. Po številu prijavljenih primerov, v primerjavi z ostalimi državami, so daleč na prvem mestu. Med bolj znanimi primeri sta primer Anita Hill, ki je leta 1991 tožila sodnika višjega sodišča in tožbo dobila (od takrat naprej je nastalo več sto skupin za pomoč žrtvam) ter razvpiti primer tožbe Paule Jones in primer Monice Lewinsky proti bivšemu predsedniku ZDA, Billu Clintonu (Kocen, 1998, str. 10).

V ZDA ločijo dva glavna tipa spolnega nadlegovanja (Lobnikar, 2000, str. 12; Kocen, 1998, str. 2):

1. Daj-dam oz. nadlegovanje quid pro quo

Njegovo bistvo je v zlorabi organizacijske moči. Nadrejeni namreč v zameno za spolno uslugo podrejenemu ponudijo pridobitev določenih koristi ali privilegijev na delovnem mestu, kot na primer sprejem v službo, napredovanje, zvišanje plače in podobno. Z vidika delodajalcev ta oblika nadlegovanja predstavlja manjšo nevarnost, saj je obseg nadlegovalcev majhen, zajema namreč predvsem vodilne osebe podjetja.

2. Sovražno delovno okolje

V tem primeru ni nujna spolna zahteva, gre bolj za širšo opredelitev spolnega nadlegovanja, ki vključuje tudi pogoje, v katerih mora uslužbenec delati. Verbalno ali fizično nadlegovanje je lahko tako resno in škodljivo, da povzroči sovražno okolje, kjer žrtev ne more delati. Možni

nadlegovalci so raznoliki: vodilni, sodelavci, kupci, naključne stranke, pogodbeni partnerji in podobno.

Na osnovi obeh opredelitev (ZDA in komisije EU) lahko sklepamo, da sodi v okvir spolnega nadlegovanja več oblik vedenja. Med spolno nadlegovanje lahko prištevamo še sedem vzorcev vedenja (Lobnikar, 2000, str. 12):

- ◆ poskus ali izvršitev posilstva ali spolnega napada,
- ◆ siljenje k spolnim uslugam,
- ◆ nezaželeno namerno dotikanje,
- ◆ naslanjanje,
- ◆ ščipanje,
- ◆ potiskanje v kot,
- ◆ nezaželeni spolno sugestivni pogledi ali kretnje,
- ◆ nezaželena pisma,
- ◆ telefonski klici ali materiali s spolno vsebino,
- ◆ vsiljevanje zmenkov in nezaželeno spolno obarvano draženje, šale, pripombe ali vprašanja.

Spolno nadlegovanje bi lahko razčlenili v več pojmovnih razsežnosti (Poslovno informacijski center – PIC, 1998, str. 16-17):

1. Gre za dejanja, ki so seksualno konotirana.
2. Obsega dejanja, ki so osebi, na katero so usmerjena, neprijetna.
3. Nezaželenost spolno konotiranega dejanja, omenjenega pod prvo točko, mora biti izražena jasno in nedvoumno. Če se moški ali ženska za to ne zmeni in nadaljuje (v danem primeru ali kasneje), *gre za spolno nadlegovanje*.

Na delovnem mestu bo vedno obstajala določena mera šal, spogledljivih pogledov, neumestnih pripomb in komentarjev. Seveda je od vsakega posameznika odvisno, kaj in v kolikšni meri je zanj sprejemljivo. Zaposleni lahko delajo v sproščenem delovnem vzdušju vse dotlej, dokler se ta dejanja ne spreobrnejo v zanje nezaželena ali nasilna.

Bistvena značilnost spolnega nadlegovanja je namreč ta, da si ga nadlegovana oseba ne želi. Pri tem je od vsakega posameznika posebej odvisno, kakšno ravnanje je sprejemljivo in kaj doživlja kot neprijetno (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999). Na primer: če vodji, ki se sicer izogiba fizičnim dotikom z zaposlenimi, nekega dne pristane roka na ramenu

zaposlenega, je to lahko moteče, medtem ko bi lahko zaposleni iz drugega podjetja pri enakem dejanju ostal ravnodušen (The professional voice of law enforcement, 1991, str. 35). Ljubezenske zveze na delovnem mestu so del vsakdana. Vendar so takšna razmerja stvar skupnega dogovora med zaposlenima. Potrebno je opozoriti, da če nekdo odobrava zvezo s sodelavcem ali bolj pristen odnos z enim od sodelavcev, s tem še ne da dovoljenja drugim sodelavcem za podobno vedenje. Odločitev je na strani nadlegovane osebe (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

1.1.1. Kdo so največkrat tarče spolnega nadlegovanja?

Raziskave so pokazale, da je spolno nadlegovanje pogost pojav in da so žrtve nadlegovanja predvsem ženske. Na pogostost spolnega nadlegovanja vplivajo (Pagon, Lobnikar, 1995, str. 219):

- izobrazba (manj izobraženi zaposleni so pogosteje nadlegovani),
- etnični status (pripadniki manjšinskih etničnih skupin so bolj nadlegovani),
- starost (bolj prizadete so mlajše osebe),
- delovna doba (nižja ko je, več je nadlegovanja),
- zakonski stan (bolj ogrožene so samske osebe).

Pri spolnem nadlegovanju gre bolj za stvar moči kot spolnosti. Temelji na razmerjih moči. Večjemu tveganju nadlegovanja so izpostavljene neporočene ali ločene ženske, mlade ženske, iskalke prve zaposlitve, ženske v začasnem in nerednem delovnem razmerju ali v začetku delovnega razmerja, ženske v izrazito "moških" poklicih, invalidne ženske, lezbijke ter pripadnice rasnih manjšin [URL: <http://www.soros.si/lesbo/06/14.htm>].

1.1.2. Kdo so nadlegovalci?

Spolno nadlegovanje lahko obstaja na relaciji vodja - podrejeni, enakovredni zaposleni ali v odnosu zaposleni višjega ranga - podrejeni (The professional voice of law enforcement, 1991, str. 35).

Nadlegovalce lahko razvrstimo v tri skupine (PIC, 1998, str. 16-20):

1. V prvo skupino sodijo t. i. *nosilci moči*. To so osebe, ki so v odnosu do zaposlenega nadrejene, torej odločajo o zadevah, ki neposredno vplivajo na zaposlenega. Na primer:

odločitev o sprejemu v službo, delovnem mestu, višini plače ali o napredovanju na boljše, višje, zanimivejše delovno mesto in podobno. Imajo veliko oblast nad zaposlenimi, ki se lahko včasih zlorabi še za spolno nadlegovanje.

2. Druga skupina zajema nadlegovalce, ki delajo skupaj z nadlegovano osebo, torej sodelavce. Žrtev ni v oblastno podrejenem položaju kot v prvi skupini, temveč gre največkrat le za razliko v fizični moči (strah pred telesnim nasiljem). Za pomoč se lahko nadlegovana oseba obrne na nadrejene, od katerih je odvisno, ali bo primer sploh obravnavan.
3. Pri tretji skupini nadlegovalcev pa le-ti niso zaposleni v istem podjetju kot žrtev. Do stika z žrtvijo prihaja zaradi narave žrtvinega dela. Med najbolj izpostavljene, predvsem "ženske" poklice, sodijo: natakarica, hostesa, stevardesa, prodajalka, medicinska sestra in podobni. Z namenom, da bi strankam ali gostom čim bolj ustregli, se od žensk, ki opravljajo takšne poklice, pričakuje, da bodo pozorne, uslužne, prijazne, razumevajoče, tople, potrpežljive in podobno.

1.2. REAKCIJE NA SPOLNO NADLEGOVANJE

Dilema pri opredelitvi spolnega nadlegovanja je ta, kdaj naj neko ravnanje opredelimo kot spolno nadlegovanje. Različne osebe lahko namreč enako ravnanje opredelijo kot nenevarno ali kot spolno nadlegovanje, lahko pa enako ravnanje opredeljujejo različno glede na dejstvo, kdo je udeležen pri spolnem nadlegovanju. Zaposlen si na primer lahko zaželi, da ga njegov sodelavec občasno objame, vendar tega ne bo dovolil vsem moškim in ženskam v podjetju, kjer je zaposlen.

Zato opredelimo spolno nadlegovanje kot reakcijo osebe, ki je deležna neželene spolnega vedenja, in ne z namenom, ki ga je imel nadlegovalec (Lobnikar, 2000, str. 13).

Po J. E. Gruberju lahko razvrstimo reakcije v štiri glavne tipe (Jogan, 2000, str. 4):

1. IZOGIBANJE

To je blag, najmanj samozavesten tip reakcije, ki se izraža na tri načine:

- z nepriznavanjem prizadetega, da gre za nadlegovanje (preziranje nadlegovalca, hlinjenje neprizadetosti, zmanjševanje pomena nadlegovanja in podobno),
- s preprečevanjem možnosti za nadlegovanje (izogibanje srečanju s potencialnim nadlegovalcem, začasno zapuščenje ali oddaljevanje od mesta nadlegovanja),

- s samopremestitvijo (zapustimo ali premestimo okolje nadlegovanja).

Med tremi omenjenimi tipi reakcije je najbolj pogost primer pasivnega odzivanja na spolno nadlegovanje (preziranje in izogibanje), bolj redek pa zapustitev delovnega mesta ali premestitev.

2. *ODSTRANJEVANJE*

Gre za bolj aktiven odnos prizadetega do nadlegovanja. Razločujemo ga kot:

- pretvarjanje, prikrivanje, maskiranje (sodelovanje, šaljenje, "pojdi se solit", zmanjševanje učinka spolnega nadlegovanja in podobno);
- iskanje družbene podpore (za nasvet ali podporo prosijo solidarne sodelavce, prijatelje ali družinske člane, zunaj delovnega okolja).

Ta tip reakcije je primeren takrat, ko izogibanje ni učinkovito, pogajanje pa bi bilo preveč tvegano. Podpora pri sodelavcih ali bližnjih je pozitivna, saj po eni strani spodbuja izpovedovanje strahu in napetosti prizadetih, po drugi pa jim nudi predloge ali strategije za ravnanje z nadlegovalcem.

3. *POGAJANJE*

Razdelimo ga v:

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

Pri zahtevi po prenehanju gre lahko za prošnjo ali odločno zahtevo, od njiju pa je odvisno, ali bo reakcija bolj pogajanje ali soočenje. S pogajanjem prizadeti lahko sproži maščevanje, izolacijo ali pa postane ujet v stopnjevanje nadlegovanja. Strokovno poklicno posredovanje se pogosto uporablja takrat, ko je nadlegovalec nadrejen prizadeti osebi.

4. *SOOČENJE*

Soočenje je najbolj aktivna oblika reakcije prizadetega do nadlegovalca. Vsebuje:

- odločne, napadalne osebne odgovore (uporabljanje odločnega jezika, fizična ustavitvev, grožnje s formalno dejavnostjo);

- organizacijsko strukturno moč (iskanje formalnega nasveta ali pomoči v podjetju, pritožba po kanalih, formalno razkritje nadlegovanja).

Oblika reakcije - soočenje - ponavadi nastopi potem, ko so vse druge metode odpovedale; ko je nadlegovanje že tako moteče, da zahteva oster odziv, ali takrat, ko se nadlegovanje odvija v tistih delovnih okoljih, v katerih organizacijska hierarhija razume spolno nadlegovanje kot upravičeno vprašanje delovnega mesta.

1.3. VZROKI SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Med prvotnimi raziskavami na področju vzrokov spolnega nadlegovanja lahko omenim raziskavo Diane Russell (1984), ki je predstavila štiri pomembne dejavnike, ki vplivajo na pojav spolnega nadlegovanja (Jogan, 2000, str. 4):

- Vzorci socializacije v spolno specifične vloge, ki moškega določajo kot skrbnika in spolnega iniciatorja.
- Kulturni stereotipi o pravi moški in pravi ženski vlogi, ki spodbujajo moške, da v zaposleni ženski vidijo najprej spolni objekt.

Ker naj bi bilo mesto ženske dom, si moški lastijo pravico do nadlegovanja žensk na delovnem mestu, v prepričanju, da so ženske zapustile "svoje pravo mesto" in na ta način tudi svojo osebno integriteto, poštenost. Tako so postale predmet zasmehovanja, posledično pa še predmet spolnega nadlegovanja.

- Moč moških kot vir in posledica izrabe spolnosti.
- Potreba po družbenem nadzoru žensk kot sredstvo za doseg moških ekonomskih interesov in ohranjanje podrejenega položaja žensk.

Kasnejše raziskave so skušale spolno nadlegovanje in druge oblike spolnih razmerij na delovnem mestu razložiti s pomočjo večih modelov.

Eden izmed njih je psihološki model, ki se osredotoča na individualno raven. Ukvarja se z zvezo med osebnostnimi značilnostmi tarče, storilca in spolnim nadlegovanjem. S pomočjo tega modela lahko razložimo le majhen del pojava (Jogan, 2000, str. 4).

Nekateri avtorji so skušali spolno nadlegovanje razložiti s pomočjo naravnobioloških modelov, ki temeljijo na naravni spolni privlačnosti med ljudmi. Moški naj bi imeli bolj

izražen spolni nagon kot ženske, zato naj bi pogosteje kot njihove sodelavke dajali pobude za spolna razmerja. Ta razlaga ni povsem prepričljiva, čeprav skušajo na primer italijanski sodniki dokazati, da ob oprijetih kavbojkah njihovih sodelavk moški izgubijo nadzor in izzovejo njihovo spolno potenco, kar posledično spodbudi spolno nadlegovanje.

Večje možnosti pojasnjevanja vzrokov spolnega nadlegovanja lahko ponudita naslednja modela (Lobnikar, 2000, str. 13; Jogan, 2000, str. 4) :

1. ORGANIZACIJSKI MODEL

Izhaja iz dejstva, da je spolno nadlegovanje posledica določenih priložnostnih struktur znotraj organizacij. Na primer, tisti zaposleni, ki zasedajo višja mesta v hierarhični strukturi, lahko izkoristijo svoj položaj za spolno nadlegovanje. Torej so moški, ki so pretežno nosilci nadrejenih položajev, tisti, ki nadlegujejo podrejene ženske. Vendar pa, če to dejstvo primerjamo z raziskavami, vidimo, da so verjetni nadlegovalci predvsem sodelavci, včasih celo podrejeni, zato ta model ni povsem sprejemljiv.

2. SOCIOKULTURNI MODEL

Po tem modelu je spolno nadlegovanje rezultat neenakosti v družbeni moči in statusu med moškimi in ženskami. Preko njega se tako v širši družbi kot na delovnem mestu vzdržujejo obstoječi odnosi nadrejenosti in podrejenosti. Upravičenost sociokulturnega modela nam pojasnjujejo spoznanja kanadskih raziskovalcev, da se nadlegovanje deklic začne že v osnovni šoli in ne kasneje, na delovnem mestu. Določene vzorce vedenja (fant naj bo aktiven, samozavesten, zdravo agresiven, dekleta pa naj bo toplo, čutno ter bolj odzivno kot aktivno) pridobimo torej že v zgodnjem otroštvu.

Med prebiranjem literature se mi je zdel zanimiv pogled razlaganja vzrokov spolnega nadlegovanja z vidika "problema v zvezi s personalizacijo delovnega mesta":

Avtor Riesman (PIC, 1998, str. 23) izhaja iz dejstva, da spolna slova v konvencionalni zakonski zvezi pogosto sčasoma oslabi. Spolni odnosi so redkejši, manj zanimivi oz. bolj predvidljivi ter rutinizirani. Zakonca se drug drugega naveličata, dom, ki je bil nekoč kraj vznemirljivih interakcij, se počasi spreminja v "zapor". Tako postane služba družbeno najbolj sprejemljiva oblika "bega"; na tak način se spreobrne v osebno in čustveno. Predvsem moški so na ta način lahko legitimno v družbi žensk. Svoje potrebe po družabnosti lahko zadovoljujejo kar na delovnem mestu. Služba lahko postane še bolj vznemirljiva, če moški dela v okolju, kjer je

zaposlenih večina žensk. Od tod lahko izvirajo poskusi zapeljevanja, flirtanje in druga podobna spolno obarvana dejanja. Verjetnost, da se bodo takšni poskusi končali z resnejšim spolnim nadlegovanjem, je odvisna od položaja morebitnega nadlegovalca, statusa in moči, predvsem pa od njegovega odnosa do žensk nasploh. Ponavadi je žrtev spolnega nadlegovanja oseba, ki je moški storilec ne spoštuje, obravnava jo kot objekt, katerega namen je zadovoljevati njegove spolne apetite.

1.3.1. V katerih primerih prihaja do tolerance spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

Omeniti je potrebno, da so zaposleni do spolnega nadlegovanja v nekaterih primerih bolj strpni. Vendar to ne pomeni, da niso nekateri enako prizadeti kot ostali, ki so do podobnih ravnanj manj strpni.

Takšna strpnost lahko povzroči, da se primeri prijavijo kasneje ali celo nikoli, kar še dodatno otežuje ocenjevanje razširjenosti pojava. Primeri, v katerih prihaja do tolerance spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, so naslednji (Jogan, 2000 str. 4; Greif, 1998, str. 452):

- Isti tip spolnega nadlegovanja, ki ga bodo ženske označile za nezaželeno, bodo moški ocenili za pozitivno.
- Ženske in moški z bolj tradicionalnimi stališči pojmujejo za spolno nadlegovanje manj oblik vedenja.
- V nekaterih, predvsem storitvenih poklicih (receptorji, stevardese, strežno osebje in podobno) zaposlujejo delavce na podlagi njihove privlačnosti; mnogi moški in ženske jemljejo spolno obnašanje kot nekaj sprejemljivega glede na naravo njihovega dela.
- Po raziskavi Christine Williams v letu 1999 so mnogi zaposleni mnenja, da mora pametna, razumna oseba dopuščati spolne zahteve delovnega mesta po načelu vzemi ali pusti. Toleranca spolnega nadlegovanja v okolju, kjer sta spolna privlačnost in spogledljivost sestavini delovnega mesta, včasih privede do stopnje, da prizadeta oseba aktivno zanika obstoj problema sploh.
- Spolno nadlegovanje znotraj iste rase, etnične pripadnosti, spolne usmeritve in razreda oz. statusa je bilo pri mnogih zaposlenih označeno kot prijetno (raziskava Patt A. Giuffre in C. Williams, narejena na strežnem osebju restavracije). To pomeni, da obstajajo dvojna merila: v enem okolju je določen tip obnašanja označen kot spolno nadlegovanje, v drugem pa ne.
- Zaposleni za določen čas spolnemu nadlegovanju večinoma pripisujejo manjšo vrednost,

saj se zavedajo, da so hitro nadomestljivi.

- Osebnostne značilnosti (bolj samozavestne osebe bodo prej prijavile nadlegovanje kot tiste, ki za dejanje krivijo sebe in so po naravi nesamozavestne).
- Starost žrtve (spolnemu nadlegovanju se upirajo predvsem mlajši zaposleni).
- Pomanjkanje informacij in nezaveščenost v zvezi s problemom zvišuje stopnjo tolerance.

1.4. POSLEDICE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Spolno nadlegovanje vpliva predvsem na žrtev, in sicer na njeno fizično in psihično počutje, hkrati pa ima velik vpliv tudi na podjetje, ki se kaže v zmanjšani uspešnosti in produktivnosti organizacije. Raziskave iz leta 1999 kažejo, da spolno nadlegovanje povzroča nižjo moralo, absentizem zaposlenih, povečuje nezadovoljstvo pri delu, zmanjšuje predstavo o enakih možnostih in škoduje medsebojnemu odnosu (Jogan, 2000, str. 4). Posledice so vidne tako zaradi samega nadlegovanja kot zaradi kariere, napredovanja, ki v primeru zamenjave delovnega mesta utrpí kratkoročno in dolgoročno škodo. Obenem pa je spolno nadlegovanje škodljivo tudi za tiste zaposlene, ki niso neposredno vpleteni v nadlegovanje, vendar so z njim seznanjeni ali so mu celo priče (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

1.4.1. Posledice spolnega nadlegovanja s psihičnega in psihosomatskega vidika

Med psihičnimi in psihosomatskimi posledicami spolnega nadlegovanja raziskave kažejo naslednje znake (Pagon, Lobnikar, 1995, str. 219):

- vznemirjenost,
- razdražljivost,
- nenadzorovano jezo,
- izgubo motivacije,
- nenadzorovani jok,
- nespečnost,
- izgubo telesne teže in
- težave z želodcem.

Druge raziskave omenjajo še (Jogan, 2000, str. 4):

- zaskrbljenost,
- strah,

- depresijo,
- stres, ki mu sledijo simptomi (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999):
- glavobol,
- težave s kožo,
- prebavne motnje,
- vnetje mehurja.

Največkrat so žrtve spolnega nadlegovanja ženske. Le-te zaradi nadlegovanja utrpijo dvojno škodo: samo nadlegovanje in, dolgoročno gledano, slabše možnosti za napredovanje, če so zaradi nadlegovanja prisiljene zamenjati službo ali če njihova učinkovitost pri delu pade. Kot primer, namreč, če ženska ne prijavi morebitnega nadlegovanja, s tem samo še dodatno okrepi stereotip o ženskah kot nezanesljivih delavkah.

1.4.2. Posledice spolnega nadlegovanja z ekonomskega vidika

Posledice spolnega nadlegovanja se ne ustavijo pri žrtvi, temveč se razširijo na celotno organizacijo. Lahko bi rekli, da psihične in fizične posledice na žrtvi neposredno vplivajo na uspešnost in učinkovitost organizacije. Nadlegovanje se namreč izraža v *padanju produktivnosti, zviševanju stroškov zaradi odhodov z dela (bolniške, dopusti, odpovedi in podobno), nižji stopnji zadovoljstva pri delu, izgubi motivacije ter pripadnosti delu in delodajalcu* (Lobnikar, 2000, str. 13). Zaradi napetega ozračja v podjetju se kažejo slabi delovni rezultati tako žrtve kot zaposlenih, saj spolno nadlegovanje vpliva na počutje in produktivnost vseh zaposlenih.

Spolno nadlegovanje, ki povzroča potencialno razdiralno dinamiko v podjetju, ni povezano le z upadom storilnosti in poslabšanimi delovnimi odnosi, temveč izdatno vpliva tudi na *stroške podjetja* (Greif, 1998, str. 453). Podjetje jih ima ne glede na to, ali primer pride v javnost ali ne.

Tako kot dolgi zasebni telefonski razgovori, podaljšan čas za kosilo in zasebni pogovori med delovnim časom kradejo delodajalčev čas, tako tudi vpletenost v spolno nadlegovanje vpliva na to, da zaposlen ne more biti popolnoma posvečen delu in na tak način trpi učinkovitost podjetja. S tem dejstvom so povezani visoki stroški. Kot sem že omenila, lahko spolno nadlegovanje žrtev privede do stresa, jeze, razdražljivosti in podobno. Zato zaposleni večkrat

jemljejo bolniški dopust ali so dalj časa odsotni z dela z namenom, da se jim ne bi bilo potrebno soočiti z nadlegovalcem. Tisti, ki so prisiljeni delati v tako poniževalnem, ustrahljivem okolju, se lahko zaradi pritiska zatečejo celo k drogam ali alkoholu. Posledica so še daljše odsotnosti z dela, bolniške in večji stroški zaradi zdravljenja zaposlenega.

Znano je, da se učinkovitost zaposlenih poveča glede to, kako odgovorni sodeluje pri delu zaposlenih in kakšen je njegov odnos do podrejenih. Vodje, ki nadlegujejo ali to odobravajo, povzročijo, da so zaposleni prestrašeni in vznemirjeni. Takšno napeto, nesproščeno delovno okolje stane delodajalca veliko denarja, saj so zaposleni bolj osredotočeni na to, kako se izogniti nadlegovalcu, kot na svoje delo (The professional voice of law enforcement, 1991, str. 29).

Tako torej zaradi spolnega nadlegovanja vedno obstajajo stroški odsotnosti z dela, bolezni, visoke stopnje tveganosti za zdravje in varnost zaposlenih ter stroški, ki so povezani s pogostimi zamenjavami zaposlenih v primeru, da le-ti niso več sposobni delati v okolju spolnega nadlegovanja (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999). Vsako podjetje se mora obenem zavedati, da škodljive, resnične ali neresnične informacije o podjetju ogrožajo njegov ugled v javnosti. Zato mora podjetje ob kakršnemkoli sumu spolnega nadlegovanja pravočasno ukrepati, se pogovoriti z žrtvijo in nadlegovalcem in sprejeti ustrezne ukrepe.

Če se namreč za nadlegovanje izve in primer pride v javnost, so stroški višji, saj podjetje izgubi ugled, si pridobi negativno publiciteto, stroške pa dodatno zvišajo še morebitne tožbe (Kocen, 1998, str. 7).

Ker je stroške, ki nastanejo zaradi spolnega nadlegovanja, težko vrednostno opredeliti, lahko le-te razvrstimo v tri kategorije (Lobnikar, 2000, str. 13):

1. Stroški zaradi odsotnosti z dela, nižje produktivnosti in odpovedi službe. V raziskavi 160-ih glavnih podjetij v ZDA so konec osemdesetih zaradi omenjenih razlogov podjetja utrpela škodo v višini 6,7 milijona ameriških dolarjev letno.
2. Stroški zaradi premij, izplačanih kot nadomestilo za posledice, ki so nastale zaradi spolnega nadlegovanja. Višina premije lahko v ZDA doseže tudi do 100.000 ameriških dolarjev, medtem ko je v nekaterih drugih državah, kot na primer v Avstraliji, na Japonskem, Danskem, Švedskem, v Švici in Veliki Britaniji, višina premije nižja (okoli 10.000

ameriških dolarjev).

3. Stroški, povezani z izgubo časa, ki ga management porabi za preiskovanje in obravnavo pritožb zaradi spolnega nadlegovanja. Poleg tega moramo upoštevati še stroške sodnih taks in pristojbin, ki morajo biti s strani podjetja poravnani zaradi sodnih stroškov. Ta kategorija stroškov predstavlja veliko finančno breme za delodajalce.

Nekatera podjetja, ki se zavedajo kakšne stroške predstavlja spolno nadlegovanje v njihovem podjetju, so uvedla zaupne svetovalne službe ter službe pravne pomoči. Zavedajo se, da postaja danes spolno nadlegovanje občutljiva tema, ki jo morajo vodilni obravnavati.

Problema razširjenosti spolnega nadlegovanja se lotevajo na tih, zaprt način. Bojijo se namreč, da primer ne bi prej prišel v javnost. Tako uvajajo seminarje, ankete o poznavanju politike proti spolnemu nadlegovanju, določajo predstavnike, na katere se žrtve lahko obrnejo in podobno.

Bolje bom opisala vpliv spolnega nadlegovanja na stroške podjetja na primeru ZDA, saj je bilo zanje na razpolago več oprijemljivih podatkov. Ameriško zvezno vlado je spolno nadlegovanje v dveletnem obdobju od maja 1985 do maja 1987 stalo približno 267 milijonov dolarjev. Največji delež stroškov je nastal zaradi nadomeščanja odsotnih zaposlenih ter zaradi zmanjšane produktivnosti tako posameznikov kot vseh zaposlenih (Greif, 1998, str. 453).

Raziskave v osemdesetih so pokazale, da spolno nadlegovanje pri večini ni vplivalo na spremembe njihove kariere in delovnega položaja, temveč je imelo predvsem negativne učinke, kot je na primer zapustitev delovnega mesta, kar se je odražalo na višjih stroških podjetja. (Jogan, 2000, str. 4).

Da pojav v ZDA (in tudi v drugih državah) ni nedolžen, pričajo naslednja dejstva raziskav (Urbanija, 1999, str. 38):

- naraščajoče število prijav in stroški odškodnin (pri ameriški Organizaciji za enake možnosti zaposlitve se je število prijav od leta 1990 do leta 1995 povečalo za 165 odstotkov, od tega so 90 odstotkov prijav podale ženske),
- nizka produktivnost (izostanek z dela in slabša osredotočenost zaposlenih na delo podjetja stane milijone dolarjev),

- težave pri zaposlovanju žensk (ženske se izogibajo podjetjem, ki ne preprečujejo spolnega nadlegovanja, zato le-ta težje zaposlujejo kvalificirane delavke).

Kot zgled, kako lahko spolno nadlegovanje pokvari ne le podjetniško kulturo, temveč povzroči tudi pravosodne težave, navajam primer v družbi Astra USA (Urbanija, 1999, str. 38):

Managerji družbe so nenehno nadlegovali svoje trgovske potnice. Najvišji managerji so jim dajali žaljive opazke, jih otipavali, zunaj delovnega časa pa so se morale družiti z njimi. V primeru zavrnitve so jim grozili z odpustitvijo. Enako se je dogajalo na družabnih prireditvah podjetja. Zaposlene so čez nekaj časa zbrale pogum in podjetje tožile. V zunajsodni poravnavi so jim bili pripravljene plačati odškodnino v višini desetih milijonov dolarjev, niso pa želeli priznati kršitve zakona managerjev. Podjetje je leta 1996 odpustilo glavnega direktorja, leta 1998 pa proti njemu vložilo tožbo zaradi goljufije, zlorabe zaupanja, zapravljanja premoženja podjetja, spolnega nadlegovanja in zato, ker je dopuščal takšno vedenje pri ostalih. Podjetje počasi pridobiva izgubljen ugled, postavilo pa je tudi novo vodstvo in prečistilo podjetniško kulturo.

2. ZAKONODAJA O ZAŠČITI PRED SPOLNIM NADLEGOVANJEM NA DELOVNEM MESTU

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

V ZDA je spolno nadlegovanje kaznivo in je urejeno v skladu z zakonom o spolni diskriminaciji. Tudi v EU imajo enako opredelitev spolnega nadlegovanja; obravnava se v okviru ukrepov za zagotovitev dostojanstva moških in žensk na delovnem mestu. Pri tem je pomembno, da so tako v EU kot v ZDA za odpravo spolnega nadlegovanja odgovorni delodajalci (Lobnikar, 2000, str. 13).

V nadaljevanju bom opisala priporočila glede problema spolnega nadlegovanja, ki jih je za države članice EU sprejela Evropska komisija, kasneje pa še zakonske ureditve nekaterih držav članic in nečlanic.

2.1. Dokumenti EU, ki obravnavajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Področje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zajemajo naslednji dokumenti EU (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999):

1. *Resolucija Evropskega sveta* o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (sprejeta 29. 5. 1990);
2. *Priporočilo Evropske komisije* o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (sprejeto dne 27. 11. 1991);
3. *Deklaracija Evropskega sveta* (sprejeta 19. 12. 1991) o izvajanju Priporočila komisije o zaščiti dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju.

Resolucija Evropskega sveta v preambuli opozarja, da je Evropski parlament že leta 1986 z resolucijo o nasilju nad ženskami pozval nacionalne oblasti, da se zavzamejo za pravno definicijo spolnega nadlegovanja. Dodatno ozaveščenost o problemu, s pomočjo izobraževalnih akcij, pa naj bi dosegli še nacionalne vlade, sindikati in odbori za enake možnosti spolov. Prav tako poziva države članice naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje spolnega nadlegovanja najprej na področju javnega sektorja. Le-ti bodo kasneje lahko zgled zasebnemu sektorju. Države naj delodajalce opozarjajo, da morajo zagotoviti takšna delovna mesta, ki ne bodo dovoljevala ravnanja spolne narave ali drugega ravnanja, temelječega na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu. Prav tako morajo zagotoviti, da zaposleni, ki se pritožijo, ne trpijo šikaniranja ali maščevanja (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999). Resolucija Evropskega sveta je pozvala komisijo k pripravi pravil ravnanja, katerih namen je dati delodajalcem, sindikatom in zaposlenim praktične napotke za varovanje dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu. Delodajalci naj bi priporočila v pravilih upoštevali glede na velikost in strukturo svojih podjetij (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Priporočilo Komisije in pravila ravnanja sama po sebi niso pravno obvezujoča, vendar morajo po mnenju Evropskega sodišča državna sodišča upoštevati priporočilo v sporih, ki so jim predloženi, še posebno, kadar morajo razjasniti interpretacije državnih odločitev, da bi jih lahko uveljavila, ali kadar so te odločitve zasnovane kot dodatek k obvezujočim zahtevam Evropske skupnosti (Priročnik Urada RS za žensko politiko 1999).

2.2. Ureditev zakonodaje po posameznih državah EU in nečlanicah

2.2.1. ANGLIJA

V Angliji se spolno nadlegovanje obravnava kot nedovoljena diskriminacija na osnovi spola (Zakon o diskriminaciji na osnovi spola). Žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ima pravico zahtevati odškodnino, ki jo mora uveljaviti preko sodišča. V postopkih pred sodišči se obenem uporablja tudi Priročnik Evropske komisije (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ...,

če je oseba na delovnem mestu obravnavana nenaklonjeno in če to obravnavanje vključuje tudi značilno spolno obarvane elemente, ki jim oseba nasprotnega spola ne bi bila izpostavljena (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.2. AVSTRIJA

Problem spolnega nadlegovanja je urejen v Zveznem zakonu o enaki obravnavi in pomeni diskriminacijo na osnovi spola. Omenjeni zakon velja samo v javni upravi.

Za spolno nadlegovanje gre ...,

če je podana žalitev človekovega dostojanstva in če žrtev dejanje doživlja kot nezaželeno, neumestno ipd. Hkrati mora takšno vedenje povzročati neugodne delovne razmere za nadlegovano osebo ali pa je žrtev prikrajšana za katero od pravic, ki bi ji sicer pripadala (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.3. BELGIJA

V Belgiji Kraljeva odredba za zaščito delavcev pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ščiti le delavce v zasebnem sektorju. Delodajalci morajo opredeliti politiko proti spolnemu nadlegovanju, določiti postopke obravnave pritožb in disciplinske ukrepe ter imenovati zaupnega svetovalca ali svetovalko za podporo žrtvam (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ...,

pri kakršnihkoli oblikah verbalnega ali fizičnega ravnanja spolne narave, za katerega kriva oseba ve ali bi morala vedeti, da ogroža dostojanstvo žensk in moških pri delu. Izhodišče

obravnavanja torej ni oseba, ki je doživela spolno nadlegovanje, temveč tista, ki ga je storila. Takšna opredelitev spolnega nadlegovanja je izjema (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.4. FRANCIJA

Problem spolnega nadlegovanja v Franciji urejata Delovni zakonik in Zakon o državnih uslužbencih. Delodajalec mora za primere spolnega nadlegovanja urediti pravila in sankcije ob kršitvi le-teh (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ...

če oseba, ki nadleguje, na ta način zlorablja svoj položaj oziroma premoč (povezava podrejenosti in nadrejenosti). Takšna oblika nadlegovanja mora imeti posledice za kariero, delovne pogoje ali zdravje. Zloraba položaja mora biti očitna, to pomeni, da morajo obstajati protizakonite sankcije ali celo dokaz, da je bil zaposlen odpuščen zato, ker je zavrnil zahteve po spolnih uslugah (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.5. KANADA

Pravice vseh zaposlenih zaradi spolnega nadlegovanja v Kanadi ščiti Delavski zakonik. Dolžnost delodajalcev je, da ga glede na njihove zmožnosti preprečijo. Hkrati morajo, po posvetovanju s predstavniki zaposlenih, oblikovati izjavo o spolnem nadlegovanju in o njej obvestiti vse zaposlene (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ... (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999)

če gre za dejanje, komentar, gesto ali stik spolne narave:

- a) ki lahko poniža ali užali zaposlenega;
- b) ki je s strani zaposlenega obravnavan kot pogoj za zaposlitev ali drugo priložnost za usposabljanje ali napredovanje.

2.2.6. NEMČIJA

V Nemčiji obstaja Zakon o varovanju delavcev proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Zakon ščiti vse zaposlene: delavce v javnih in zasebnih podjetjih, upravah, zaposleni preko dela na domu, v vojski in podobno. Če zaposlen vloži pritožbo, mora delodajalec ukrepati, drugače ima nadlegovana oseba pravico prenehati z delom in prejemati plačilo toliko časa, kolikor je potrebno zaradi njene varnosti (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ...

pri vsakem namernem, spolno usmerjenem ravnanju, ki žali dostojanstvo zaposlenih na delovnem mestu. Med takšna ravnanja sodijo tista, ki so kazniva že po samem zakonu, ter tista, ki jih nadlegovana oseba odklanja in vključujejo povabila k spolnim stikom, opazke, prikazovanje ali lepljenje pornografskih slik in podobno (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.7. ŠVEDSKA

Področje spolnega nadlegovanja ureja Zakon o enakih možnostih. V letu 1998 je bil s strani vlade predstavljen osnutek za dopolnitev tega zakona. Dodali naj bi definicijo spolnega nadlegovanja, kot ga obravnava EU, ki poleg nadlegovanja spolnega značaja vsebuje tudi nadlegovanje, temelječe na spolu. Delodajalec mora določiti ukrepe proti spolnemu nadlegovanju, v nasprotnem primeru mora nadlegovani osebi izplačati odškodnino (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ...,

ob vsakem nezaželenem, verbalnem, neverbalnem ali fizičnem ravnanju spolne narave ali ob vsakem drugem ravnanju, ki temelji na spolu in ogroža dostojanstvo zaposlenih na delovnem mestu ter ustvarja zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.8. ŠVICA

V tej državi kar štiri zakoni urejajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu: Kazenski in Obligacijski zakonik, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o enakosti. V primeru, da delodajalec ne nastopi proti spolnemu nadlegovanju z ustreznimi ukrepi, ima zaposlen pravico do odškodnine. Prav tako lahko tudi preneha z delom, pri čemer pravica do plačila ostane. Škoda zaradi odsotnosti z dela mora biti čim nižja, zato se mora žrtev čim prej odločiti za drugo delovno mesto. Delodajalec ima namreč pravico od plače odšteti znesek, ki ga nadlegovani dobi z drugim delom ali ki bi ga z drugim delom lahko dobil, pa tega ni storil.

Zakon o enakopravnosti zaposlenega ščiti tudi pred odpustitvijo brez pravega razloga še pol leta potem, ko je bila pritožba rešena, in sicer ne glede na izid pritožbe (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ...,

ko želi nadlegovalec s pomočjo groženj, obljub, izvajanja sile ali pritiska od žrtve prejeti uslugo spolne narave. Ravnanje mora biti nezaželeno za razliko od prijateljskih odnosov, ki so zaželeni in obojestranski. Kot fizično nadlegovanje zakon pojmuje dotike spolne narave brez soglasja žrtve. Verbalno nadlegovanje pa zajema uporabo vulgarnega jezika in meri na določeno osebo. Tako se na primer pripovedovanje nespodobnih šal, ki niso namenjene določeni osebi, ne pojmuje kot spolno nadlegovanje. Kaznivo pa je vsako spolno dejanje, kjer nadlegovalec zlorabi razmerje odvisnosti (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

2.2.9. ZDA

ZDA in Kanada sta bili prvi državi, ki sta sprejeli zakon o spolnem nadlegovanju. Ameriška Komisija za enake možnosti pri zaposlovanju je leta 1980 sprejela navodila, ki so spolno nadlegovanje razlagala kot obliko diskriminacije na osnovi spola po Zakonu o civilnih pravicah iz leta 1964. Navodila razlagajo dve obliki spolnega nadlegovanja: *quid pro quo* in nadlegovanje, ki povzroča sovražno delovno okolje. Podrobneje sta razloženi pri definiciji spolnega nadlegovanja v točki 1.1.

Delodajalec je odgovoren, če dopušča razmere, v katerih lahko pride do spolnega nadlegovanja, in če ne ukrepa dovolj hitro z namenom, da bi nadlegovanje preprečil (Lobnikar, 2000, str. 13). Sprejeti mora ustrezno politiko ter postopke pritožbe, ki naj ne bi bili preveč zapleteni (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Za spolno nadlegovanje gre ..., (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999)

če **nezaželeni** spolni predlogi, zahteve po spolnih uslugah in druga verbalna in fizična dejanja spolne narave:

- a) predstavljajo pogoj za pridobitev zaposlitve,
- b) v primeru podrejanja ali odklanjanja vplivajo na zaposlitvene odločitve in na tak način prizadenejo posameznika,
- c) povzročajo zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje,
- č) predstavljajo namen ali učinek nerazumnega vmešavanja v delo.

Da v ZDA resno obravnavajo problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, nam pove tudi podatek, da v večjih podjetjih pri pravnih svetovalcih obstajajo standardni obrazci, s katerimi uslužbenec izreče sporazumno ljubezensko razmerje s sodelavcem. Strah pred dejstvom, da bi razočaran bivši partner vložil pritožbo o spolnem nadlegovanju, je namreč

prevelik (Kocen, 1998, str. 9).

2.2.10. HRVAŠKA

V zakonodaji Hrvaške še ni zakona, ki bi posebej opredeljeval spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Obstajajo le členi v Kazenskem zakonu (posilstvo, spolno nasilje, kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja, prisiljenje, grdo ravnanje, razžalitev) za primere hujših oblik spolnega nadlegovanja ter členi v delovnopravni zakonodaji, ki prepoveduje diskriminacijo na osnovi spola in predpisuje kazni za kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti [URL: <http://www.zlsd.si/zf/Project/SayNO/Delavnica.html>].

Iz navedenega sledi, da imajo v večini razvitih držav spolno nadlegovanje na delovnem mestu zakonsko urejeno. Razvite imajo tako različne oblike preprečevanja kot zakonskega sankcioniranja. Veliko vlogo pri preprečevanju spolnega nadlegovanja imajo delodajalci, ki so dolžni zagotoviti delovne pogoje brez nadlegovanja ter informirati in osveščati zaposlene. Izjema je Hrvaška. Ustrezeni zakon še ni bil sprejet. O problemu so skupaj s Slovenijo spregovorili na mednarodni delavnici v Stubiških toplicah leta 1998, kjer so se soglasno strinjali, da bo na tem področju potrebno izboljšati zakone in kolektivne pogodbe.

2.3. SLOVENIJA

Pri nas še nimamo sprejetega zakona, ki bi urejal področje spolnega nadlegovanja. Za primere spolnega nadlegovanja lahko uporabljamo le nekatere določbe *Kazenskega zakonika* in določila iz *Zakona o delovnih razmerjih*, ki govorijo o zlorabi položaja in prekoračitvi pooblastila in omogočajo sprožitev disciplinskega postopka (Vuković, 1999, str. 19). V 184. členu Kazenskega zakonika je zapisano, da stori kaznivo dejanje *kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja* tisti, "ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da ta oseba stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje." Da je ravnanje kaznivo, je potreben torej telesni stik med nadrejenim nadlegovalcem in podrejeno žrtvijo. Za takšno dejanje je zagrožena zaporna kazen do treh let (PIC, 1998, str. 27).

Nekatere izmed oblik spolnega nadlegovanja lahko po zakonu uvrstimo med *dejanja grdega ravnanja*. Takšno dejanje je po 146. členu Kazenskega zakonika kaznivo takrat, ko "nekdo z grdim ravnanjem prizadene telesno ali duševno celovitost drugega." Gre za fizični napad na

žrtev, ki ga lahko v nekaterih primerih obravnavamo kot spolno nadlegovanje. Storilec je lahko ne samo nadrejeni kot v primeru kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja, temveč tudi poslovni partner ali naključni obiskovalec. Zagrožena je denarna kazen ali zapor do šest mesecev (PIC, 1998, str. 28).

Med kazniva dejanja, ki pokrivajo primere spolnega nadlegovanja, sodi tudi *prisiljenje*. 142. člen Kazenskega zakonika določa, da je prisiljenje kaznivo takrat, kadar "kdor koga s silo ali z resno grožnjo prisili, da kaj stori, opusti ali trpi." Da je ravnanje kaznivo, ni potreben telesni stik (npr., ko storilec z grožnjo prisili žrtev, da se pred njim samozadovoljuje ali da žrtev gleda storilca pri tem početju in podobno). Predvidena kazen je zapor do enega leta (PIC, 1998, str. 28).

169. člen Kazenskega zakonika, ki opredeljuje kaznivo *dejanje razžalitve*, bi lahko uporabili v primerih verbalnega nadlegovanja (PIC, 1998, str. 28).

Vsa zgoraj opisana dejanja so opredeljena kot posebna kazniva dejanja. Obstaja pa še veliko drugih ravnanj, ki jih v Kazenskem zakoniku ali v drugih zakonih ne navajajo, pa jih kljub temu lahko obravnavamo kot spolno nadlegovanje. Ta ne vključujejo nujno fizičnega napada, prisile ali spolnega stika, vendar predstavljajo enako velik problem v podjetjih. Kazenskopravna zakonodaja problemu spolnega nadlegovanja ne ustreza najbolj, saj ob vsakem vedenju, ki ima značilnosti spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, še ne pomeni, da gre tudi za kaznivo dejanje. Urejanje področja spolnega nadlegovanja bolj sodi v delovnopravno zakonodajo, v kolektivne pogodbe in med vsebine, s katerimi se resno ukvarjajo sindikati (Lobnikar, 2000, str. 13).

Po mojem poizvedovanju sem na Ministrstvu za delo dobila informacije, da naj bi v prihodnje v Sloveniji problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pokrival **45. člen predloga zakona o delovnih razmerjih** - varovanje dostojanstva delavca pri delu - s **kazensko določbo** (trenutno oba še kot delovni gradivi). Ta člen pravi:

1. Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki 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.

Kazenska določba:

224. člen

1. Delodajalec - pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000,00 SIT, če ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega zakona.
2. Delodajalec - fizična oseba, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se kaznuje z denarno kaznijo najmanj 500.000,00 SIT.
3. Z denarno kaznijo najmanj 80.000,00 SIT se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca - pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka.

Slovenija je po pravni ureditvi trenutno podobna le Hrvaški, saj obe državi še nimata urejenega zakona o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. V primeru, da bi bil sprejet 45. člen predloga zakona o delovnih razmerjih s kazensko določbo, bi Slovenijo lahko primerjali z Nemčijo ali Švico. Njena pravna ureditev bi bila torej primerljiva z državami EU.

3. PRIPOROČILA ZAPOSLENIM IN NJIHOVE DOLŽNOSTI PRI PREPREČEVANJU SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Blažje oblike spolnega nadlegovanja so lahko posledica običajnega kodeksa vedenja na delovnem mestu. Vendar pa zaposleni lahko pripomorejo k zmanjševanju spolnega nadlegovanja na ta način, da se problema zavedajo. Vedeti morajo namreč, da nekatere vedenjske navade, uveljavljene med njimi in njihovimi sodelavci, drugi zaposleni lahko sprejmejo kot žaljive. Velik delež k preprečevanju spolnega nadlegovanja zaposleni lahko prispevajo na ta način, da pokažejo, katero vedenje je zanje nesprejemljivo, hkrati pa izrazijo podporo tistim, ki so žrtve spolnega nadlegovanja in se nameravajo pritožiti (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999). Vzrok zanikanja in skrivanja spolnega nadlegovanja je namreč prav strah in sram pred razkritjem. Žrtve se bojijo reakcij svojih sodelavcev. V primeru, da se odločijo za prijavo, se lahko soočijo še s t. i. sindromom krive žrtve, stigmatizacijo in posmehljivim odnosom sodelavcev in širše okolice (Greif, 1998, str. 453). S tem ko bodo

zaposleni s svojimi besedami in dejanji pokazali, da je zanje spolno nadlegovanje nesprejemljivo, bodo žrtvi zagotovili trdno podporo in ji olajšali vložitev pritožbe.

Oseba, ki je spolno nadlegovana, mora sprva dati nadlegovalcu jasno vedeti, da si njegovih šal, dotikov, opazk in podobno ne želi. Če se z njim ne želi soočiti, mu lahko napiše pismo, v katerem opiše, kaj jo moti in na kakšen način doživlja njegovo vedenje. Tako bo nadlegovalec morda prenehal s svojim vedenjem (Lobnikar, 2000, str. 13). Če vseeno nadaljuje, mora zaposleni o primeru obvestiti svoje nadrejene ter zahtevati pomoč pri zaustavitvi nadlegovanja. Pri tem ima dve možnosti: *formalni ali neformalni ukrep* (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999):

Neformalni ukrep skuša rešiti situacijo z neposrednim soočenjem z nadlegovalcem ali prek posrednika; to je lahko šef, sodelavec, predstavnik sindikata ali zaupni svetovalec.

Formalni ukrep vsebuje pritožbo, ki je vložena z vednostjo nadrejenega ali druge odgovorne osebe. Pritožba se preveri, in če je utemeljena, se uvedejo sankcije.

Večinoma se zaposleni pri reševanju problema spolnega nadlegovanja raje zatekajo k neformalnemu ukrepanju, saj menijo, da sta suspenz ali premestitev preostra ukrepa.

Poleg teh dveh ukrepov ima žrtev na možnost še dva skrajna ukrepa: sodni postopek ali prijava kaznivega dejanja pri policiji. Pri prijavi policiji je pomembno [URL: <http://www.zlsd.si/zf/Project/Public/KajLahko.html>]:

- da se ohranijo sledovi kaznivega dejanja, predmeti ter drugi dokazi, potrebni za začetek postopka;
- da obstaja možnost izbire spola zasliševalca;
- da se zaradi lažjega dokazovanja dejanje prijavi čim prej; kazenski pregon nadlegovalca po določenem času namreč ni več dovoljen, ker zastara.

3.1. Priporočila žrtvam spolnega nadlegovanja

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

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

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

4. PRIPOROČILA DELODAJALCEV IN NJIHOVE DOLŽNOSTI PRI PREPREČEVANJU SPOLNEGA NADLEGOVANJA

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

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

Države EU so z namenom, da bi se izognile spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, oblikovale politiko za preprečevanje tega pojava. Ponuja nam možne postopke in ukrepe, s pomočjo katerih se delodajalci v podjetju lažje soočijo s problemom, ko ta nastane. Politika je aktualna tudi za Slovenijo, saj je le-ta na pragu vstopa v EU, zato se bodo morali slovenski delodajalci z njo pravočasno seznaniti.

4.1. POLITIKA PODJETJA O SPOLNEM NADLEGOVANJU

4.1.1. Izjava o politiki

Prvi korak pri preprečevanju spolnega nadlegovanja s strani delodajalca je, da oblikuje izjavo o politiki, ki določa:

- da imajo vsi zaposleni pravico do obravnave, ki upošteva njihovo dostojanstvo;
- da spolno nadlegovanje na delovnem mestu ni dovoljeno;
- da ima vsak zaposlen v primeru nadlegovanja pravico do pritožbe.

Izjava mora vsebovati obrazložitev, kaj velja za neprimerno vedenje in kdaj je lahko takšno početje nezakonito. Njen osnovni namen je, da na eni strani delodajalec prizna svojo odgovornost za preprečevanje spolnega nadlegovanja in boj proti njemu ter da na drugi strani zaposleni razumejo svojo dolžnost spoštovati svoje sodelavke. V njej je potrebno navesti, da imajo zaposleni v primeru spolnega nadlegovanja možnost pritožbe. To namreč spodbudi zaposlenega, da o problemu spregovori. Priporočljivo je tudi, da izjava pojasnjuje postopek, ki ga morajo uporabiti nadlegovani zaposleni, ter podatek, komu se lahko pritožijo. Hkrati mora vsebovati tudi zagotovilo, da bodo vse pritožbe obravnavane resno, hitro in zaupno, pri čemer bo zaposleni zavarovan pred morebitnim maščevanjem ali šikaniranjem zaradi prijave nadlegovanja. V izjavi morajo biti določeni tudi ustrezni disciplinski ukrepi proti tistim, ki bodo odgovorni za spolno nadlegovanje. Na ta način podjetje opozori, da problem spolnega nadlegovanja obravnava resno (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

4.1.2. Obveščanje o politiki

Ko podjetje enkrat oblikuje politiko o spolnem nadlegovanju, mora poskrbeti, da so o njej obveščeni vsi zaposleni. Takšno obveščanje bo podkrepilo zavzetost vodilnih za odpravljanje spolnega nadlegovanja in spodbudilo ustvarjanje ozračja, v katerem do tega problema ne bo prihajalo. Obveščanje zaposlenih lahko poteka s pomočjo:

- posebne informativne brošure, ki jo razdelimo med zaposlene, potem ko smo vpeljali takšno politiko,
- posebnih obvestil ali v debatnih skupinah,
- sestankov vodstva, osebja, predstavnikov zaposlenih, kjer temo spolnega nadlegovanja uvrstimo na dnevni red,

- pisnih obvestil novim zaposlenim, kjer jih podjetje opozarja, da spolno nadlegovanje obsoja in ga ne dopušča in da obstajajo interni ukrepi proti nadlegovanju.

Redne razprave o spolnem nadlegovanju bodo zmanjšale odpor in omogočile, da se bo o tem problemu govorilo bolj odkrito in z manjšimi zadržki (Priročnik urada RS za žensko politiko, 1999).

4.1.3. Usposabljanje

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

4.1.4. Nasveti in pomoč zaposlenim

Delodajalec naj s soglasjem sindikatov ali zaposlenih imenuje osebo, ki bo nudila svetovanje in pomoč zaposlenim, izpostavljenim spolnemu nadlegovanju. Svetovalec daje informacije in nasvete, obenem pa mora biti seznanjen tudi z vsemi podrobnosti postopkov in politike v podjetju. Morebitne pritožbe obravnava strogo zaupno, s tretjo osebo pa se poveže samo takrat, ko dobi dovoljenje žrtve. Uspeh te funkcije je odvisen od zaupanja zaposlenih v odgovorno osebo. Priporočljivo je, da svetovalec ni član vodstva (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

4.1.5. Pritožbeni postopek in preiskave

Ponavadi se zaposleni, ki so nadlegovani, težko odločijo, da bodo primer prijavili. Vendar pa

dejstvo, da v podjetju ni pritožb, še ne pomeni, da spolnega nadlegovanja ni. Nekateri zaposleni se bojijo odtujenosti, zasmehovanja, maščevanja ali pa so prepričani, da s pritožbo ne bodo ničesar dosegli. Zato je pomembno, da v podjetju ustvarimo takšno okolje, kjer se bodo zaposleni lahko odkrito pogovorili o tem problemu in se pritožili, če bo to potrebno.

Pri pritožbenem postopku je pritožbo potrebno najprej predložiti nadrejenemu. V primeru, da je spolnega nadlegovanja obdolžen prav on, mora postopek vsebovati tudi možnost, s katero se pritožba izogne nadrejenemu. Obstaja tudi možnost, da se pritožba predloži posebni komisiji, ki preveri, ali je le-ta utemeljena, in na podlagi tega svetuje vodstvu, kako naj ukrepa. Vključitev posebne pritožbene komisije zvišuje zaupanje zaposlenih, da bodo pritožbe obravnavane objektivno. Pritožbeni postopek naj bo na razpolago ne le redno zaposlenim, temveč tudi pripravnikom, začasno zaposlenim in delavcem na čakanju, saj so ti pogosteje deležni spolnega nadlegovanja (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999). Dolžnost delodajalca je, da redno spremlja in pregleduje pritožbe v zvezi s spolnim nadlegovanjem ter njihovo reševanje, saj na tak način preveri, ali se njegovi postopki uspešno izvajajo (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Ko je pritožba vložena, se začne preiskava. Namen preiskave je zaslišanje obeh strank v sporu. Pri tem moramo spoštovati pravice obeh strani in poskrbeti za nepristranskost, zaupnost in objektivnost preiskave (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

4.1.6. Ukrepi

Ko se podjetje odloča o tem, kakšen ukrep bo sprejelo proti nadlegovalcu, mora upoštevati, ali gre za lažjo ali hujšo obliko spolnega nadlegovanja in ali je nadlegovanje vključevalo zlorabo pooblastil.

Disciplinske kazni so lahko (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999):

- pisni ukor,
- suspenz, s plačo ali brez nje,
- odpust.

Izbrana kazen je odvisna od teže prekrška in tega, v kolikšni meri je kršitelj (ali včasih tudi pritožnik) kriv za takšno vedenje. Odvisna je tudi od tega, ali bo žrtev po prekršku še sposobna opravljati delo na istem delovnem mestu. Če ukrep zahteva začasno ali stalno premestitev enega od vpletenih, se premesti oseba, ki nadleguje, in ne oseba, ki se je pritožila (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Končni cilj vsake politike proti spolnemu nadlegovanju naj bo ustvariti okolje, kjer neprimerno vedenje ne bo tolerirano. To lahko dosežemo le s stalnim osveščanjem in izobraževanjem vseh zaposlenih. Podjetje, ki bo podpiralo enakost na delovnem mestu in hitre odzive na kršitve politike, bo lahko delovalo v bolj produktivnem okolju, predvsem pa z manjšim številom odškodninskih zahtevkov.

5. PROBLEM SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU V SLOVENIJI

5.1. Primeri spolnega nadlegovanja v Sloveniji

Med prvimi primeri spolnega nadlegovanja, ki so prišli v javnost, je bil primer S. Č., delavke družbe Košaki TMI, ki jo je nadrejeni spolno nadlegoval. Nagovarjal jo je k spolnim odnosom, jo objemal, otipaval, govoril opolzke besede in podobno. Sprva je bilo nadlegovanje manj očitno in nadležno, kasneje pa se je sprevrglo v grožnje z izgubo delovnega mesta. Premeščali so jo iz oddelka na oddelek, s težjega delovnega mesta na lažje in obratno. Kljub majhnemu otroku in dejstvu, da je bila samohranilka, je morala delati popoldan, obenem pa je začela prejemati nižji osebni dohodek. Ko je vzdušje na delovnem mestu postalo nevdržno, je bila prisiljena dati odpoved [<http://www.zlsd.si/zf/Project/witness/Cucek.html>]. Zadoščenje je hotela poiskati na sodišču, vendar je bila pritožba zavrnjena, saj je rok, v katerem bi morala vložiti ovadbo, potekel. Po zakonu namreč relativno zastaranje pomeni, da pregon storilca ni dovoljen, če je od dejanja, za katerega je zagrožena kazen nad leto dni zapora, preteklo 3 leta (Kocen, 1998, str. 11).

Ker v Sloveniji na obravnavano temo nimamo drugih sodnih primerov, navajam le tistega, ki je bil objavljen v različnih medijih. Naveden primer spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je torej brez pravne podlage in zanj ni bilo sprejetih nobenih postopkov ali ukrepov. Presoja o tem, ali je primer utemeljen ali ne, je torej prepuščena posamezniku.

Primer spolnega nadlegovanja smo lahko zasledili v ljubljanskem megamarketu E. Leclerc, kjer so bili takšnega ravnanja obtoženi francoski šefi. Nadrejeni naj bi nadlegovali nekatere izmed prodajalk, vendar so obtožbe zanikali. Primer petdesetletnice, odpuščene prodajalke, ki jih je obtožila nadlegovanja, so vodilni opustili z razlogom, da naj bi bil domnevni

nadlegovalec star samo petindvajset let. Sklicevali so se tudi na zaposlene, inšpekcijske službe in policijo, češ da le-ti vedo, da so obtožbe neresnične (Ivačić, 2000, Večer). Gre vodilnim zaupati ali pa imajo mogoče samo večji vpliv in moč kot njihove prodajalke?

5.2. Rezultati raziskav

Rezultati raziskav so odvisni od tega, kako dolgo v družbi poteka ozaveščanje javnosti o problemu. Daljše, kot je obdobje ozaveščanja, bolj porazni so podatki (Vuković, 1999, str. 19). Zato dejstvo, da v podjetju ni pritožb ali da raziskave ne pokažejo tolikšne prisotnosti spolnega nadlegovanja, še ne pomeni, da ta problem dejansko ne obstaja, temveč, da so zaposleni s pojavom premalo seznanjeni.

Prve podatke, ki so opozarjali na problem spolnega nadlegovanja pri nas, smo dobili v okviru raziskave slovenskega javnega mnenja v letu 1993 na vzorcu 1032 polnoletnih prebivalcev Slovenije. Na temo družine je bilo zastavljeno vprašanje: "Včasih se ljudje na delovnem mestu znajdejo v položaju, da so izpostavljeni nadlegovanju, ponudbam ali namigom v zvezi s spolnostjo s strani svojih sodelavcev ali nadrejenih. Taki poskusi vključujejo včasih fizični dotik, včasih pa le pogovore z namigi na spolnost. Ali se vam je že kdaj zgodilo kaj takega?" Pritrdilno je odgovorilo 25,4 odstotka anketirancev (Jogan, 2000, str. 4).

V aprilu in novembru leta 1997 sta bili opravljeni še dve manjši raziskavi na temo spolnega nadlegovanja, naslednje leto, v mesecu novembru, pa je bila opravljena poštna anketa v okviru raziskav slovenskega javnega mnenja (SJM), in sicer na vzorcu 1050 polnoletnih državljanov. Odgovorila je dobra polovica anketirancev (57,4 odstotka). Na vprašanje: "Ali vas je kdaj koli kdor koli spolno nadlegoval na delovnem mestu (npr. besedni spolni namigi "naključni" telesni dotiki, objemi ipd.)?" jih je med 541 zaposlenimi 9,6 odstotka odgovorilo pritrdilno. Z izkušnjo spolnega nadlegovanja se je srečala vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški (Jogan, 2000, str. 4).

Naslednja obsežna raziskava SJM je potekala v juniju leta 1999. S poštno anketo so zbrali 574 odgovorov, med katerimi je bilo zaposlenih 408 anketirancev (od tega 39,2 odstotka moških in 60,8 odstotka žensk). Vprašanja so bila sestavljena glede na obliko in pogostost spolnega nadlegovanja, storilca in tarčo ter glede na reakcije (Jogan, 2000, str. 4).

Pri prvem vprašanju so anketiranci ob naštetih ravnanjih na delovnem mestu odgovarjali, ali so dogodek doživeli, in če so ga, kako pogosto. Navedena ravnanja so zajemala večino

obstojećih oblik spolnega nadlegovanja. Rezultati odgovorov so bili naslednji (Jogan, 2000, str. 4):

Tabela 1: Rezultati raziskave SJM v letu 1999

Ravnanje	ni doživelo v %	enkrat v %	večkrat v %	večkrat, ženske	večkrat, moški
Žvižganje, ocenjujoči pogledi, namigi ¹	72,00	3,60	24,50	76,00	24,00
Dvoumne opazke o videzu, telesu	47,60	4,50	20,90	70,60	29,40
Dvoumne šale s seksualno vsebino	69,60	3,10	27,30	57,80	42,20
Pornografske fotografije na delovnem mestu	88,10	2,40	9,50	28,90	71,10
Telefonski klici ali pisma s seksualnimi namigi	94,10	2,10	3,80	66,70	33,30
Nezaželena povabila z nedvoumnimi seksualnimi nameni	94,10	2,10	3,80	86,70	13,30
Obljube poklicnih koristi za seksualno ustrežljivost	98,60	0,20	1,20	manj	več
Grožnje z negativnimi poklicnimi posledicami ob zavračanju spolnih stikov	97,60	1,00	1,40	83,30	16,70
"Naključni" telesni dotiki	71,70	5,00	23,30	69,50	30,50
Ščipanje, trepljanje	87,60	3,30	9,00	62,20	37,80
Nepričakovani dotiki prsi	93,80	2,90	3,30	71,40	28,60
Izsiljeni objemi in poljubi	95,70	1,90	2,40	90,00	10,00
Razkazovanje spolnih organov	98,10				
Povabilo k spolnim odnosom	93,60	1,90	4,50	68,40	31,60
Prisiljevanje k spolnim odnosom	98,80				

Vir: Jogan, 2000, str. 4.

¹ Pri prvi obliki ravnanja "žvižganje, ocenjujoče ogledovanje, namigi" je potrebno omeniti, da so ga deležne večinoma mlajše zaposlene (do 30 let), in sicer 30,4 odstotka. Tudi na splošno je raziskava pokazala, da je pri nadlegovanih večji odstotek mlajših zaposlenih. Možna razlaga za to dejstvo je lahko, da se stopnja občutljivosti in strpnosti do nadlegovanja razlikuje oz. zmanjšuje glede na starost.

Iz tabele je razvidno tudi, da imajo ženske večinoma več izkušenj s spolnim nadlegovanjem, razen v primeru kazanja pornografskih fotografij na delovnem mestu. Takšna ravnanja pogosteje doživijo moški, ki so vodilni na ravni podjetja, ter vodje izvršilnih delavcev, kot so na primer mojstri, delovodje in podobno.

Rezultati raziskave prinašajo naslednje ugotovitve (Jogan, 2000, str. 4):

1. Moški, ki so v nadrejenem položaju, so heteroseksualni in nadlegujejo podrejene ženske. Nadrejene ženske podrejenih moških ne nadlegujejo, zapisan pa je en primer nadlegovanja homoseksualno usmerjene vodilne ženske.
2. Največ spolnega nadlegovanja je s strani moških sodelavcev. Polovica anketiranih žensk je že imela izkušnjo s takšno obliko nadlegovanja. Na udaru so predvsem ženske z višjo in visoko ter srednjo izobrazbo, ki imajo verjetno nižjo stopnjo tolerance do spolnega nadlegovanja kot ostale, manj izobražene. Samo en moški in pet žensk so nadlegovali moške sodelavce.
3. Najmanj nadlegujejo podrejeni. Trije moški so doživeli nadlegovanje podrejene ženske in nobenega od podrejenega moškega. Prav tako so bile nadlegovane tri ženske od podrejenega moškega, vendar ena s strani podrejene ženske.
4. Moške stranke nadlegujejo predvsem mlajše ženske. Raziskava se tu ni usmerila izključno na dejavnosti, v katerih prihaja do stikov s strankami, zato je verjetno delež nadlegovanja realno višji. Osem žensk (13,3 odstotka) je nadlegovala moška stranka, nobeno od njih ni nadlegovala ženska stranka. Štiri moške je spolno nadlegovala dvakrat moška in dvakrat ženska stranka.
5. V dejavnostih, kjer imajo zaposleni opravka z gosti, niti en zaposlen moški ali ženska nista doživela istospolnega nadlegovanja. Vendar pa je s strani moškega kar devet žensk doživelo spolno nadlegovanje; to je 15,3 odstotka vseh zajetih. Dva moška so nadlegovale ženske gostje.

Reakcije na spolno nadlegovanje v podjetju si glede na rezultate raziskave sledijo v takšnem vrstnem redu (Jogan, 2000, str. 4):

1. skušal/a sem se izogniti nadlegovalcu (36 primerov, od tega 34 žensk)
2. s šalo (33 primerov, od tega 25 žensk)
3. nisem se zmenil/a (31 primerov, od tega 25 žensk)
4. fizično sem se uprl/a nadlegovanju (23, od tega 19 žensk)
5. zagrozil/a sem nadlegovalcu/ki s pritožbo (13, ni podatka)
6. zaupal/a sem se prijatelju/ici (8, od tega 6 žensk)
7. nič nisem storil/a zaradi strahu pred posledicami (4, od tega 2 ženski)
8. spremenil/a sem videz, npr. način oblačenja (3 ženske)
9. obrnil/a sem se na sindikat (1 ženska)

Prve tri oblike predstavljajo osebni, neformalni način reakcij. Lahko jih označimo za umikanje, bodisi fizično, duhovno ali verbalno. Takšne oblike reakcij so po anketi značilne za ženski spol in niso odvisne od položaja na delovnem mestu, izobrazbene ravni in starosti, ampak so enakomerno razporejene na vse izobrazbene in starostne kategorije.

Četrta in peta oblika reakcije sta pogojeni s tipom nadlegovanja, oblika pod točko 7 pa je značilna za starejše zaposlene, in sicer nad 46 let, ter na obeh ekstremnih poklicnih nivojih: visoka in poklicna izobrazba.

5.3. Podatki MNZ-ja

Ker statistika MNZ-ja zajema tudi druga kazniva dejanja zoper spolno nedotakljivost, sem izločila le dejanje, ki se navezuje na temo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu; to je kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja.

V letu 1996 je bilo prijavljenih 10 kaznivih dejanj, od tega je bilo 8 žrtev ženskega spola (80 odstotkov). Leta 1997 je delež prijav narasel na 15, kjer je bilo v vlogi žrtev evidentiranih 80 odstotkov žensk; to je 12. V letu 1998 je bilo storjenih 21 kaznivih dejanj kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja. V vseh primerih je bila žrtev ženskega spola. Naslednje leto, leta 1999, je delež prijav upadel na 14, od tega je bil delež ogroženih žensk 78,5-odstoten (11 žensk). Podatki za leto 2000 pa zopet kažejo porast omenjenih kaznivih dejanj, in sicer na 20 prijav, kjer je bil, enako kot v letu 1998, delež ženskih žrtev 100-odstoten [URL: <http://www.uem-rs.si/slo/statistika/nasilje.html>].

6. RAZISKAVA O SPOLNEM NADLEGOVANJU NA DELOVNEM MESTU

6.1. Namen raziskave

S pomočjo ankete* sem želela dobiti informacijo o tem, kako so zaposleni v Sloveniji osveščeni o problemu spolnega nadlegovanja, ali so ga doživeli in če so ga kako so nanj reagirali. Dosedanje raziskave o tem problemu namreč kažejo slabo osveščenost in visok prag strpnosti do spolnega nadlegovanja.

*Pri oblikovanju ankete mi je bila v pomoč v letu 1998 opravljena anketa projekta Urada za enake možnosti "Kako šefu reči ne?".

[URL: <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/anketa.html>]

6.2. Metodologija

Anketa je potekala na vzorcu stotih zaposlenih v različnih podjetjih. Zajemal je 39 moških in 61 žensk vseh starosti in poklicev. Ženske so bile v povprečju stare do 30 let, prav tako moški. Pri obeh spolih je prevladovala srednješolska izobrazba in v glavnem niso zavzemali vodilnega položaja. Pri večini vprašanj so bili odgovori dani, razen pri prvem, kjer so morali anketiranci podati oceno o strinjanju, da je določena oblika vedenja spolno nadlegovanje.

6.3. Rezultati

- Pri prvem vprašanju: **''Ali se strinjate, da so navedeni primeri oblike spolnega nadlegovanja?''** so bile vse našteje oblike povzete po različnih definicijah spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Stopnjo strinjanja je bilo možno oceniti v intervalu od 1 do 5, pri čemer je ocena 1 pomenila ''sploh se ne strinjam'' in ocena 5 ''popolnoma se strinjam''.

Tabela 2: Povprečne ocene strinjanja anketirancev, da je navedena oblika spolno nadlegovanje

Oblika spolnega nadlegovanja	Povprečna ocena strinjanja žensk	Povprečna ocena strinjanja moških	Skupna strinjanja ocena
Telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	3,25	3,05	3,15
Žvižganje, opazke, namigi	3,31	2,87	3,09
Povabila s prikritimi seksualnimi namigi	4,10	3,64	3,87
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	4,69	4,56	4,63
Grožnje o poklicnem nazadovanju ali z odpustitvijo ob spolni zavrnitvi	4,79	4,61	4,70
'Nenamerni' telesni dotiki (zadnjica, prsi, boki in podobno)	4,31	4,05	4,18
Zalezovanje, izsiljeni objemi ali poljubi	4,74	4,59	4,66
Pornografske slike na delovnem mestu	2,85	2,41	2,63
Vici in šale s seksualno vsebino	2,02	1,90	1,96

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Iz rezultatov ankete je pri prvem vprašanju razvidno, da so v primerjavi z ženskami moški v povprečju posameznim oblikam spolnega nadlegovanja dodelili nižjo oceno strinjanja, glede tega, da je navedena oblika spolno nadlegovanje. Najvišja odstopanja so pri obliki "žvižganje, opazke in namigi", "povabila s prikritimi seksualnimi namigi" in "pornografske slike na delovnem mestu". Sklepamo lahko, da so moški manj občutljivi na različne oblike spolnega nadlegovanja, da jih lažje prenašajo, saj so jim v anketi dodelili nižje ocene strinjanja.

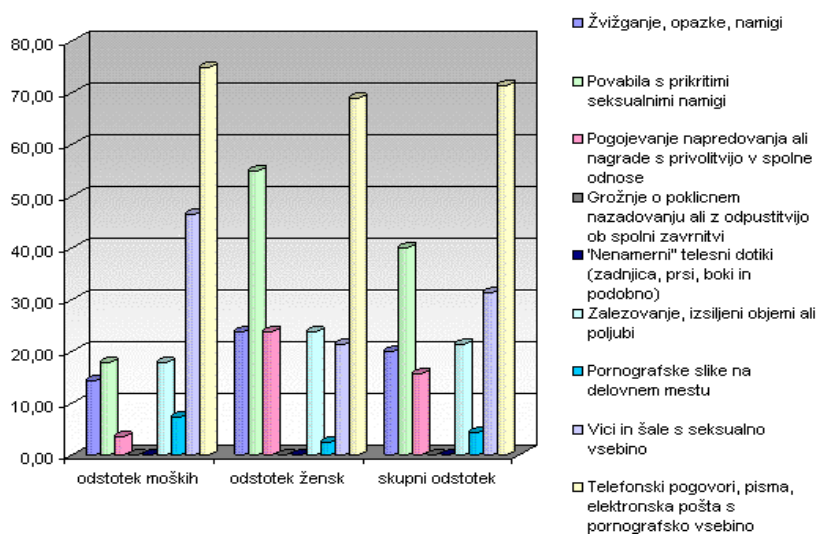
- Pri drugem vprašanju je enajst moških od 39-ih (28,20%) in devetnajst žensk od 61 anketiranih (31,15%) odgovorilo, da še ni doživelo spolnega nadlegovanja. Tako navajam rezultate tistih, ki so že doživeli katero izmed oblik spolnega nadlegovanja; to je 28 moških in 42 žensk (skupaj 70 od 100 anketirancev):

Tabela 3: Izračuni glede na 28 nadlegovanih moških in 42 nadlegovanih žensk:

Oblika spolnega nadlegovanja	Moški, ki so doživeli nadlegovanje		Ženske, ki so doživele nadlegovanje		Skupni odstotek
	število moških	odstotek moških	število žensk	odstotek žensk	
Telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	4,00	14,29	10,00	23,81	20,00
Žvižganje, opazke, namigi	5,00	17,86	23,00	54,76	40,00
Povabila s prikritimi seksualnimi namigi	1,00	3,57	10,00	23,81	15,71
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Grožnje o poklicnem nazadovanju ali z odpustitvijo ob spolni zavrnitvi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
'Nenamerni' telesni dotiki (zadnjica, prsi, boki in podobno)	5,00	17,86	10,00	23,81	21,43
Zalezovanje, izsiljeni objemi ali poljubi	2,00	7,14	1,00	2,38	4,29
Pornografske slike na delovnem mestu	13,00	46,43	9,00	21,43	31,43
Vici in šale s seksualno vsebino	21,00	75,00	29,00	69,05	71,43

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Slika 1: Odstotek nadlegovanih žensk, moških in skupni odstotek glede na različne oblike nadlegovanja



Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Rezultati nam kažejo, da so bile ženske, razen v primeru "zalezovanja, izsiljenih objemov in poljubov" ter v primeru "vicov in šal s seksualno vsebino" bolj pogosto žrtve spolnega nadlegovanja kot moški. Največji odstotek žensk (69,05%) je doživelo vice in šale s seksualno vsebino, nato sledijo žvižganje, opazke in namigi z 54,76%. Pri slednji obliki opazimo tudi največje odstopanje med nadlegovanim ženskim in moškim spolom. Pri moških je delež nadlegovanih največji pri spolnem nadlegovanju v obliki vicov in šal s seksualno vsebino (75%) ter pri obliki pornografske slike na delovnem mestu (46,43%). Pri vseh ostalih oblikah so bile, kot že rečeno, ženske bolj nadlegovane kot moški.

- Pri tretjem in četrtem vprašanju je odgovorilo le 13* od skupno 28-ih nadlegovanih moškihin 25* žensk od 42-ih nadlegovanih. Iz tega lahko sklepamo, da so preostali, ki na omenjena dva vprašanja niso odgovarjali, nadlegovanja kot takšnega sploh ne doživljajo.

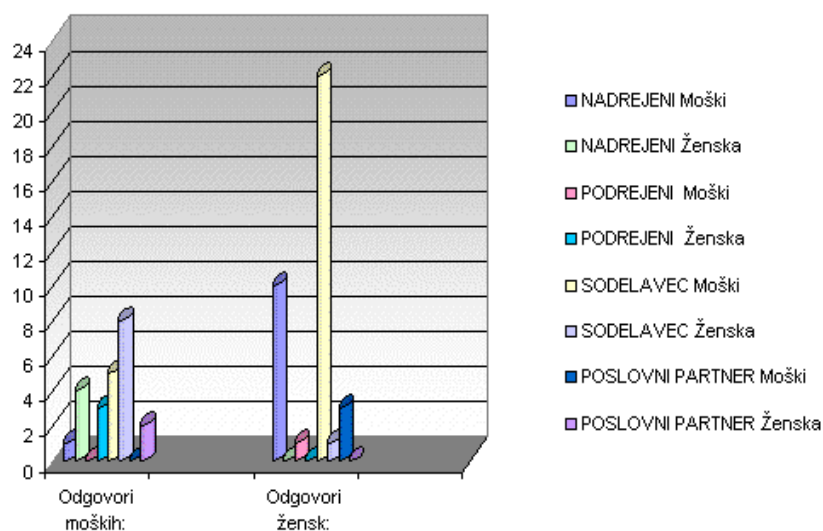
*možnih je bilo več odgovorov

Tabela 4: Število nadlegovanih žensk in moških glede na položaj nadlegovalca

	NADREJENI		PODREJENI		SODELAVEC		POSLOVNI PARTNER	
	Moški	Ženska	Moški	Ženska	Moški	Ženska	Moški	Ženska
Odgovori moških:	1	4	0	3	5	8	0	2
Odgovori žensk:	10	0	1	0	22	1	3	0

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Slika 2: Število nadlegovanih moških in žensk glede na različni položaj nadlegovalcev v podjetju



Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Anketa je pokazala, da ženske nadlegujejo predvsem moški sodelavci (22 primerov); medtem ko moške, veliko manj sicer, v večini nadlegujejo ženske sodelavke (8 primerov). Sledijo jim, s strani nadlegovanih žensk, moški nadrejeni (10 primerov nadlegovanj) in s strani moških, moški sodelavci.

- Četrto vprašanje je dalo odgovor kakšne so bile reakcije nadlegovanih žensk in moških

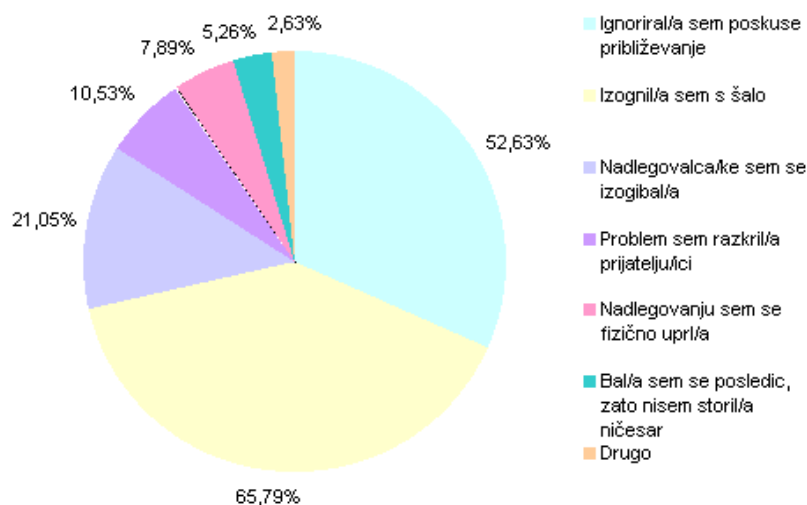
Tabela 5: Reakcije žrtev na spolno nadlegovanje

Reakcije žrtev na spolno nadlegovanje	Ženske* n= 25	Moški n= 13	Skupni delež za moške in ženske v odstotkih n=38
Ignoriral/a sem poskuse približevanje	15,00	5,00	52,63
Izognil/a sem s šalo	18,00	7,00	65,79
Nadlegovalca/ke sem se izogibal/a	5,00	3,00	21,05
Problem sem razkril/a prijatelju/ici	1,00	3,00	10,53
Spremenil/a sem način oblačenja	0,00	0,00	0,00
Za pomoč sem se obrnil/a na sindikat	0,00	0,00	0,00
Grozil/a sem s tožbo	0,00	0,00	0,00
Nadlegovanju sem se fizično uprl/a	3,00	0,00	7,89
Bal/a sem se posledic, zato nisem storil/a ničesar	0,00	2,00	5,26
Drugo	0,00	1,00	2,63

- odgovarjalo je le 25 žensk in 13 moških; glej uvod tretjega vprašanja

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Slika 3: Skupni delež reakcij na spolno nadlegovanje



Vir: Rezultati opravljene raziskave.

Žrtve so se v večini primerov, glede na rezultate ankete, spolnemu nadlegovanju izognile s šalo ali pa so ga ignorirale. Iz tega dejstva sledi, da so zaposleni preveč tolerantni do spolnega nadlegovanja in da se mu raje izognejo kot da bi ukrepali proti nadlegovalcu. Opozoriti moram tudi na majhen odstotek tistih, ki so sploh odgovorili na vprašanje o reakcijah na spolno nadlegovanje. To kaže na to, da so anketiranci pri predhodnih vprašanjih sicer odgovorili, da so bili nadlegovani, vendar tega tako ne doživljajo, saj nanj sploh niso reagirali.

7. Kako preprečiti spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji?

Rezultati raziskav v Sloveniji kažejo, da smo do spolnega nadlegovanja preveč strpni. Po eni strani bi lahko vzroke za to dejstvo iskali v tradicionalističnem družbenem soglasju o tem, da je spolno nadlegovanje osebni konflikt med storilcem in žrtvijo, pri čemer nosi, ravno obratno, žrtev večji delež krivde, po drugi strani pa naša zakonska ureditev, za razliko od tuje, ne omogoča prepoznavanja dejanj spolnega nadlegovanja. Ko bo problem zakonsko urejen, se bodo žrtve pripravljene soočiti z njim, ker ga bodo prepoznale, obenem pa ga bodo pripravljene tudi manj tolerirati. Ker bodo vodilni delavci odgovorni v primeru neizvajanja ustrezne politike proti spolnemu nadlegovanju, bodo ta problem resneje obravnavali. Takrat tudi ne bo več možno zamenjevati nadlegovanja z obojestransko zaželenim spogledovanjem, prijateljstvom, bežnimi avanturami ali s spolnimi aktivnostmi med zaposlenimi. Zaenkrat v Sloveniji obstaja le nekaj organizacij, na katere se lahko obrnejo žrtve spolnega nadlegovanja

in so našete v prilogi diplomskega dela.

Da bi se učinkovito spopadli s problemom spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji, je potrebno slediti naslednjim ciljem (PIC, 1998, str. 53):

1. Našo zakonodajo je potrebno uskladiti z zakonodajo EU.
2. Informirati in obveščati javnost o teži problema in graditi drugačen odnos javnega mnenja do pojava spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Pri tem je pomembno sodelovanje množičnih medijev ter dobra tuja in domača gradiva.
3. Problem spolnega nadlegovanja je potrebno po vzoru EU reševati tudi s pomočjo kolektivnih pogodb in disciplinskih pravilnikov. Tako bomo prepričali delodajalce, da je delovno mesto brez spolnega nadlegovanja v skupnem interesu dela in kapitala.
4. Prvi korak mora storiti država. V vseh javno financiranih institucijah naj uvede pravilnik po zgledu Sveta Evrope, kateremu bodo sledili tudi ostali delodajalci v gospodarstvu.
5. Ministrstvo za delo naj zaposlenim v manjših podjetjih omogoči posebne zaupne svetovalce v centrih za socialno delo.
6. Javno in s skupno akcijo vseh ženskih skupin in drugih zavezniških skupin in subjektov lobirati v parlamentu ob spremembah delovnopravne in kazenske zakonodaje.

Glede na dejstvo, da je v obravnavi nov predlog Zakona o delovnih razmerjih, ki bo vseboval posebne določbe na temo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko rečemo, da so prvi koraki že storjeni. Ostalo bodo morala narediti podjetja, na začetku, kot zgled, predvsem javna, kasneje pa jim bodo s svojo politiko morala slediti tudi zasebna podjetja. Naloga države pa bo, nadzorovanje izvajanja politike o spolnem nadlegovanju, ter kaznovanje tistih, ki le-te ne bodo spoštovali.

SKLEP

Ljudje, ki pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu poznajo površno, radi pripomnijo, da gre za nepotrebno napihovanje majhnega problema, da je to popotnica vsakega delovnega mesta in podobno. Vendar bolj, ko si seznanjen s problemom, z njegovimi oblikami, vzroki in posledicami, težje je ostati prizanesljiv do tega pojava.

Medtem ko v Ameriki problem spolnega nadlegovanja tako podjetja kot zaposleni obravnavajo resno in strogo, pa se zaposleni Evropejci radi spogledujejo in zapletajo v razmerja na delovnem mestu. Pri tem jih zagovarjajo razni raziskovalci (npr. uspešnica Sex& amp avtorice Shere Hite¹), ki pravijo, da spolnost in ljubezen na delovnem mestu spodbujata ustvarjalnost in storilnost. Tej trditvi ne bom popolnoma ugovarjala. Možno je, da flirt, komplimenti in podobno ustvarjajo prijetnejše delovno okolje in da na neki način celo zvišujejo storilnost, če so sporazumni in če le ne gre za premočna čustva. Vendar pa takšnih dejanj ne smemo metati v isti koš kot nezaželeno spolno nadlegovanje. Tu ne obstaja obojestranska privolitev. Dejanje je nadležno in lahko pusti veliko negativnih posledic. Z vidika podjetja sem v diplomskem delu navedla vse stroške, ki nastanejo v primerih spolnega nadlegovanja v podjetju. In le-te ne kaže podcenjevati. Vsako podjetje bi se moralo zavedati posledic, ki jih pusti zatiskanje oči pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Poleg stroškov, ki jih ima podjetje zaradi spolnega nadlegovanja, so tu še fizične in psihične posledice, ki jih lahko utрпи zaposleni. Vse skupaj se lahko odraža na celotnem vzdušju delovnega okolja, predvsem pa na produktivnosti zaposlenih v podjetju.

Dodatno težavo lahko predstavlja slaba pravna podlaga, ki problem spolnega nadlegovanja še poglobi, saj ni jasno opredeljen, zato ga ne prepoznamo. In če ga ne prepoznamo, to še ne pomeni, da ne obstaja. To velja tudi v Sloveniji. Razen nekaterih kazenskih določb, ki le delno pokrivajo problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ustreznega zakona še nimamo sprejetega. Tako javne kot zasebne ustanove so slabo ozaveščene, delodajalci problemu posvečajo nič ali malo pozornosti, s čimer hote ali nehote zaposlenim dopuščajo svobodno opredelitev glede tega, kaj je in kaj ni spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

¹ Avtorica več let raziskuje odnose med spoloma, njen namen pa je prikazati, kako razmišljajo in čutijo moški in ženske, ki jih v poslovnem svetu povezuje skupno delo. Meni, da sta spolnost in ljubezen na delovnem mestu aktualnejša zato, ker je v velikih mestih večina zaposlenih samskih. Po njenem mnenju spolnega nadlegovanja s prepovedjo ne bomo pregnali. Pravi, da lahko svoje prepričanje spreminjamo nehote - nekatere stvari izbrišemo, druge pa spravimo v svoj "miselni program". Moškim svetuje, naj ne delajo ob večerih, ženskam pa, naj se ne trudijo biti podobne njim in naj več energije usmerijo k tradicionalni družini (Mansoor, 2000, str. 45)

Res je, da mora biti med prvimi cilji podjetja konkurenčnost na trgu. Vendar se konkurenčnost ustvarja tudi na račun zaposlenih. Zdravo in uspešno podjetje predstavljajo zadovoljni zaposleni, kjer med drugim ni prostora za spolno nadlegovanje. In če bodo delodajalci oblikovali politiko proti spolnemu nadlegovanju (z ustrezno pravno podlago), ji bodo morali zaposleni slediti. Korak k preprečevanju spolnega nadlegovanja naj bo torej ozaveščanje javnosti, delodajalcev, zaposlenih in sindikatov. Problem je potrebno opredeliti, predstaviti moramo ustrezno politiko in pravne možnosti za zaščito pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Glede na to, da se Slovenija približuje vstopu v EU, se bomo morali za rešitev teh vprašanj opreti na prakso njenih držav in sindikatov.

Problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu mora biti urejen, če ne zaradi drugih razlogov (ki so prav tako pomembni), zaradi kršenja dostojanstva zaposlenih na delovnem mestu. Dogaja se vsem: ženskam, moškim, heteroseksualnim, istospolno usmerjenim, pripravnikom, redno zaposlenim, samskim, ločenim, poročenim, v vseh poklicih in različno izobraženim. Razlike so le v razširjenosti in pogostosti spolnega nadlegovanja. Tako so na primer ženske pripravnice ali ločene oz. samske ter zaposlene v zdravstvu in policiji veliko bolj ogrožene kot ostali.

Spremembe so potrebne tudi v samem odnosu zaposlenih do spolnega nadlegovanja. Medtem ko večina meni, da v ZDA prihaja že do pretiravanja pri obravnavanju tega pojava, je za nas značilno ravno obratno. Zaposleni so do spolnega nadlegovanja tolerantni, obsojajo le najhujše oblike spolnega nadlegovanja. V opravljeni anketi so bila pri prvem vprašanju vsa navedena dejanja dejanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, anketiranci pa se za takšno opredelitev v celoti (to je s popolnim strinjanjem vseh sto anketirancev) niso odločili niti v enem primeru.

Zaključim lahko torej z mislijo Mojce Dobnikar, ki je v letu 1997 opravila telefonsko anketo na temo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in je glede na dobljene rezultate rahlo cinično zapisala: "Ni čudno, da doživljamo spolno nadlegovanje, če ga pa tako dobro prenašamo!"

LITERATURA:

1. Greif Tatjana: Vrh ledene gore. Primorska srečanja, Ljubljana, 7 (1998), 206, str. 452-453.
2. Ivačič Ivo: Ali so francoski šefi res spolno nadlegovali prodajalke. Večer, Maribor, 4.9.2000, str. 20.
3. Jogan Maca: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Delo - podlistek, Ljubljana, 23.8.2000 - 7. 10. 2000.
4. Kocen Martina: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1998. 37 str.
5. Lobnikar Branko: Razumeti spolno nadlegovanje. Mission impossible? Delo - Sobotna priloga, Ljubljana, 9.11.2000, str. 12–13.
6. Mansoor Milojka: Nov pogled na ljubezen med sodelavci. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2000, 30, str. 45.
7. Pagon Milan in Lobnikar Branko: Spolno nadlegovanje v slovenski policiji. Zbornik strokovno znanstvenih razprav. Ljubljana: Visoka šola za notranje zadeve, 1995, str. 217-239.
8. The professional voice of law enforcement. The Police Chief, ZDA, 1991, 12, str. 29-42.
9. Spolno nadlegovanje. Ljubljana: Pravno informacijski center vladnih organizacij - PIC, 1998.
10. Urbanija Anamarija: Seks brez muk je utopija. Manager, Ljubljana, 1999, 6, str. 38.
11. Vesna Vuković: Med nadlegovanimi je vedno več moških. Finance, Ljubljana, 1999, 53, str. 19
12. Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Priročnik, zvezek 10. Ljubljana: Urad RS za žensko politiko, 1999.

VIRI:

1. Mednarodni projekt: Kako šefu reči ''ne''.
Internet: <http://www.zlsd.si/zf/Project/SayNO/Delavnica.html>, 6. 4. 1998
2. Internet: <http://www.zlsd.si/zf/Project/Public/KajJe.html>
3. Spolno nadlegovanje lezbijk na delovnem mestu.
Internet : <http://www.soros.si/lesbo/06/14.htm>], junij 1998
7. Internet: <http://www.mycounsel.com/content/employment/sexualharassment/index.html>
8. Internet: <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/anketa.html>
9. Internet: <http://www.uem-rs.si/slo/statistika/nasilje.html>
7. interno gradivo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve – predlog Zakona o delovnih razmerjih (druga obravnava)

PRILOGA

1. Primer ankete o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu

1. Navedite, kaj od naštetega je po vašem mnenju spolno nadlegovanje?

1	2	3	4	5
sploh se ne strinjam	delno se strinjam	ne morem se opredeliti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam

- Telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino
- Žvižganje, opazke, namigi
- Povabila s prikritimi seksualnimi namigi
- Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose
- Grožnje o poklicnem nazadovanju ali z odpustitvijo ob spolni zavrnitvi
- "Nenamerni" telesni dotiki (zadnjica, prsi, boki in podobno)
- Zalezovanje, izsiljeni objemi ali poljubi
- Pornografske slike na delovnem mestu (koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije in podobno)
- Vici in šale s seksualno vsebino

2. Ste katerega od zgoraj navedenih primerov že doživeli?

- Telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino
- Žvižganje, opazke, namigi
- Povabila s prikritimi seksualnimi namigi
- Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose
- Grožnje o poklicnem nazadovanju ali z odpustitvijo ob spolni zavrnitvi
- "Nenamerni" telesni dotiki (zadnjica, prsi, boki in podobno)
- Zalezovanje, izsiljeni objemi ali poljubi
- Pornografske slike na delovnem mestu (koledarji, ohranjevalniki zaslonov, fotografije in podobno)
- Vici in šale s seksualno vsebino
- Drugo: _____
- Ne, to se mi še ni pripetilo

3. Kdo vas je spolno nadlegoval?

Nadrejeni /a:

- moški
- ženska

Sodelavec:

- moški
- ženska

Podrejeni:

- moški
- ženska

Drugo: _____

4. Kako ste ukrepali, če ste bili nadlegovani?

- Ignoriral/a sem poskuse približevanja
- Izognil/a sem se s šalo
- Nadlegovalca/ke sem se izogibal/a
- Problem sem razkril/a prijatelju/ici
- Spremenil/a sem način oblačenja
- Za pomoč sem se obrnil/a na sindikat
- Grozil/a sem s tožbo
- Nadlegovanju sem se fizično uprla
- Bal/a sem se posledic, zato nisem storil/a ničesar
- Nisem bila nadlegovana
- Drugo: _____

5. Dosežena starost:

- do 30 let
- od 31 do 40 let
- od 41 do 50 let
- nad 50 let

6. Izobrazba:

- poklicna
- srednješolska
- višja
- visoka
- drugo: _____

7. Kakšen je vaš položaj v podjetju?

- vodilni
- drugo

8. Vaš spol:

- moški
- ženski

2. Rezultati raziskave, potrebni za kasnejše izračune (grobi rezultati)

2.1. Odgovori na prvo vprašanje

Tabela 1: Ocene strinjanja, da je določena oblika spolno nadlegovanje

Oblika spolnega nadlegovanja	Št. moških, ki so se opredelili za določeno oceno strinjanja					Št. žensk, ki so se opredelile za določeno oceno strinjanja				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	12	0	5	18	4	10	8	10	23	10
Žvižganje, opazke, namigi	11	5	7	10	6	10	5	12	24	10
Povabila s prikritimi seksualnimi nagibi	4	4	2	21	8	3	2	6	25	25
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	2	1	2	2	32	2	0	3	5	51
Grožnje o poklicnem nazadovanju ali z odpustitvijo ob spolni zavrnitvi	2	1	1	2	33	2	0	0	5	54
Nenamerni telesni dotiki	1	5	1	16	16	4	3	0	17	37
Zalezovanje, izsiljeni objemi ali poljubi	1	1	1	7	29	1	0	1	10	49
Pornografske slike na delovnem mestu	16	7	5	6	5	14	14	6	21	6
Vici in šale s seksualno vsebino	22	8	3	3	3	31	10	8	12	0

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

2.2. Odgovori na drugo vprašanje

Tabela 2: Število nadlegovanih glede na različne oblike spolnega nadlegovanja

Oblika spolnega nadlegovanja	Št. nadlegovanih moških	Št. nadlegovanih žensk
Telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta s pornografsko vsebino	4	10
Žvižganje, opazke, namigi	5	23
Povabila s prikritimi seksualnimi nagibi	1	10
Pogojevanje napredovanja ali nagrade s privolitvijo v spolne odnose	0	0
Grožnje o poklicnem nazadovanju ali z odpustitvijo ob spolni zavrnitvi	0	0
Nenamerni telesni dotiki	5	10
Zalezovanje, izsiljeni objemi ali poljubi	2	1
Pornografske slike na delovnem mestu	13	9
Vici in šale s seksualno vsebino	21	29
Ne, to se mi še ni pripetilo	11	19

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

2.3. Odgovori na tretje vprašanje

Tabela 3: Število nadlegovanih glede na položaj nadlegovalca

Položaj nadlegovalca	Št. nadlegovanih moških	Št. nadlegovanih žensk
Nadrejeni		
*moški	1	10
*ženska	4	0
Podrejeni		
*moški	0	1
*ženska	3	0
Sodelavec		
*moški	5	22
*ženska	8	1
Poslovni partner		
*moški	0	3
*ženska	2	0

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

2.4. Odgovori na četrto vprašanje

Tabela 4: Reakcije anketirancev na nadlegovanje

Oblika reakcije	Št. žensk	Št. moških
Ignoriral/a sem poskuse približevanja	15	5
Izognil sem se s šalo	18	7
Nadlegovalca/ke sem se izogibal/a	5	3
Problem sem razkrila prijatelju/ici	1	3
Spremenil/a sem način oblačenja	0	0
Za pomoč sem se obrnil/a na sindikat	0	0
Grozil/a sem s tožbo	0	0
Nadlegovanju sem se fizično uprl/a	1	0
Bal/a sem se posledic, zato nisem storil/a ničesar	0	2
Nisem bila nadlegovana	36	26

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

2. 5. Odgovori na vprašanje o starosti, izobrazbi in položaju anketirancev

Tabele 5-7: Struktura anketirancev glede na starost, izobrazbo in položaj

Starost	Moški	Ženske
do 30 let	23	36
od 31 do 40 let	9	15
od 41 do 50 let	6	7
nad 50 let	1	3
n=	39	61

Položaj	Moški	Ženske
Vodilni	2	3
Drugo	37	58
n=	39	61

Izobrazba	Moški	Ženske
Poklicna	24	15
Srednješolska	7	8
Višja	8	34
Visoka		4
n=	39	61

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

3. Statistični izračuni

Tabela 8: Izračun modusa, mediane in standardnega odklona po vprašalnikih

Vprašalnik	a	b	c	d	e	f	g	h	i	Modus	Mediana	Standardni odklon
1.	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4,00	4,00	1,22
2.	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5,00	5,00	1,09
3.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5,00	5,00	0,50
4.	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5,00	5,00	0,73
5.	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5,00	5,00	1,45
6.	3	4	4	5	5	5	5	2	1	5,00	4,00	1,48
7.	1	4	5	5	5	5	5	1	1	5,00	5,00	1,94
8.	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5,00	5,00	1,01
9.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4,00	4,00	0,53
10.	3	4	4	5	5	4	5	2	1	4,00	4,00	1,41
11.	4	3	4	5	5	4	5	4	1	4,00	4,00	1,27
12.	4	2	3	5	5	5	5	4	2	5,00	4,00	1,27
13.	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4,00	4,00	0,97
14.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5,00	5,00	0,50
15.	4	2	3	5	5	4	5	1	1	5,00	4,00	1,66
16.	4	5	4	5	5	5	5	1	1	5,00	5,00	1,69
17.	5	1	1	5	5	5	5	2	1	5,00	5,00	2,00
18.	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5,00	5,00	2,11
19.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5,00	5,00	0,44
20.	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5,00	5,00	1,32
21.	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5,00	5,00	1,09
22.	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5,00	5,00	0,87
23.	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5,00	5,00	1,33
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4,00	4,00	1,00
25.	1	2	4	5	5	5	5	2	1	5,00	4,00	1,80
26.	1	4	5	5	5	5	5	1	1	5,00	5,00	1,94
27.	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1,00	1,00	1,58
28.	3	5	4	5	5	4	4	3	2	5,00	4,00	1,05
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	0,00
30.	3	4	3	5	5	2	5	1	1	5,00	3,00	1,64
31.	1	1	5	5	5	5	5	4	1	5,00	5,00	1,94

32.	1	3	3	5	5	4	5	1	1	1,00	3,00	1,76
33.	2	5	4	5	5	5	5	2	1	5,00	5,00	1,64
34.	1	3	5	5	5	4	4	1	1	1,00	4,00	1,79
35.	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5,00	5,00	0,88
36.	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,00	4,00	0,50
37.	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5,00	5,00	0,88
38.	4	1	2	1	1	1	1	4	4	1,00	1,00	1,45
39.	3	4	5	5	5	4	5	3	1	5,00	4,00	1,36
40.	4	4	3	5	5	2	5	2	1	5,00	4,00	1,51
41.	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5,00	4,00	0,83
42.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5,00	5,00	0,50
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5,00	5,00	0,33
44.	2	3	4	3	5	4	5	3	2	3,00	3,00	1,13
45.	2	3	5	5	5	5	5	3	1	5,00	5,00	1,56
46.	2	1	4	5	5	1	3	2	1	1,00	2,00	1,66
47.	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5,00	5,00	0,53
48.	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1,00	1,00	1,36
49.	3	3	4	5	5	5	5	3	2	5,00	4,00	1,17
50.	4	1	4	3	5	1	4	1	1	1,00	3,00	1,66
51.	4	1	4	3	5	2	4	1	1	4,00	3,00	1,56
52.	1	1	4	5	5	5	5	1	1	1,00	4,00	2,03
53.	2	4	5	5	5	5	5	2	1	5,00	5,00	1,64
54.	3	4	5	5	5	4	5	1	2	5,00	4,00	1,48
55.	4	2	4	5	5	5	5	4	2	5,00	4,00	1,22
56.	4	4	5	5	5	4	5	2	1	5,00	4,00	1,45
57.	3	4	5	4	4	4	4	5	1	4,00	4,00	1,20
58.	5	3	3	4	4	4	5	4	1	4,00	4,00	1,22
59.	5	3	4	5	5	5	5	2	2	5,00	5,00	1,32
60.	1	2	2	5	5	5	5	1	2	5,00	2,00	1,83
61.	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5,00	5,00	1,17
Povprečje izračunov - ženske:										4,26	4,15	1,27
62.	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5,00	5,00	0,73
63.	4	3	4	5	5	5	5	2	1	5,00	4,00	1,48
64.	4	2	4	5	5	5	5	3	1	5,00	4,00	1,48
65.	1	2	4	2	3	5	3	1	2	2,00	2,00	1,33
66.	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5,00	5,00	1,01
67.	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5,00	5,00	1,32
68.	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5,00	5,00	0,53
69.	3	1	1	1	1	4	5	2	1	1,00	1,00	1,54
70.	5	3	5	5	5	4	5	3	1	5,00	5,00	1,41
71.	1	1	4	5	5	2	5	1	1	1,00	2,00	1,92
72.	1	1	4	5	4	4	4	4	1	4,00	4,00	1,62
73.	1	4	4	3	2	4	2	1	5	4,00	3,00	1,45
74.	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5,00	5,00	1,30
75.	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,33
76.	5	4	4	5	5	4	5	1	2	5,00	4,00	1,45
77.	4	4	4	5	5	4	5	1	1	4,00	4,00	1,58
78.	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5,00	5,00	1,30
79.	4	3	4	5	5	4	4	2	1	4,00	4,00	1,33
80.	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4,00	4,00	0,50
81.	4	4	4	5	5	4	5	2	1	4,00	4,00	1,39

82.	4	2	4	5	5	2	5	1	1	5,00	4,00	1,72
83.	1	1	2	5	5	3	5	2	1	1,00	2,00	1,79
84.	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5,00	5,00	1,00
85.	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5,00	5,00	1,33
86.	1	1	4	3	5	4	5	1	1	1,00	3,00	1,79
87.	3	3	4	5	5	5	5	3	2	5,00	4,00	1,17
88.	1	2	2	5	5	4	4	1	1	1,00	2,00	1,72
89.	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4,00	4,00	0,53
90.	4	1	2	5	5	4	5	1	2	5,00	4,00	1,72
91.	1	1	4	5	5	5	5	1	1	1,00	4,00	2,03
92.	4	3	1	5	5	5	5	1	1	5,00	4,00	1,87
93.	4	1	3	5	5	2	5	3	3	3,00	3,00	1,42
94.	1	1	1	4	5	2	5	1	1	1,00	1,00	1,80
95.	3	3	4	5	5	4	4	1	1	4,00	4,00	1,50
96.	1	1	1	5	5	2	4	1	2	1,00	2,00	1,74
97.	1	2	2	5	5	4	4	1	3	1,00	3,00	1,58
98.	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3,00	4,00	1,09
99.	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5,00	5,00	0,73
100.	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5,00	5,00	1,33
Povprečje izračunov - moški:										3,59	3,69	1,38

Vir: Rezultati opravljene raziskave.

4. Seznam organizacij v Sloveniji, na katere se lahko obrnemo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu:

- Urad RS za enake možnosti (prej Urad Rs za žensko politiko), Tomšičeva 4, Ljubljana
- Ženski forum pri ZLSD, Levstikova 15, Ljubljana
- SOS in ZA-TE zaupni telefon
- Ženska svetovalnica, Metelkova 24, Ljubljana
- Pravnoinformacijski center, Metelkova 6, Ljubljana

Sindikati (vsi na Dalmatinovi ulici v Ljubljani):

- * zdravstva in socialnega varstva Slovenije
- * delavcev v zdravstveni negi
- * delavcev banki in hranilnic Slovenije
- * vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije
- * kovinske in elektroindustrije Slovenije