

SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU: (SO)ODGOVORNOST DELODAJALCEV

mag. Sonja Robnik*

IZVLEČEK

V članku je opredeljen pojem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki korenini v neenaki porazdelitvi družbene moči žensk in moških. Niza možne oblike pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Posebno pozornost namenja pričakovane-mu ravnanju delodajalcev, ki jim zakon o delovnih razmerjih (45. člen) nalaga dolžnost zagotavljanja takšnega delovnega okolja, v katerem ne bo noben delavec izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave.

Ključne besede: spolno nadlegovanje, diskriminacija, nasilje nad ženskami.

ABSTRACT

The author is defining the term sexual harassment in the workplace which derives from unequal power distribution between women and men. Possible forms of help to the victims of sexual harassment in the workplace are listed later on. The article also focuses on expected actions of the employers. Employment Relationship Act (article 45) obligates employers to provide such a working environment in which none of the workers is subject to undesired treatment of sexual nature.

Key words: sexual harassment, discrimination, violence against women.

1. OPREDELITEV POJMA

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je širši družbeni problem, ki pa v večji meri prizadene ženske. Zakaj prihaja do očitne spolne neenakosti v tem pojavu? Odgovoru se lahko približamo, če upoštevamo umeščenost spolnega nadlegovanja v kompleksno družbeno-kulturno okolje in če ne zanemarjamo hkratnosti delovanja različnih (predvsem institucionalnih) dejavnikov (re)produciranja družbene strukture (Robnik, 2006: 3). Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola in je kot takšno v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških.¹

Govorimo torej o *neželenih* ravnanjih spolne narave - o verbalnem, neverbalnem, fizičnem in drugem na spolu temelječem ravnanju. V posamezno vrsto bi lahko umestili naslednja ravnanja:

a) *fizično ravnanje:* dejanja v razponu od nepotrebne dotikanja ali trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo osebe, dotikanja oblačil, las, telesa, masaže vratu, ramen, objemanja, poljubljanja, ponavljajočih telesnih stikov po koncu razmerja do spolnega napada ali vsiljenega spolnega odnosa...

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

c) *neverbalno ravnanje:* (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino, kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa osebe, tesno približevanje osebi, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe)...

d) *drugo na spolu temelječe ravnanje:* vsa tista dejanja, ki temeljijo na moči, na primer posmehovanje ali poniževanje, zastraševanje, fizična napadalnost, sramotilno obrekovanje ali črnjenje, žaljenje zaradi spola osebe, pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju osebe, seksistične šale... (Robnik 2004: 57 in zloženka Spol-

no nadlegovanje na delovnem mestu Urada Vlade RS za enake možnosti, 2004)

Vsa ta ravnanja sama po sebi še niso spolno nadlegovanje. O spolnem nadlegovanju namreč govorimo, ko gre za *neželena* ravnanja. To pa pomeni, da jih mora kot takšna prepoznati žrtev (razen v primerih, ko gre že za kazniva dejanja – npr. spolni napad ali vsiljen spolni odnos, ki sta kaznivi dejanji sami po sebi). To tudi pomeni, da vsa tista ravnanja, ki jih kot hotena in želeno prepoznata obe strani (npr. medsebojno spogledovanje, ljubezensko razmerje, prijateljski objemi, poljubi itd.), niso spolno nadlegovanje. Kakor imamo namreč ljudje v zasebnem življenju različno pristne odnose z različnimi osebami, tako tudi v službenem življenju vstopamo v različne interakcije z različnimi ljudmi. Vsa našeta (in številna druga) ravnanja pa so spolno nadlegovanje, če so ponavljajoča, kadar je žrtev že dala vedeti, da takšnega ravnanja ne želi.

2. ŽRTVE SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Spolnemu nadlegovanju so najpogostejše izpostavljene mlade, neporočene (DeCoster in drugi, 1999; Fain in Anderton, 1987; Gutek, 1985) ter ženske z daljšim delovnim stažem in višje izobrazbene (DeCoster in drugi, 1999; Tangri, Burt in Johnson, 1982). Te skupine so z vidika ogrožanja moči videne kot iskalke statusa in posledično predstavljajo grožnjo tradicionalni moški avto-

¹ Direktiva 2002/73/EC, Official Journal, 269/2002

* Avtorica je zaposlena na Uradu za enake možnosti. Ukvarja se s področjem nasilja nad ženskami in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Je članica Strokovnega sveta za problematiko nasilja v družini in zunanja članica delovne skupine za nenasilje v zdravstveni negi. Izvaja tudi delavnice za prepoznavanje in ukrepanje v primerih spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

riteti, zato so pogosteje izpostavljene spolnemu nadlegovanju (Mueller in drugi 2001: 414). Pogostejše žrtve so še pripadnice družbenih manjšin, ženske z majhno stopnjo organizacijske moči, z manj delovne dobe in z nižjo stopnjo izobrazbe. Pogostejše žrtve so tudi ženske v feminiziranih poklicih, saj so to poklici, za katere je značilen nižji status (DeCoster in drugi 1999: 30).

2.1. Najpogostejše reakcije žrtev

Louise Fitzgerald (v Welsh 2000: 120) ugotavlja, da je pogosto javno mnenje, da bi morale ženske na nadlegovanje odgovoriti samozavestno, se takoj soočiti z nadlegovalcem in se pritožiti zaradi njegovega vedenja. Če pa upoštevamo okoliščine in dinamiko nadlegovanja (npr. organizacijski položaj žrtve in nadlegovalca, strah in nelagodje pri žrtvi, splošno prepričanje, da so nekatera ravnanja sestavni del delovnega mesta, nejasno politiko organizacije do nadlegovanja itd.), potem postane razumljivo, da žrtve najpogosteje namenoma spregledajo nadlegovanje (npr. Benson in Thomson, 1982; Gruber in Bjorn, 1982; Loy in Stewart, 1984), se nanj odzovejo s šalo (npr. Gutek, 1985) ali pa se začnejo izogibati nadlegovalcu (npr. Cochran, Fraiser in Olson, 1997; Gutek, 1985). Seznam najpogostejših reakcij žrtev na spolno nadlegovanje ponuja Maca Jogan (2001: 157 po Jamesu Gruberju, 1989):

a) izogibanje

- nepriznavanje obstoja nadlegovanja (preziranje nadlegovalne osebe, zmanjševanje pomena nadlegovanja, hlinjenje nevklučenosti, neprizadetosti),
- preprečevanje možnosti za nadlegovanje (izbirno izogibanje stiku s potencialno nadlegovalno osebo, začasno zapuščanje ali oddaljevanje od mesta nadlegovanja),
- samopremestitev (zapustitev ali premestitev iz okolja z nadlegovanjem);

b) odstranjevanje

- maskiranje, pretvarjanje, prikrivanje (zmanjševanje učinka spolnega nadlegovanja, sodelovanje, šaljenje),
- iskanje družbene podpore (iskanje nasveta pri sodelavkah oziroma sodelavcih, v prijateljski ali družinski mreži);

c) pogajanje

- neposredne zahteve (žrtev od nadlegovalne osebe zahteva, da preneha, pogovor z nadlegovalno ose-

bo, grožnja z javnim razkrinkanjem nadlegovanja),

- strokovno poklicno posredovanje (iskanje pravnega nasveta, svetovanje ipd. zunaj delovnega mesta);
- d) *soočnje*
- odločni, napadalni osebni odgovori (odločen jezik, grožnja s formalno pritožbo, fizična zaustavitev),
- organizacijska strukturna moč (formalna pritožba, iskanje nasveta in pomoči v organizaciji, razkritje nadlegovanja na formalni način).

Poznavanje reakcij žrtev je še zlasti pomembno za vse tiste osebe v organizacijah, ki naj bi skrbele za izvajanje politike proti spolnemu nadlegovanju ali za pomoč žrtvam.

2.2. Posledice spolnega nadlegovanja za žrtve

Sistematični pregled posledic spolnega nadlegovanja za ženske ponujata William Petrocelli in Barbara Kate Repa (1999: 3/29). Povzemata ugotovitve ameriškega Psihološkega združenja, ki *deli posledice* na:

- a) *psihološke reakcije*: depresija, zaskrbljenost, šok, zanikanje; jeza, strah, razočaranje, razdražljivost; negotovost, zadrega, občutki izdatnosti; zmedenost, občutki nemoči; sram, zadrega, nizko samospoštovanje; krivda, samoobtoževanje, osamitev,
- b) *telesne reakcije*: glavoboli, zaspčnost, prebavne motnje, dermatološke reakcije, nihanje telesne teže, motnje spanja, nočne more, fobije, napadi panike, spolne težave,
- c) *učinki, povezani s kariero*: zmanjšano zadovoljstvo z delom, neugodne ocene dela, izguba službe ali onemogočeno napredovanje, upad delovne storilnosti, odsotnost z dela, opustitev dela ali šolanja, spremenjeni karierni cilji.

Posledica spolnega nadlegovanja je tudi ogrožena socialna varnost žensk, saj spolno nadlegovanje lahko vodi do izgube delovnega mesta. Vpliv tega se lahko razširi tudi na članice oziroma člane gospodinjstva, ki jih finančno podpira zaposlena (Cortina 2004: 571). Barbara Gutek (po Sheets in Braver 1999: 1160) pravi, da so *posledice spolnega nadlegovanja za ženske in za moške zelo različne – ženske devetkrat pogosteje kot moški zamenjajo službo, so petkrat pogosteje premeščene in trikrat pogosteje izgubijo službo.*

2.3. Kako ukrepati?

Kljub temu da je slovenska zakonodaja, ki ureja področje spolnega nadlegovanja (z izjemo Kazenskega zakonika) dokaj nova, imajo žrtve na voljo nekaj oblik pomoči. Treba je poudariti, da enovitega recepta, kako ravnati v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ni. Ravnanje žrtev je namreč odvisno od številnih dejavnikov – od organizacijskih (npr. ali ima organizacija sprejeto izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju, ali obstaja možnost formalne pritožbe, ali je vodstvo naklonjeno reševanju problema ali ne itd.) do povsem individualnih (npr. kako reagira žrtev) in okoljskih (npr. ali ima žrtev razvito podporno mrežo). V nadaljevanju je nanižanih nekaj možnosti, ki jih imajo žrtve, ko se soočijo s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu (povzeto po Robnik, 2006: 144-147). Poudariti pa je treba, da mora vsaka žrtev oceniti, ali so našete rešitve primerne za reševanje njenega primera.

2.3.1. Reči 'Ne!'

Zakonodaja opredeljuje nadlegovanje kot neželjeno ravnanje, kar pomeni, da mora pri tako imenovanih blažjih oblikah nadlegovalec dobiti sporočilo o neželjenosti ravnanja oziroma vedeti, da mora pri tako imenovanih blažjih oblikah (npr. šale s spolno vsebino ali druge oblike, ki so – žal – prepogosto del kulture nekega delovnega okolja in jih večina ne prepozna kot moteče) žrtev da vedeti, da je zanj tako ravnanje neželjeno oziroma žaljivo ali nesprejemljivo in da želi, da se z njim takoj preneha.

Pri težjih oblikah (npr. spolni napad ali vsiljeni spolni odnos) pa je potrebno obvestiti policijo, saj gre za kaznivi dejanji.

2.3.2. Pogovor s sodelavko ali sodelavcem

Žrtev naj oceni, ali to lahko naredi – zlasti naj skuša oceniti, ali ji bo sodelavka oziroma sodelavec pomagal ali pa jo bo odpravil s stavkom, da pretirava in si vse skupaj zgolj domišlja. Zaupati se nekemu v delovnem okolju je pomembno tudi zato, ker obstaja velika verjetnost, da oseba ni edina žrtev istega nadlegovalca. Sodelavka ali sodelavec

bo morda v tej situaciji tudi tisti, ki bo žrtvi pomagal priskrbeti ustrezne informacije, kam se lahko obrne po pomoč.

2.3.3. Podporna mreža v domačem okolju

Žrtev naj oceni, ali je v krogu njenih najbližjih kdo, ki ji bo lahko dajal potrebno podporo. Raziskave (npr. Stockdale, 1996 v Corroto 2005: 289) kažejo, da ženske, ki imajo razvite podporne mreže (sorodstvene, prijateljske), veliko pogosteje prijavljajo primere spolnega nadlegovanja, saj v teh mrežah najdejo potrebno podporo za reševanje težave.

2.3.4. Obvestiti nadrejeno osebo

To je mogoče, ko ta ni nadlegovalec in ko žrtev oceni, da je to tista oseba, ki lahko pomaga. Če ima organizacija v izjavi o politiki proti spolnemu nadlegovanju določene postopke reševanja problema, bo nadrejena oseba najverjetneje tista, ki bo na problem opozorila nadrejeno osebo domnevnega nadlegovalca. Njemu nadrejena oseba bo z njim potem opravila neformalni pogovor in ga opozorila na nesprejemljivost takšnega ravnanja. Velikokrat je takšen neformalni postopek dovolj, da se težava reši že na začetku.

2.3.5. Zapisovati si dejstva

Dostikrat je pomembno, da si žrtev zapisuje, kaj se ji je zgodilo, kdaj (datum in točna ura), v katerem prostoru, je dogodek kdo videl ali opazoval, je komu o dogodku povedala – vsi ti podatki bodo koristni, če bo proti nadlegovalcu sprožen kateri od formalnih postopkov.

2.3.6. Sprožiti formalni postopek znotraj organizacije

To lahko žrtev stori pri kateri od zau-pnih oseb ali pri pritožbeni komisiji.

2.3.7. Poiskati pomoč pri sindikatu

To je mogoče, če je žrtev včlanjena v sindikat in če ji v sindikatu lahko na ustrezne načine pomagajo (od informacij do pravne ali kakšne druge oblike pomoči) in kjer imajo usposobljeno osebo za nudenje tovrstne pomoči².

2.3.8. Obvestiti inšpektorat za delo

Inšpektorat za delo skrbi za nadzor nad izvajanjem zakona o delovnih razmerjih, ki v 45. členu prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Pristojnost inšpektorice ozi-

roma inšpektorja za delo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je, da pošlje predlog sodniku za prekrške. Če delodajalec zaposleni osebi ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem, lahko zaposlena oseba v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvah pisno obvesti inšpektorat za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. *Pri tem je delavka oziroma delavec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka².*

2.3.9. Obvestiti policijo

Kadar gre za zelo huda dejanja (npr. napad ali vsiljeni spolni odnos), gre za kaznivo dejanje.

2.3.10. Poiskati pomoč pri kateri od nevladnih organizacij

Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev so poleg kariernih (npr. onemogočanje napredovanja) tudi psihične in telesne (npr. stres, nespečnost, motnje spanja, glavoboli, sprememba teka, bolečine v želodcu, strah, zaskrbljenost, razdražljivost) in socialne (poslabšani družinski, partnerski ali prijateljski odnosi, izogibanje družabnemu življenju itd.). Nekaterne nevladne organizacije, ki delujejo na področju izboljšanja položaja žensk in enakih možnosti žensk in moških, nudijo psiho-socialno pomoč in zagovornišvo tudi žrtvam spolnega nadlegovanja.

2.3.11. Dati pobudo zagovornici enakih možnosti žensk in moških

Spolno nadlegovanje je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola. Pri uradu za enake možnosti deluje zagovornica enakih možnosti žensk in moških, ki obravnava pobude za obravnavo primerov domnevne diskriminacije zaradi spola. Pobuda je lahko pisna ali ustna (na zapisnik), vložiti jo je mogoče v enem letu od nastanka primera. Lahko je anonimna, vendar mora vsebovati dovolj podatkov za obravnavo. Obravnava je brezplačna in neformalna (istčasno se lahko uporabijo tudi druga pravna sredstva in sprožijo postopki pri drugih organih). Zagovornica po koncu obravnave izda pisno mnenje, v katerem ugotovi, ali je šlo za diskriminacijo na podlagi spola ali ne, ter kršiteljici ozi-

roma kršitelju naloži, na kakšen način naj odpravi nepravilnosti in v kakšnem roku naj jo o tem obvesti. Če kršiteljica oziroma kršitelj ne odpravi nepravilnosti ali zagovornice ne obvesti o sprejetih ukrepih, preda zagovornica primer pristojnemu inšpektoratu.

3. NADLEGOVALCI

Čeprav je večina nadlegovalcev moških in žrtev žensk, to še ne pomeni, da so vsi moški nadlegovalci ali storilci nasilja. Dejstvo namreč je, da večina moških nikoli ne nadleguje in da večina moških nikoli ne stori nasilja. Različna ravnanja (npr. seksistične šale ali šale s spolno vsebino) so pogosto del samoumevnih tradicionalnih vzorcev obnašanja in kot takšna pogosto minimalizirana ali dojeta kot nujna sestavina delovnega mesta. Zato William Petrocelli in Barbara Kate Repa (1999: 3/13) moškimi priporočata uporabo naštetih smernic, kadar ocenjujejo svoje vedenje na delovnem mestu:

- Ali bi to rekel ali naredil svoji ženi ali partnerki?
- Ali bi to rekel ali naredil pred sodelavci?
- Kako bi se počutil, če bi bila enakemu vedenju izpostavljena tvoja mama, žena, sestra ali hči?
- Kako bi se počutil, če bi ti drug moški rekel ali naredil to stvar?
- Ali je to sploh treba reči ali narediti?
- Če te resnično skrbi, ali utegnejo biti tvoje besede ali vedenje za določeno sodelavko sovražne, je samo en način, da to ugotoviš: vprašaj jo!

Jasmine Tata (2000: 1135 - 1136) raziskuje štiri tipe obrambnih mehanizmov, ki jih nadlegovalci najpogosteje uporabljajo, kadar so obravnavani zaradi spolnega nadlegovanja. Pravi, da ti mehanizmi vplivajo na interpretacijo dogajanja ter na to, ali bo neko ravnanje označeno kot spolno nadlegovanje ali ne:

a) Zanimanje

Oseba trdi, da se žaljiv dogodek ni zgodil in da ni naredila ničesar, kar bi zahtevalo opravičilo, zagovor ali priznanje.

b) Izgovor

Oseba prizna, da se je dogodek zgodil, vendar navaja olajševalne okoliščine (npr. da je bilo ravnanje nenamerno, da je nanjo vplival zunanji dejavnik itd.).

c) Opravičevanje

Oseba prizna odgovornost za storjeno dejanje, vendar se izgovarja, da je bilo v danih okoliščinah upravičeno ali vsaj dopustno. Namen opravičevanja je, da

² Poleg tega pa lahko uveljavlja pravice iz naslova brezposelnosti na zavodu RS za zaposlovanje (npr. pravico do denarnega nadomestila).

se spremenijo interpretacije ravnanj in se zmanjša krivda zanje bodisi z zmanjševanjem pomena standardov, ki so bili kršeni, bodisi s sklicevanjem na druge standarde, ki bi prevrednotili samo obnašanje.

d) Priznanje

Oseba prizna kršitev normativnih pričakovanj drugih in svojo delno ali popolno odgovornost za dogodek.

Pomembno je, da tako vodstveni in vodilni kader, kot vsi, ki pomagajo žrtvam, poznajo te mehanizme. Margaret Lucero in drugi (2003: 1480) opozarjajo, da je zelo pomembno, da se delodajalci na usposabljanjih naučijo, kako doseči tiste osebe, ki bodo najverjetneje nadlegovale, in jih prepričati, da bo nadlegovanje imelo škodljive posledice.

4. DELODAJALCI

Spolno nadlegovanje ima posledice za stroške dela, kar se kaže v zmanjšani delovni storilnosti, povečanem izostajanju z dela, menjavanju kadrov, stroških za ozaveščanje, usposabljanje zaposlenih in odpravljanja posledic (Firestone in Harris 1999: 613).

Zakon o delovnih razmerjih v 45. členu pravi, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem nobena delavka oziroma delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, z neželenim fizičnim, verbalnim ali neverbalnim ravnanjem ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, od delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Najboljši (za potencialne žrtve) ter najcenejši (za organizacijo) način reševanja primerov spolnega nadlegovanja je, da jih preprečujemo. Informiranje, izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pojavu samem ter o njegovih posledicah sta gotovo načina, s katerima je moč preprečiti veliko neželenih ravnanj spolne narave.

Priporočljivo je, da delodajalci sprejmejo *izjavo o politiki organizacije proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu*³. V njej je jasno izražena zaveza organizacije, da ustvarja delovno okolje, ki omogoča dostojanstvo zaposlenih.

³ Primer izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju in navodil o zaščiti dostojanstva, povzet po Navodilih Sveta Evrope št. 35 o zaščiti človekovega dostojanstva v Svetu Evrope, dostopen na: http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/trg_dela_in_zaposlovanje/ (30. 1. 2007)

Spolno nadlegovanje je opredeljeno kot nesprejemljivo, vse zaposlene osebe pa imajo pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovane. Priporočljivo je, da izjava vsebuje tudi jasno zavezo organizacije, da bo vsak primer spolnega nadlegovanja – ne glede na položaj žrtve in nadlegovalca, sankcioniran. Vsebovati mora tudi definicijo spolnega nadlegovanja, priporočljivo je tudi, da vsebuje primere ravnanj, ki lahko pomenijo spolno nadlegovanje.

O izjavi je treba obvestiti vse zaposlene (lahko v internem glasilu, na spletni strani, po intranetu, na oglasni deski, v posebnih zloženkah ali informativnih letakih, na sestankih, novo zaposlene seznaniti z izjavo ob podpisu pogodbe o delu itd.). Priporočljivo pa je tudi, da zaposleni podpišejo posebno izjavo, da so seznanjeni s politiko organizacije proti spolnemu nadlegovanju, možnimi postopki ter sankcijami zoper kršitelje. Organizacija lahko izdela tudi posebna navodila o zaščiti človekovega dostojanstva na delovnem mestu. Gre za konkretnjšo različico izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, ki opredeljuje niz zelo konkretnih postopkov in ukrepov proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Zelo pomembno je, da navodilo vsebuje jasno zavezo organizacije, da bo žrtvi zagotovila ustrezno, hitro in učinkovito zaščito, ter opredeljuje sankcije za nadlegovalce. Če se organizacija odloči, da bo zaposlenim dala možnost formalnega reševanja problema spolnega nadlegovanja znotraj organizacije same (kar je priporočljivo predvsem za večje organizacije), potem je smiselno v navodilih opredeliti tudi vse možne oblike pomoči oziroma sam postopek pritožbe (komu in kako se lahko oseba pritoži, določiti skrajni rok, kaj pričakujejo od nje in kaj od osebe, ki je domnevno nadlegovala (npr. sodelovanje v postopku) itd.). Priporočljivo je opredeliti tudi sankcije za nadlegovalce. Poleg tega pa je dobro opredeliti tudi možne ukrepe proti domnevni žrtvi, če se ugotovi, da je bila pritožba zlonamerna. Smiselno je opredeliti tudi načine pomoči nadlegovalcem (npr. obvezna udeležba na treningu socialnih veščin ipd.). Poleg tega je nujno, da so primerno usposobljeni tudi vsi tisti, ki kakor koli sodelujejo pri izvajanju politike proti spolnemu nadlegovanju (npr. osebe v socialnih in kadrovskih službah itd.). Za zaupno osebo je dobro imenovati nekoga, ki v organizaciji uživa dovolj velik ugled. Priporočljivo je tudi, da sta

imenovani dve osebi, ženska in moški. Tako lahko žrtev izbira, ali se želi zaupati osebi istega ali nasprotnega spola. Priporočljivo je, da uživa zaupna oseba tudi sindikalno podporo. Naloga zaupne osebe oziroma komisije je podpirati žrtev v primeru spolnega nadlegovanja (predvsem s poslušanjem, informiranjem, svetovanjem). Bonnie Mani (2004: 64) poudarja, da mora zaupna oseba delovati samostojno, neodvisno od hierarhične strukture podjetja.

Kakšna pa je vloga nadrejenih? Ti so prav gotovo tisti, ki morajo biti usposobljeni za prepoznavanje spolnega nadlegovanja. Njihova posebna dolžnost je, da podprejo vsakogar, ki se pritoži glede spolnega nadlegovanja, da govorijo z nadlegovalcem, zagotovijo, da nadlegovanje preneha, in poskrbijo, da se problem učinkovito reši.

Susan Webb Bonnel (2004: 42 – 47) našteva nekaj smernic za vodstveni oziroma vodilni kader za primere, ko jim zaposlena oseba pove za spolno nadlegovanje:

- poslušati, da se ugotovi, kakšne ukrepe pričakuje zaposlena oseba (mogoče želi nadrejeno osebo o dogodku samo obvestiti, mogoče pričakuje dodatne informacije o postopkih itd.),
- ponuditi pogovor z osebo, ki je domnevno nadlegovala, če žrtev želi pomoč nadrejene osebe pri reševanju problema,
- spodbuditi žrtev, da reče 'ne', kar je pogosto primeren način za ustavitve neprimerne vedenja (avtorica opozarja, da je kljub temu reševanje primera odgovornost nadrejene osebe in ne žrtve),
- obravnavati nadlegovalsko vedenje enako kakor druge prekrške, v skladu z disciplinskimi postopki organizacije,
- pisati zapisnik (kaj je bilo prijavljeno in kaj je bilo v zvezi s tem narejeno),
- ne žrtvi svetovati, naj nadlegovanje spregleda,
- ne predvidevati, da je žrtev kriva za nadlegovanje ali da si ga želi,
- ne zasmehovati žrtve ali dvomiti o njej,
- ne reči žrtvi, naj osramoti nadlegovalno osebo, jo oziroma ga izigra ali se fizično maščuje,
- ne dovoliti, da se nadlegovanje nadaljuje; to je nezakonito.

Treba pa je opozoriti tudi na drug vidik, da so lahko nadrejene osebe tudi na-

dlegovalne. Darlene Orlov in Michael Roumell (1999: 71 – 78) priporočata, da vodstvene osebe razmislijo o svojem vedenju in prepričanjih v zvezi s spolnim nadlegovanjem. Pravita, da splošno prepričanje, da spolno nadlegovanje ni pravilno početje, ni dovolj. Nadrejene osebe se morajo zavedati svoje okolice in jim ne sme biti vseeno za vsa obnašanja, ne zgolj za najočitnejša. Opozarjata tudi, da prepričanje nadrejene osebe, da ne nadleguje, ni dovolj – pomembno je namreč, kako njeno obnašanje doje ma okolica. Nadrejeni mora pri sebi razčistiti, ali ji 'ne' zares pomeni 'ne' in se ustaviti, kadar je zaprosen, da z nečim neha. Spolne šale, razpravljanje o televizijskih spolnih vsebinah ali nazivanje nekoga s 'srček', ne sodijo k obnašanju nadrejenih oseb, pravita Darlene Orlov in Michael Roumell. Pozorno in sočutno poslušanje pritožb je za nadrejene zelo pomembno – pri tem se morajo zavedati, da njihova ocena dogajanja ni pomembna, pomembno je, ali je žrtev dogajanje ocenila za spolno nadlegovanje. Ravno tako nadrejeni ne more ocenjevati trditev žrtve – njegova naloga je, da vse pritožbe obravnava enako resno. Prav tako opozarjata še na nevarno predvidevanje, da so nadlegovalci zgolj moški in žrtve zgolj ženske.

ZAKLJUČEK

Po edini slovenski raziskavi, ki je bila v zadnjih sedmih letih narejena na reprezentativnem vzorcu (Maca Jogan v okviru Slovenskega javnega mnenja 1999), je spolno nadlegovanje vsaka osma ženska in vsak osmi moški (Jogan, 2001: 167-182). Težko je oceniti, ali je spolnega nadlegovanja danes, ko imamo sprejeto zakonodajo na tem področju, več ali manj; lahko pa trdimo, da se o pojavu več govori in da je ozaveščenost zaposlenih boljša.

Na vprašanje, zakaj prihaja do spolnega nadlegovanja, odgovarjata Lin Farley in Mary Bulzarik. Prva (po Baker 2005: 261) pravi, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu nastalo iz potrebe, da moški ohranjajo nadzor nad ženskim delom, druga (po Nicarthy in drugi 1993: 9) pa meni, da se spolno nadlegovanje uporablja, da se nadzoruje dostop žensk do nekaterih služb, da se omejujeta njihova uspešnost in mobilnost pri delu ter se kompenzira nemoč moških v njihovem lastnem življenju.

Pri obravnavanju spolnega nadlegovanja je treba upoštevati dva pomembna vidika (po Robnik, 2006: 112-113): da je meja, ali je neko ravnanje spolno nadlegovanje ali ne, individualno določena; ter da žrtev ni odgovorna za dejanja oziroma ravnanja nadlegovalca. Vsekakor pa nosi so(odgovornost) za pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu delodajalec. Pri tem ne mislimo odgovornosti, da delodajalec lahko nadzoruje vedenje in ravnanje vseh zaposlenih v delovnem času, ampak objektivno odgovornost delodajalca, da ustvarja takšne razmere in vzdušje, ki ne bodo dopuščali neželjenih ravnanj spolne narave ali drugih ravnanj, ki žalijo dostojanstvo zaposlenih. To pa je mogoče doseči s sprejetjem izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, sprejetjem navodil za zaščito človekovega dostojanstva, z nudenjem pomoči žrtvam in storilcem ter z načrtnim ozaveščanjem zaposlenih o želenem vedenju na delovnem mestu. Juliane Lightle in Betsy Doucet (1992: 36) namreč pravita: »Čeprav je spolno nadlegovanje nezakonito, ga ne bodo izkoreninila sodišča, ampak zaveze organizacij ter posameznic in posameznikov.«

VIRI

- Baker, N. C. Blue-Collar Feminism. The Link Between Male Domination and Sexual Harassment. V Gruber, E. J. in Morgan P. (ed) In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment, Northeastern University Press, Boston, 2005:243-270
 - Coester, de S. in Estes, S. B. in Mueller C.W. Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace. Work and Occupations, 26(1999) 1; 21-49
 - Corroto, C. The Architecture of Sexual Harassment. Cortina, V Gruber, E. J. in Morgan P. (ed) In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment, Northeastern University Press, Boston, 2005:243-270
 - Firestone, M. J. in Harris, R. J. Changes in Patterns of Sexual Harassment in the U.S. Military: A Comparison of the 1988 and 1995 DoD Surveys. Armed Forces and Society, 25(1999) 4; 613-632
 - Jogan, M. Seksizem v vsakdanjem življenju, FDV, Ljubljana 2001
 - Lightle, J. in Doucet B. Sexual Harassment in the Workplace. A Guide to Prevention. Crisp Publications, California 1992
 - Lucero, A. M. in Middleton, K.L. in Finch, W. R. in Valentine S.R. An Empirical Investigation of Sexual Harassers: Toward a Perpetrator Typology. Human Relations, 56(2003) 12; 1461-1483
 - Mani, G. B. The Employer's Advantage in Sexual Harassment Cases: How the Courts Have Discouraged the Victims of Sexual Harassment. Review of Public Personnel Administration, 24(2004) 1; 41-69
 - Mueller, W. C. in de Coster, S. in Estes S.B. Sexual Harassment in the Workplace. Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations. Work and Occupations, 28(2001) 4; 411-446
 - Nicarthy, G. in Gottlieb, N. in Coffman, S. You don't have to take it! A Woman's Guide to Confronting Emotional Abuse at Work. Seal Press, USA 1993
 - Orlov, D. in Roumell M. T. What Every Manager Needs to Know about Sexual Harassment. AMACOM, USA 1999
 - Petrocelli, W. in Repa, B. K. Sexual Harassment on the Job: What it is & How to stop it: Learn how to Protect Your Job & Your Legal Rights. Nolo, USA 1999
 - Robnik, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – I. del. Utrip, 12(2004) 12; 57– 58
 - Robnik, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt – magistrsko delo. FDV, Ljubljana 2006
 - Sheets, L. V. in Braver, S. L. Organizational Status and Perceived Sexual Harassment: Detecting the Mediators of a Null Effect. PSPB, 25(1999) 9; 1159-1171
 - Tata, J. She Said, He Said. The Influence of Remedial Accounts on Third-Party Judgements of Co-worker Sexual Harassment. Journal of Management, 26(2000) 6; 1133-1156
 - Webb Bonnell, S. Sexual Harassment... Shades of Gray: Guidelines for Managers, Supervisors and Employees. Pacific Resource Development Group, USA 2004
 - Welsh, S. The Multidimensional Nature of Sexual Harassment. An Empirical Analysis of Women's Sexual Harassment Complaints. Violence Against Women, 6(2000) 2; 118-141
- Pravni viri:*
- Direktiva 2002/73/EC o spremembi direktive 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, Official Journal, 26/9/2002
 - Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02
 - Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Uradni list RS, št. 59/02
 - Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 113/05
- Drugi viri:*
- Spolno nadlegovanje na delovnem mestu (2004). Zloženka. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
 - Zagovornica enakih možnosti žensk in moških (2003). Zloženka. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.