

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE
LJUBLJANA**

POLONCA TERŽAN

**ZAKONSKA UREDITEV PREPREČEVANJA SPOLNEGA
NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU V IZBRANIH
EVROPSKIH DRŽAVAH IN V ZDA**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2004

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

POLONCA TERŽAN

Mentorica: red. prof. dr. LJUBICA JELUŠIČ

**ZAKONSKA UREDITEV PREPREČEVANJA SPOLNEGA
NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU V IZBRANIH
EVROPSKIH DRŽAVAH IN V ZDA**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2004

ZAHVALA

To diplomsko delo ni le sad mojih osebnih prizadevanj, temveč tudi prizadevanj odlične mentorice, redne profesorice dr. Ljubice Jelušič, ki me je s svojim znanjem in večletnimi pedagoškimi izkušnjami, s pomočjo nasvetov in podporo pri nastajanju diplomskega dela, pripeljala do pričujočega rezultata.

Z njeno pomočjo sem spoznala problematiko zakonske ureditve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izbranih evropskih državah in v ZDA, kar je v času, ko je Slovenija naredila zgodovinski korak, z vstopom v Evropsko unijo, izredno pomembno.

Zahvalila bi se tudi svoji mami, sestri in starim staršem za skrb in vzpodbudo pri študiju. Hvala vsem skupaj, ker ste verjeli vame in v moje znanje.

KAZALO VSEBINE:

1. UVOD	10
2. METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI DEL	13
<u><i>2.1. Opredelitev predmeta in ciljev preučevanja</i></u>	<u><i>13</i></u>
<u><i>2.2. Metodologija dela</i></u>	<u><i>13</i></u>
<u><i>2.3. Hipoteza</i></u>	<u><i>15</i></u>
<u><i>2.4. Struktura analize</i></u>	<u><i>15</i></u>
<u><i>2.5. Opredelitev temeljnih pojmov</i></u>	<u><i>16</i></u>
3. VSEBINSKI DEL	20
<u><i>3.1. Opredelitev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu</i></u>	<u><i>20</i></u>
3.1.1. Žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	21
3.1.2. Domnevni nadlegovalci na delovnem mestu	23
3.1.3. Vzroki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	25
3.1.4. Reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu	27
3.1.5. Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za posameznika in organizacijo.....	28
a) Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za posameznika.....	28
b) Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za organizacijo.....	29
<u><i>3.2. Politika preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu</i></u>	<u><i>30</i></u>
3.2.1. Dolžnosti zaposlenih za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	30
3.2.2. Dolžnosti delodajalcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	32

3.2.2.1. Politika delodajalcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	33
a) Izjave organizacije o politiki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	34
b) Obveščanje o politiki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	34
c) Odgovornost in usposabljanje vodij in zaposlenih za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....	35
d) Poznavanje postopkov za reševanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu po neformalni in formalni poti	35
e) Pomoč in svetovanje v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	37
f) Ukrepanje proti nadlegovalcu.....	37

3.3 Zaščita pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu v ZDA in izbranih evropskih državah..... 38

3.3.1. Dokumenti Evropske unije o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu 39

a) Resolucija Evropskega Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 29. 5. 1990.	40
b) Priporočilo Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 27. 11. 1991.	41
c) Deklaracija Evropskega Sveta o izvajanju Priporočila Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških pri delu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnem nadlegovanju z dne 19. 12. 1991.....	41

3.3.2. Zakonska ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izbranih evropskih državah in v ZDA..... 42

a) Avstrija	43
b) Belgija	44
c) Bolgarija	46
d) Francija.....	48
e) Nemčija.....	50
f) Švedska	52
g) Velika Britanija	54
h) ZDA.....	57
i) Slovenija.....	60

3.3.4. Predstavitev ključnih ugotovitev analize zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja v izbranih evropskih državah in v ZDA..... 64

4. ZAKLJUČEK	70
5. SEZNAM VIROV	73

KAZALO TABEL

Tabela 1: Primerjalna analiza zakonske ureditve držav glede na ključne indikatorje preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....	65
--	----

1. UVOD

Delovno mesto je eksistenčnega pomena za človeka. Pomeni prostor, kamor se ljudje vsakodnevno vračajo zaradi dohodka in zaradi opravljanja poklicnih dolžnosti. Tako je pomembno, da je to kraj, kamor se z veseljem vračajo zaradi osebne želje po opravljanju poklica ter zaradi prijetnega vzdušja v kolektivu. Ravno pri delu v kolektivu pa naletimo na številne probleme glede odnosov med spoloma, kamor lahko štejemo tako neverbalno, verbalno kot tudi fizično nadlegovanje med spoloma.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu ni prisotno v enaki meri na vseh delovnih mestih, pač pa je pogostost nadlegovanja večja na delovnih mestih, kjer je zaposlenih veliko moških oziroma v tradicionalno moških poklicih kot so policija, oborožene sile in carina ter v organizacijah, kjer je zaposlenih veliko žensk in malo moških (na primer v zdravstvu), kjer se moški počutijo brez moči in s spolnim nadlegovanjem nadomestijo občutek nemoči. Za takšne organizacije je značilna tudi stroga hierarhična struktura za katero menim, da vzpodbuja nadlegovanje, saj je izrecno določeno kdo je komu nadrejen in kdo mora izvrševati ukaze drugih. Pri tem se med službene zahteve lahko kaj hitro pomešajo zasebne zahteve, še posebej pri podeljevanju napredovanja in drugih ugodnosti. Da do takšnih neprijetnosti ne bi prihajalo, je potrebno zakonsko opredeliti, kaj spolno nadlegovanje na delovnem mestu sploh obsega, da bi v primeru če do njega pride, organizacije lahko uspešno reševale omenjeni problem.

Preučevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni pomembno le zaradi samih posledic, s katerimi se soočajo žrtve in organizacije, v katerih so žrtve zaposlene. Če prihaja do spolnega nadlegovanja v organizaciji kot so oborožene sile, ki so namenjene zagotavljanju vojaške obrambe države, postane problem spolnega nadlegovanja državni problem oziroma posledice lahko čuti cela država. V primeru, da se država v tem času znajde še v vojni pa to pomeni, da je zmanjšana njena možnost zmage, saj prihaja do nezaupanja in manjše motiviranosti v vojaških enotah, posledično pa tudi do demoralizacije in slabše bojne zmogljivosti enot. To pomeni, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu resen problem, s katerim se je potrebno pogumno soočiti. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je tudi zelo kompleksen pojav, pri katerem lahko preučujemo več vidikov: ekonomski (več o tem glej Vesel 2001), sociološki in kulturno politični (več o tem glej Lokar 1998 in <http://www.uzprs.si/slo/novice/kakosefurecine/lokar.html>), pravni in drugi vidiki. Osebnostno menim, da je za preprečevanje spolnega nadlegovanja bistvena primerna zakonska ureditev

držav glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in le-ta je tudi ključ do uspešnega reševanja tega problema. Zaradi tega se v nalogi osredotočam le na pravni vidik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Z namenom, da ugotovim, kako se s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu sooča Slovenija, bom njeno zakonsko ureditev primerjala z ureditvami drugih evropskih držav, ki so že članice Evropske unije (EU) (izbrala sem primere, ki so si bili najbolj različni), kamor je s 1. majem 2004 vstopila tudi Slovenija ali pa se aktivno pripravljajo za vstop v EU v prihodnje, kar je primer Bolgarije. Da pa primerjava ne bi ostala le na evropskih tleh, bom preučila še ameriški koncept preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Hkrati so Združene države Amerike (ZDA) tudi država, ki je prva uzakonila preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, zato je pomembno, da v primerjalno analizo zakonskih ureditev vključim tudi omenjeno državo.

Poleg tega se mi zdi pomembno, da se spolno nadlegovanje na delovnem mestu čimbolj raziskuje, saj je bilo to v Sloveniji še nedavno tabu tema, za katero si marsikdo ni upal priznati, da se dogaja tudi pri nas in da ni le stvar ZDA in ameriških filmov kot se je zdelo na začetku. Vendar lahko zagotovo trdimo, da Slovenija ni izjema kar se tiče spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in je omenjeni pojav prisoten tudi pri nas (več o razširjenosti spolnega nadlegovanja v Sloveniji glej Bec, 1997). Je pa tudi res, da se je spolno nadlegovanje na delovnem mestu v ZDA začelo preučevati približno deset let prej kot v Evropi, kar pa še ne pomeni, da se je spolno nadlegovanje v Evropi pojavilo šele deset let kasneje.

Pri spolnem nadlegovanju na delovnem mestu je bistveno, da se delodajalci začnejo zavedati svoje odgovornosti preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in da se ljudje zavedajo, da v primeru, da so nadlegovani, ne smejo nadlegovanja prikrivati, ampak je nadlegovalce potrebno razkriti. Pri tem je žrtvam potrebno pomagati s strokovnim svetovanjem in vsakršno pomočjo, da bodo žrtve na ustrezen (neformalen ali formalen) način razkrinkale nadlegovalce.

Vsekakor je spolno nadlegovanje na delovnem mestu, še posebej, če se pojavlja v organizacijah, ki so ključnega pomena za varnost in obstoj določene države problem, na

katerega je potrebno opozoriti, preučiti njegove razsežnosti ter tudi možnosti za preprečevanje. Osebno bom v nalogi ostala na splošni ravni preučevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, saj menim, da je omenjeni problem potrebno najprej na splošno preučiti, pri čemer se sama osredotočam na pravni vidik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, šele po opravljeni splošni analizi, pa bi bilo smiselno narediti podrobnejši prikaz stanja v oboroženih silah izbranih držav, kjer bi preverili ali za oborožene sile veljajo enake zakonitosti kot se odražajo na splošni ravni. Še težje pa je preučevati pravni vidik preprečevanja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, če že na splošni ravni le-ta ni primerno ali sploh ni urejen. S tega stališča stanja v oboroženih silah izbranih držav nisem preučevala.

2. METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI DEL

2.1. Opredelitev predmeta in ciljev preučevanja

V diplomskem delu bom preučila problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v ZDA in izbranih evropskih državah, pri čemer so vse države, razen Bolgarije članice EU.

Cilj diplomskega dela je ugotoviti, kdo so najpogosteje žrtve spolnega nadlegovanja glede na spol in hierarhijo v organizaciji ter kdo so domnevni nadlegovalci. Ugotoviti želim, kaj je vzrok spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in kakšne so posledice takšnih dejanj, tako za posamezne žrtve kot tudi za organizacijo, v kateri pride do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Namen diplomskega dela je tudi ugotoviti, ali je spolno nadlegovanje na delovnem mestu mogoče preprečiti, in če do njega vendarle pride ugotoviti, kako in koga sankcionirati.

Pri tem se bom osredotočila predvsem na zakonsko ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izbranih evropskih državah in v ZDA. Z opravljeno primerjalno analizo zakonodaj teh držav o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu želim dobiti vpogled v preučevani problem v izbranih državah in ugotoviti, kako se omenjene države pravno soočajo s tem problemom. Z rešitvami izbranih evropskih držav (predvsem tistih, ki so članice EU) in ZDA bom primerjala Slovenijo, ki je država, ki je šele vstopila v EU in se bo vsekakor morala prilagoditi zakonodaji le-te. Glede preučevanja zakonodaje v Sloveniji, me zanima, ali Slovenija ima ustrezno zakonodajo za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

2.2. Metodologija dela

Ugotovitve v diplomskem delu temeljijo na analizi primarnih (ustava, zakoni, podzakonski akti) in predvsem sekundarnih virov (knjig, člankov v revijah, internetnih in drugih publikacij). Pri preučevanju bom uporabila sledeče raziskovalne metode:

- Metoda zbiranja virov

Sistematično bom zbrala in pregledala obstoječo literaturo, ki se nanaša na moj predmet raziskovanja, še posebej se bom osredotočila na prisotnost pojava v slovenskem prostoru ter drugih izbranih evropskih državah in v ZDA.

Naredila bom selekcijo podatkov, ki se nanašajo na zakonsko ureditev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Selekcija bo zajela predvsem podatke, ki se nanašajo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu izbranih evropskih držav in ZDA¹.

- Deskriptivna metoda

Omenjena metoda bo namenjena pojasnjevanju temeljnih pojmov za razumevanje naloge, uporabila jo bom tudi pri poglavju, ki se bo nanašalo na opis zakonskih ureditev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v preučevanih državah.

- Komparativna metoda

Za primerjavo zakonodaj preučevanih držav glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu bo služila komparativna metoda. S to metodo bom ugotovila prednosti in pomanjkljivosti zakonodaj preučevanih držav ter poiskala najbolj primerno rešitev za Slovenijo kot novo polnopravno članico EU.

- Analitično – sintetična metoda

Kritično presojo vsebine virov in njihovo sintezo bom naredila s pomočjo analitično – sintetične metode.

¹ Med izbranimi evropskimi državami so vse države (Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Švedska, Velika Britanija in Slovenija) razen Bolgarija članice EU. Bolgarijo sem za analizo izbrala, ker je istočasno kot Slovenija kandidirala za vstop v EU, vendar povabila ni dobila.. Ker pa se kljub temu intenzivno pripravlja za vstop v EU v prihodnje, bo primerjava z njo prav tako zanimiva. V nadaljnjem besedilu bom uporabljala termin izbrane evropske države, kadar se bo vsebina nanašala na vse države, vključno z Bolgarijo, v nasprotnem primeru pa termin Evropska unija. Analizirala bom tudi ZDA kot primer države, ki je z zakonskim urejanjem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu začela kot prva, skupaj s Kanado.

▪ Konceptualna metoda

S konceptualno analizo bom ugotovila pomen zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izbranih evropskih državah in v ZDA. Ta metoda bo temeljno izhodišče uspešnega reševanja v diplomskem delu zastavljenega problema.

2.3. Hipoteza

Zakonska ureditev pomeni splošno in neosebno formuliran predpis, po katerem se morajo ravnati pravni subjekti in oblastveni organi (Leksikon Cankarjeve založbe 1988: 1146). Glede na to opredelitev morajo veljati tudi za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu splošni predpisi, ki omejujejo ravnanja vodstvenega kadra in zaposlenih na sprejemljivi ravni. Primerna normativna ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni pomembna samo zato, da subjekti svoje vedenje ohranjajo na ravni dopustnega pač pa tudi zato, da je preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu bolj uspešno in da je lažje tudi sankcioniranje kršiteljev predpisanih zakonov.

Tako glede na poznavanje problematike zakonske ureditve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji trdim, da **ima Slovenija delno neprimerno zakonsko ureditev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.**

2.4. Struktura analize

Zaradi kompleksnosti vsebinske analize diplomskega dela, sem le-to razdelila na tri podpoglavja, pri čemer bo prvo podpoglavje namenjeno splošni opredelitvi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Primarnega pomena bo ugotavljanje najpogostejših žrtev spolnega nadlegovanja glede na spol in hierarhijo v organizaciji. Ugotoviti želim ali so žrtve samo med podrejenimi ženskami, so žrtve lahko tudi moški in ali so lahko tudi nadrejeni žrtve podrejenih?

Nadalje bom predstavila domnevne nadlegovalce. Zanimalo me bo ali so domnevni nadlegovalci vedno nadrejeni in ali so to vedno moški, ali pa velja tudi obratno. Da ženske nadlegujejo moške, in da so podrejeni nadlegovalci nadrejenih. Ne izključujem tudi istospolnih nadlegovanj, čeprav se z njimi v nalogi ne bom ukvarjala.

Naslednje pomembno dejstvo pri opredeljevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, so vzroki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Ugotavljanje vzrokov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je pomembno zaradi pojasnjevanja družbene pogojenosti pojava oziroma predpostavke, da spolno nadlegovanje izvira iz človeških dednih zasnov.

Nenazadnje pa so pomemben del preučevanja spolnega nadlegovanja, tako za žrtve kot za organizacijo v kateri je posameznik zaposlen tudi posledice le-tega. S tem želim opozoriti na resnost problema ne samo za organizacijo, ampak tudi za širšo družbo, katere člani so posamezniki in organizacije, ki se soočajo s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu.

Drugo podpoglavje je namenjeno politiki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. S tem bom ugotovila čigava je dolžnost preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Je to stvar posameznika, organizacije ali pa obeh subjektov. Pojasnila bom tudi, kako preprečevati spolno nadlegovanje na delovnem mestu in kam se obrniti v primeru le tega.

Ključnega pomena v diplomski nalogi pa je tretje podpoglavje vsebinskega sklopa, saj zajema zakonodajo izbranih evropskih držav, (med njimi tudi Slovenije) in ZDA, o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V tem podpoglavju bodo komparativno predstavljene zakonodaje o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vseh izbranih evropskih držav in ZDA, ugotovljene bodo njihove prednosti in pomanjkljivosti.

Zaključek diplomskega dela bo vseboval ključne ugotovitve vseh preučevanih podpoglavij, predvsem pa bo v njem razvidno, če se hipoteza naloge verificira. Dovolj pa ni samo ugotovitev, ali se hipoteza verificira ali ne, ampak bo potrebno podati tudi ustrezne argumente za rešitev preučevanega problema v Sloveniji.

2.5. Opredelitev temeljnih pojmov

Za razumevanje mojega diplomskega dela je bistvenega pomena opredelitev pojma spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

a) Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Definicijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu smo v slovenski zakonodaji dobili z dopolnitvijo 45. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo 1. 1. 2003. Definicija spolnega nadlegovanja je enaka definiranju pojava v EU.

Spolno nadlegovanje je nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu in vključuje nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje. Poudarek je bolj na subjektivnem doživljanju žrtve kot na motivih nadlegovalca, saj mora biti dejanje s strani žrtve nezaželeno. Spolno nadlegovanje lahko tudi nima nič skupnega s poskusom iniciranja spolnih odnosov (Sexual harassment in the Workplace in the European Union, <http://www.un.org/womanwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12.3.2004, glej tudi Kozmik 1999 19 po Resoluciji Evropskega Sveta za zaščito dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 29. 5. 1990, str.3, točka 1).

Po mnenju Evropske komisije vključuje fizično vedenje spolne narave:

- nezaželen fizični stik,
- dotikanje,
- trepljanje,
- ščipanje,
- izsiljeno objemanje, poljubljanje,
- drgnjenje ,
- prisilni spolni odnos in drugo.

Verbalno vedenje spolne narave predstavljajo:

- nedobrodošlo osvajanje,
- predlog ali pritisk k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se predlogi za druženje,
- različne pripombe in namigovanja.

Med neverbalno vedenje spolne narave pa štejemo:

- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, predmetov, besedil,

- pohotne poglede,
- žvižganje ali spolne geste,
- razkazovanje spolnih organov,
- žaljive karikature izobešene na delovnih mestih.

Drugo na spolu temelječe vedenje pa vključuje:

- poniževalno obrekovanje,
- sramotilno obrekovanje,
- s spolom pogojene žalitve in opazke o izgledu ter obleki

(Kozmik 1999: 19 po Resoluciji Evropskega Sveta za zaščito dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 29. 5. 1990, str.3, točka 1).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se lahko loči na spolno nadlegovanje, ki škoduje delovnemu okolju zaposlenega (sovražno delovno okolje) in na spolno nadlegovanje, ki je poleg tega uporabljeno za osnovo pri odločitvah v zvezi z zaposlitvijo kakšne osebe. Slednjo obliko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko poimenujemo spolno izsiljevanje ali nadlegovanje »quid pro quo« oz. daj – dam, kar pomeni, da se privolitev v spolnost zahteva v zameno za prednosti ali v izogib neprijetnostim pri delu (Kozmik 1999: 20; glej tudi angleški članek What woman can do about workplace rights violations, ki ga najdeš na naslovu <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004.

Tako se v kontekst spolnega izsiljevanja danes lahko uvrstijo:

- vse spolne pripombe,
- vse spolne opazke,
- vsi vici o spolnosti,
- vsa povabila na večerje, pijače, kave,
- vsi neupravičeni telefonski klici,
- vsa obljubljanja nagrad, napredovanj,
- obešanje ženskih aktov po stenah in drugo (Štefančič 1997: 16).

Mogoče pa je tudi razlikovanje med tradicionalno, t.j. ozko opredelitvijo spolnega nadlegovanja (»quid pro quo« oz. daj – dam), ki se osredotoča na zlorabo organizacijske moči

in širšo opredelitvijo, ki upošteva tudi pogoje, v katerih mora uslužbenec delati. Pri tem predstavljajo pri tradicionalnem opredeljevanju spolno nadlegovanje zahteve podrejenim, da v zameno za spolne usluge ohranijo ali pa dobijo določene koristi ali privilegije na delovnem mestu (npr. sprejem v službo, napredovanje,...). Pri tej opredelitvi spolnega nadlegovanja je vedno prisotna zahteva po neposredni spolni uslugi. Pri širši opredelitvi spolnega nadlegovanja pa neposredna zahteva za spolne usluge ni nujna (Lobnikar 2000: 12 – 13).

3. VSEBINSKI DEL

3.1. Opredelitev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Delovna mesta so del organizacij, ki jih zasedajo osebe različnega spola, različnih starosti in različnih spolnih usmerjenosti. V teh organizacijah so delovna mesta skoraj vedno hierarhično razporejena.

Poleg tega je delovno mesto prostor, na katerem se ljudje dandanes vedno dlje zadržujejo in tudi prostor, kjer ljudje navezujejo medsebojne stike, se pogovarjajo o tematiki s področja spolnosti, nenazadnje se lahko ljudje na delovnem mestu tudi spolno privlačijo in zaljubljajo. Problem pa nastane, ko se ena oseba počuti ogroženo oziroma nadlegovano s strani druge osebe. V tem primeru je težko določiti mejo (ni obče sprejetih objektivnih meril) med dovoljenim in zaželenim ter nedovoljenim. Bistvenega pomena je torej subjektivno doživljanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, saj vsak posameznik postavlja svojo mejo med dovoljenim in nedovoljenim (Jogan 2002: 106).

Tako sem prepričana, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu vsakodnevni problem organizacij, ki ga ni moč izkoreniniti zaradi že na začetku omenjene različnosti ljudi, vendar pa lahko organizacije storijo več, da se zaposlene zavaruje pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu in pred diskriminacijo na osnovi spola. Enako meni tudi dr. Maca Joganova (2002: 111), ko pravi, da se organizacije ne bodo mogle nikoli znebiti spolnosti, lahko pa storijo več za zaščito zaposlenih pred nadlegovanjem in diskriminacijo. Zato je pomembno, da se zaposleni in organizacija zavedajo, da do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko pride v vsaki organizaciji, da se tako posamezniki kot organizacije zavedajo posledic spolnega nadlegovanja in da so zaposleni tudi primerno osveščeni, kako ravnati v primeru le-tega. K zaznavanju problema spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa lahko prispeva tudi primerna osveščenost javnosti o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Več o tem glej Dobnikar 1998: Sem ga res doživela? Stubiške toplice, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/lokar.html>, 10. 3. 2004.

3.1.1. Žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se kaže v različnih oblikah in je usmerjeno na določene skupine ljudi:

- ženske (Pačnik 1999: 83); čeprav so žrtve spolnega nadlegovanja lahko tako moški kot ženske. Nikakor ni mogoče izključiti primerov, ko je moški žrtev spolnega nadlegovanja ženske (Jakulin 1998: 24),
- etnične manjšine,
- ljudje določene starosti,
- ljudje določene spolne orientacije,
- telesno ali mentalno prizadete osebe (Pačnik 1999: 83).

Pri žrtvah je pomembna tudi njihova:

- izobrazba,
- zakonski stan in
- delovna doba (Vesel 2001: 6).

Na podlagi zgoraj omenjenih dejavnikov lahko zelo natančno opredelimo najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Mednje sodijo:

- mlajše ženske, stare med 20 in 40 let,
- samske ali ločene ženske,
- ženske z nižjo stopnjo izobrazbe,
- ženske, ki so pripravnice ali zaposlene za določen čas (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004),
- ženske na netradicionalnih delovnih mestih (na primer v policiji, oboroženih silah,...),
- invalidke in
- lezbijke .

Pri moških pa so žrtve predvsem:

- mladi moški in
- homoseksualci (Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – med zakonodajo in prakso, http://www.uem-rs.si/slo/nadleg_podlage.ppt, 10. 3. 2004).

Na splošno pa velja, da je žrtev oseba, ki je domnevni nadlegovalec ne spoštuje in ne ceni, ampak žrtev dojema kot manjvredno bitje brez pravice, da zavrne želje in dejanja nadlegovalca (Kanduč 1998: 21).

Vzrok spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa niso le specifične karakteristike žrtev, temveč je lahko tudi delovno okolje tisto, ki pripomore k večji oz. manjši verjetnosti spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Tako je spolnega nadlegovanja na delovnem mestu več v organizacijah, kjer prevladujejo moški oz., kjer gre za tipično moške poklice (na primer v policiji, oboroženih silah, pri voznikih avtobusov in taksijev,...) kot pa v organizacijah, kjer je delež žensk približno enak deležu moških ali kjer je delež žensk celo višji od moškega.

Na pogostost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vplivajo še naslednji organizacijski dejavniki:

- velikost organizacije (največ spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je v organizacijah, ki imajo več kot 50 zaposlenih),
 - spol nadrejenega (ženske, ki imajo za nadrejeno žensko, so redkeje spolno nadlegovane kot ženske, ki imajo za nadrejenega moškega),
 - organizacijska kultura
- a) višja stopnja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je v organizacijah, kjer so določene oblike spolnega vedenja del organizacijske kulture; npr. pri poklicih, v katerih so opazke o oblekah žensk del vsakdanjika,
 - b) toleranca do spolnega nadlegovanja; v organizacijah, ki imajo bolj ohlapna pravila glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, je teh primerov več
 - c) družbena klima; organizacije, ki kažejo skrb za zaposlene, se soočajo z manjšim številom spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot pa organizacije, ki so usmerjene le na izvrševanje zastavljenih nalog,
 - d) uravnoteženost življenjskih in delovnih obveznosti (organizacije, ki imajo posluh tudi za osebne zadeve zaposlenih, se soočajo z manjšim številom spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot organizacije, v katerih prevladuje le zahteva po izvrševanju delovnih

obveznosti) (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

3.1.2. Domnevni nadlegovalci na delovnem mestu

Običajno so nadlegovalci moškega spola, stari med 30 in 50 let, poročeni in opravljajo svoje delo v organizaciji že več let (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004). Vendar pa so lahko nadlegovalke tudi ženskega spola, kar se sicer dogaja bolj redko, kljub temu pa to dokazuje, da stereotip o moškem nadlegovalcu in ženski žrtvi ne drži povsem (Jelen – Kosi 2004: 31).

Toda, zakaj se tako redko omenja, da ženske nadlegujejo moške? Možna bi bila dva vzroka: prvi, da ženske ne nadlegujejo moških, kar ni res in kar dokazuje tudi zgoraj omenjena ugotovitev mag. Jelen – Kosijeve, drugi, bolj verjeten pa je, da je moške sram, da bi priznali, da so bili nadlegovani s strani ženske (Mihelj 1997: 21).

Naslednje dejstvo, ki ga je potrebno upoštevati je, da so nadlegovalci moških in žensk lahko istospolno usmerjene osebe.

S tem sem opredelila nadlegovalce glede na spol. Mogoča pa je tudi razvrstitev nadlegovalcev glede na hierarhično strukturo organizacije. Pri tem so možne naslednje relacije med žrtvijo in nadlegovalcem:

- nadlegovalci so žrtvi nadrejeni; to so lahko delodajalec, ali pa kdo od njihovih pomočnikov; ti nadlegovalci so nosilci moči v organizaciji in v večji meri tudi odločajo o tem, kdo bo sprejet v službo, kakšno delo bo zaposleni opravljal, odločajo o višini plače, napredovanju na boljše in bolje plačano delovno mesto. V rokah nosilcev moči je komunikacija s podrejenimi delavci in v končni fazi nosilci moči odločajo tudi o odpustitvi zaposlenega z delovnega mesta. Tako so zaposleni, ki so odvisni od nosilcev moči zaradi vira zaslužka, lahko zaradi politične in ekonomske moči nosilca moči, ob vsem tem še žrtve spolnega nadlegovanja;
- nadlegovalec je žrtvin sodelavec; v tem primeru je situacija malo manj zapletena, saj nadlegovalec in žrtev nista v oblastno podrejenem odnosu. V teh primerih gre največkrat

za razliko v fizični moči med nadlegovalcem in žrtvijo. Žrtev ima možnost, da se obrne po pomoč na nadrejene;

- nadlegovalec je oseba, ki ni zaposlena v isti organizaciji kot žrtev, ampak je preko poklica v stiku z žrtvijo. Pri tem izstopajo poklici kot so: medicinska sestra, hostesa, stevardesa in podobni. Od osebe, ki opravlja takšen poklic, se pričakuje, da bo s svojimi strankami prijazna, potrpežljiva, razumevajoča in uslužna, pri tem pa ni že vnaprej določeno, kaj vse obsegajo značilnosti kot so: razumevanje, potrpežljivost, uslužnost in druge (Kanduč 1998: 18 - 20).
- nadlegovalec je lahko žrtvi tudi podrejen. Ti primeri so zelo redki in taka možnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu se v številnih raziskavah sploh ne omenja (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

Če pa želimo ponazoriti nadlegovalce glede na hierarhično strukturo v odstotkih, je rezultat naslednji:

- v povprečju so nadlegovalci sodelavci (50 % primerov), čeprav delež v različnih študijah niha med 23 % in 75 %;
- nadrejeni so krivi za spolno nadlegovanje na delovnem mestu v tretjini primerov, v različnih raziskavah pa njihov delež niha med 18 % in 66 %;
- stranke so krive za spolno nadlegovanje na delovnem mestu v 15 % primerov. Velja pa tudi dejstvo, da pogostejši kot so stiki strank z zaposlenimi, večja je pogostost tovrstnega spolnega nadlegovanja na delovnem mestu;
- tudi podrejeni niso tako nedolžni kot se zdi tistim, ki problema spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne poznajo dovolj dobro, saj je njihov delež med 2 % in 13% primerov (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

Vsi omenjeni podatki veljajo za izbrane države EU in za primere, ko so ženske nadlegovali moški. Za primere, ko so moške nadlegovale ženske, je podatkov manj, saj sta bili narejeni samo dve tovrstni raziskavi in sicer v Nemčiji in na Finskem.

Glede na nemško nacionalno raziskavo lahko ugotovim, da so nadlegovalci moških mlajši kot so moške žrtve, pogosteje kot pri ženskah so žrtve in nadlegovalci istega spola in zelo

pogosto zasedajo delovna mesta iste hierarhične ravni v organizaciji. Nadlegovalci moških so v 63 % moški in v 37 % ženske. Finska raziskava spolnega nadlegovanja moških na delovnem mestu pa nasprotuje nemški in dokazuje, da so nadlegovalci moških obeh spolov in ne večinsko moški. Skupna je le ugotovitev, da so tudi na Finskem nadlegovalci v večini sodelavci enakega statusa (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

3.1.3. Vzroki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Kljub temu, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu že dvajset let predmet raziskovanja, še vedno primanjkuje sistematičnih teoretskih razlag o vzrokih za ta pojav.

V okviru preučevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v državah EU obstajajo 4 perspektive oziroma teorije, ki pojasnjujejo vzroke spolnega nadlegovanja na delovnem mestu:

a) Teorija individualne moči nadlegovalca / nadlegovalke (ang. Individual power theory)

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je posledica zlorabe moči ljudi na vodilnih položajih. Običajno nadrejeni moški s svojo legitimno močjo v organizaciji izkoristijo zaposlene na nižjih položajih, ki so običajno ženskega spola.

Ta teorija tudi razlaga, da so spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu bolj izpostavljene določene skupine žensk, npr. ženske iz manjšin, ženske na nižje plačanih in nižje vrednotenih delovnih mestih. Tako večina raziskav kaže na povezanost med osebnimi značilnostmi žrtve in možnostjo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

b) Teorija organizacijske moči (ang. Organisational power theory)

V literaturi narašča strinjanje z dejstvom, da je individualni formalni položaj posameznika v organizaciji v nizki korelaciji z njegovo dejansko močjo nadlegovanja zaposlenih. Osebe, ki

imajo namen spolno nadlegovati, imajo več možnosti za nadlegovanje v primeru, da organizacija dovoljuje takšno vedenje. To pojasnjuje, zakaj je v določenih organizacijah obseg spolnega nadlegovanja toliko višji kot v drugih organizacijah.

S tega vidika so strukturne in kulturne značilnosti organizacije glavni dejavnik, ki pojasnjuje spolno nadlegovanje. Razlike v pogostosti spolnega nadlegovanja na delovnem mestu so pogojene z organizacijsko strukturo in klimo v organizaciji.

Z vidika organizacijske perspektive so dejavniki tveganja za spolno nadlegovanje naslednji:

- spolno dražljivo delovno okolje,
- strpnost organizacije do spolnega nadlegovanja,
- pozitivna naravnost do spolnega nadlegovanja v organizaciji sami,
- organizacije, v katerih so zaposleni pripadniki v večini moškega spola ali obratno,
- segregacija delovnih mest po spolu (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12.3.2004).

c) Teorija o napačnem dojemanju ženske narave (ang. Misperception theory)

Ta teorija poudarja, da je vzrok spolnega nadlegovanja lahko tudi napačno razumevanje ženskega vedenja in njihovih namer s strani moških. Tako lahko moški razumejo žensko prijaznost kot znak seksualnih interesov in odobravanja spolnega nadlegovanja. Ta teorija se zdi zelo verjetna, čeprav empirične raziskave še niso bile narejene (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12.3.2004).

d) Teorija o diskriminaciji in marginalizaciji članov na podrejenih položajih v organizaciji (ang. Token theory)

Ta teorija zagovarja, da je vsaka družbena skupina, ki v organizaciji predstavlja manj kot 15 % zaposlenih, izpostavljena spolnemu nadlegovanju. Do sedaj ta teorija še ni bila podprta s statističnimi podatki, razvita pa je bila na podlagi izkušenj žensk zaposlenih v tipično moških poklicih. Po drugi strani za poklice, ki so tipično ženski ne velja, da bi bili v njih moški zelo

izpostavljeni spolnemu nadlegovanju. Moški, ki so zaposleni v tipično ženskih poklicih so običajno dobro sprejeti med ženske oziroma redko se zgodi, da bi jih ženske spravljale v podrejen položaj (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

Obstaja tudi **naravnobiološki model razlage spolnega nadlegovanja** na delovnem mestu, ki pa ni uvrščen med vzroke spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v državah EU. Naravnobiološki model razlaga, da je spolno nadlegovanje izraz privlačnosti med ljudmi. Moški naj bi imeli bolj močan spolni nagon kot ženske, zato naj bi pogosteje kot ženske dajali pobude za spolna razmerja na delovnem mestu. Ta razlaga ni povsem prepričljiva (čeprav skušajo italijanski sodniki dokazati, da ženske v oprijetih kavbojkah na delovnem mestu tako vzburijo moške, da se ti ne morejo več kontrolirati) (Lobnikar 2000: 13) in zato verjetno tudi ni bila uvrščena med možne vzroke spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v okviru EU.

3.1.4. Reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Na podlagi raziskav v 80 – ih letih 20. stoletja, je Gruber (1989: 3–9) ugotovil, da žrtve različno reagirajo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu, njihove reakcije pa je razdelil na štiri tipe:

1. **izogibanje** nadlegovalcu je najbolj blag način reakcije. To se lahko kaže kot nepriznavanje obstoja nadlegovanja pri prizadeti osebi, izogibanje možnosti stikov s potencialnim nadlegovalcem ter samopremestitev iz okolja z nadlegovalcem. Ta tip je najbolj razširjen med študenti;
2. **odstranjevanje** je višja stopnja aktivnega odnosa prizadetega. To se kaže v pretvarjanju in prikrivanju ter iskanju podpore pri sodelavcih, prijateljih in drugih. S pomočjo odstranjevanja žrtve išče podporo pri prijateljih in sodelavcih, pri tem pa izpoveduje svoj strah, s čimer si še naprej omogoča pretvarjanje in se oskrbi s predlogi za nadaljnje soočenje z nadlegovalcem;
3. še višja stopnja aktivnosti odnosa prizadetih do nadlegovalca je **pogajanje**, ki se kaže v neposrednih zahtevah žrtve, da nadlegovalec preneha s svojim nadlegovanjem in iskanjem izvedenskega mnenja izven delovnega mesta. Pogajanje je zelo tvegano, zato

prizadeti redko išče strokovno pomoč izven delovnega mesta. Zunanji strokovnjaki običajno posredujejo, ko ima nadlegovalec nadzorno moč nad žrtvijo;

4. najaktivnejša oblika odziva na nadlegovanje pa je **soočenje**. Soočenje pomeni odločno osebno reakcijo žrtve, ki napadalcu zagrozi s formalnim postopkom in razkritjem nadlegovanja na formalen način. Soočenje je skoraj vedno zadnji izhod žrtve, ko vsi drugi načini odpovedo. Pojavi se, ko so okoliščine res ekstremne in zahtevajo tudi takšno reakcijo. Soočenje je pogosto tudi v organizacijah, ki ne opravičujejo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Jogan 2001: 157 – 159; glej tudi Spolno nadlegovanje na delovnem mestu, http://www.uem.rs.si/slo/nadleg_prispevek-Maca.doc, 15. 3. 2004).

3.1.5. Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za posameznika in organizacijo

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu ima posledice. Vpliva tako na posameznika, ki je bil žrtev spolnega nadlegovanja kot tudi na delovno situacijo. Na splošno velja, da je več kot polovica žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, opisala negativne posledice za njihovo duševno in fizično zdravje (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

a) Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za posameznika

Posledica spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za posameznika se delijo na:

- 1) **čustvene in psihološke** (jeza, vznemirjenost, razdražljivost, nenadzorovan jok, sram, krivda, tesnoba, maščevanje, nemoč, ponižanje, pomanjkanje občutka varnosti, pomanjkanje samozaupanja, občutek izgube nad lastnim življenjem ter občutek stiske in ogroženosti lastnega življenja) (Zaviršek 1994: 102 – 103);
- 2) **psihične posledice** (padanje produktivnosti žrtve, nižja stopnja zadovoljstva pri delu, absentizem, zmanjšano samozaupanje, zmanjšana predstavo o enakih možnostih, izguba motivacije ter pripadnosti delu, ki ga opravljajo in delodajalcu, ki jih zaposluje, nekatere žrtve pustijo delo ali ga izgubijo) (Lobnikar 2000: 13);

- 3) **psihosomatske posledice** (bolečine v mišicah, težave s hrbtom in vratom, težave z želodcem, izguba telesne teže, glavobol, razbijanje srca, težave s spanjem, depresivnost in razmišljanje o samomoru) (Vastano: Sexual harassment on the job, <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004);
- 4) **posledice, ki vplivajo na zasebno življenje žrtve** (žrtve spremenijo odnos do spolnosti v zasebnem življenju, negativen vpliv na družinske odnose in odnose s prijatelji, napetost v zasebnem življenju, gojenje sovraštva do soljudi po spolnem nadlegovanju, zaprtost vase, čustvena odtujitev od ljudi, ki ti nekaj pomenijo v življenju in strah pred dotiki) (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).
- 5) **posledice za žrtev in sodelavce** (vpliv na nadaljnjo poklicno pot (pogostejše menjavanje delovnih mest, odpustitev z dela, slabši delovni pogoji, manjše možnosti napredovanja, odsotnost z dela), vpliv na sposobnost opravljanja dela (žrtve po spolnem nadlegovanju na delovnem mestu težje trezno razmišljajo, težje se zberejo), vpliv na delovno vzdušje (profesionalne kvalifikacije žrtve so postavljene pod vprašaj, sodelavci lahko potisnejo žrtev v izolacionizem, kar je posledica dejstva, da je žrtev dejanje prijavila, vse skupaj pa vpliva na nižjo motivacijo delovne skupine in padec splošnega zadovoljstva z delom) (Sexual harassment in the workplace in the European Union, <http://www.un.org/women-watch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004).

Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu se torej ne nanašajo samo na žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ampak tudi na žrtvine sodelavce, njihove medsebojne odnose in delovno vzdušje v kolektivu. Ker so vsi skupaj del organizacije, v kateri so zaposleni, ima spolno nadlegovanje na delovnem mestu posledice tudi za organizacijo.

b) Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za organizacijo

Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v organizaciji se kažejo v manjši uspešnosti in učinkovitosti organizacije. Nadlegovanje se izraža v padanju produktivnosti,

zviševanju stroškov zaradi odhodov z dela, nižji stopnji zadovoljstva pri delu, izgubi motivacije ter pripadnosti delu in delodajalcu.

Kako veliki so stroški organizacije, ki se sooča s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu je nemogoče natančno vedeti, se pa lahko stroški organizacije zaradi spolnega nadlegovanja razdelijo v tri vrste:

- 1) stroški, ki nastanejo z odsotnostjo z dela, nižjo stopnjo produktivnosti in odpovedmi službe,
- 2) premije, ki jih morajo organizacije izplačati kot nadomestilo za posledice, nastale zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu,
- 3) stroški, ki nastanejo kot posledica izgube časa, ki ga menedžment uporabi za preiskovanje in obravnavo pritožb zaradi spolnega nadlegovanja. Sem štejemo tudi sodniške takse in pristojbine, ki jih morajo plačati organizacije zaradi sodnih stroškov (Lobnikar 2000: 13).

3.2. Politika preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

V okviru politike preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu² bom predstavila dolžnosti zaposlenih in delodajalcev.

3.2.1. Dolžnosti zaposlenih za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je lahko posledica običajnega kodeksa vedenja, vendar pa lahko tudi zaposleni pripomorejo k zmanjševanju spolnega nadlegovanja, če se ga

zavedajo. To pa pomeni, da v primeru, če so spolno nadlegovani ne ostanejo križem rok in dejanja ne zanikajo, pač pa (Veljkovič 2004: 9 po Diani Russel) nadlegovalcu jasno pokažejo,

² Politika preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, opisana v nadaljnjem besedilu se nanaša na države, ki so članice EU in je povzeta po Priporočilu Evropske komisije. Gre za primer, ki naj bi bil v pomoč državam pri spopadanju s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, ni pa zanje pravno obvezujoč (Kozmik 1999: 12).

da so njegovi stiki spolne narave pri žrtvi nezaželeni, vsiljivi in da nadlegovalec žrtev spravlja v neprijeten položaj. Pri tem naj se ne sramujejo, kaj bodo rekli sodelavci. V primeru, da se sami znajdejo kot priče pri spolnem nadlegovanju, naj bodo v pomoč žrtvi.

Problem pri vsem tem je strah, ki ga imajo žrtve, da bi bile po oznanitvi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zasmehovane in stigmatizirane. Še najhujše je, če sodelavci žrtev obtožijo, da je sama kriva, ali da je spolno nadlegovanje izzvala, kar je v naši kulturi pogost pojav. Ne glede na to ali sodelavci žrtev podpirajo ali ne (veliko boljše je, da jo, saj ima v tem primeru žrtev pri sodelavcih oporo in se bo tudi lažje odločila za vložitev pritožbe), mora žrtev vztrajati pri odpravi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu z jasnim znamenjem, da je to dejanje zanjo poniževalno in da želi, da se nemudoma konča. To mora biti zadosten razlog, da nadlegovalec preneha z nadlegovanjem.

V primeru, da se nadlegovanje nadaljuje ima žrtev več možnosti; najprej uporabo neformalnih ukrepov in nazadnje še uporabo formalnih ukrepov.

Med neformalne ukrepe se uvršča neposredno soočenje z nadlegovalcem ali soočenje z nadlegovalcem preko posrednika (šef, zaupni svetovalec, predstavnik sindikata, sodelavec). Tako žrtev pred pričo izrazi svojo zahtevo po prenehanju nadlegovanja. Toda tudi pri neformalnem ukrepanju se lahko zgodi, da je šef ali pa mogoče sodelavec bolj na strani nadlegovalca kot žrtve in v tem primeru mora žrtev poseči po naslednji možnosti, t.j. pritožbi zoper nadlegovalca vloženi z vednostjo odgovorne osebe. Organizacija preveri upravičenost pritožbe in ustrezno ukrepa.

V primeru, da žrtev še vedno ni uspešna, ji na voljo ostaneta še sodni postopek in prijava zoper nadlegovalca za storjeno kaznivo dejanje na policiji. Naša zakonodaja sicer ne vsebuje posebne določbe o spolnem nadlegovanju (razen 45. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na varovanje dostojanstva delavca pri delu), vendar se lahko nadlegovalca preganja v okviru drugih kaznivih dejanj. Tako med kazniva dejanja, ki zajemajo tudi spolno nadlegovanje sodijo posilstvo, spolno nasilje in kršitev spolnega dostojanstva z zlorabo položaja, prisiljenje, razžalitev in grdo ravnanje. Če žrtev nadlegovalca prijavi policiji, ga bo policija ovadila ali pa napotila žrtev na državno tožilstvo, kjer žrtvine interese zastopa državni tožilec.

V primeru, da se žrtev obrne na policijo je pomembno, da se ohranijo sledovi kaznivega dejanja, predmeti ter drugi dokazi kot so izjave prič, ki jih je potrebno pripraviti na sodelovanje. Žrtev ima pravico do zahteve, da ji vprašanja postavlja policistka oziroma kriminalistka. Dejanje je potrebno čimprej prijaviti, saj po določenem času, kazenski pregon zastara (Spolno nadlegovanje na delovnem mestu, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/spolnadm>, 4. 3. 2004).

Kljub temu, da imajo žrtve na voljo kar nekaj možnosti za ukrepanje proti nadlegovalcu, pa dejanje najpogosteje tolerirajo. Vzrok je v dejstvu, da žrtve vedo, s kakšnim cinizmom se obravnavajo takšna ravnanja in vedo, kako dolgotrajni, tvegani in celo mučni postopki za žrtev sledijo prijavi (Zaviršek 1996: vi – predgovor). Poleg tega so žrtve že dosti pretrpele in vedo, kako malo bi jih prijava zavarovala. Poleg omenjenega se znajdejo še pred neustrezno kazensko zakonodajo, z vodilnimi ljudmi, ki niso ozaveščeni in problem podcenjujejo, z nesolidarnostjo med sodelavci in z možnostjo, da povzročitelj ne bo obsojen (Vuković 1999: 19).

3.2.2. Dolžnosti delodajalcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Dolžnost preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni le stvar zaposlenih, ampak še v večji meri dolžnost delodajalcev in sindikatov. Tako je za dobrega delodajalca pomembno, da v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot obliki neprimerne ravnanja z zaposlenimi, ukrepa kot pri drugih oblikah neprimerne ravnanja z zaposlenimi, in kar je pa še pomembneje, da se sam vzdrži spolnega nadlegovanja zaposlenih.

Delodajalčeva dolžnost je tudi, da ne spodkopava dostojanstva in integritete zaposlenega kot delavca, kar lahko izhaja iz obvez v civilnih zakonih, delovni zakonodaji ali pa v osnovnih in dodatnih pogodbenih obveznostih.

Delodajalcem je naložena tudi zakonska dolžnost, da zagotovijo varno in zdravo delovno okolje, v primeru spolnega nadlegovanja pa obstaja zadostno število dokazov, kako nezdravo in nevarno je za posameznika.

Dolžnost delodajalca je preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki je problem spolne diskriminacije in nasprotuje državnim zakonom o enaki obravnavi spolov.

Ključna dolžnost delodajalca je varovanje dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je problem, ki ga delodajalec mora obravnavati, saj je zakonsko odgovoren za delovno okolje, v katerem se spolno nadlegovanje dopušča, poleg tega imajo delodajalci tudi pooblastila za sprejemanje ukrepov, ki so potrebni, da se možnost spolnega nadlegovanja zmanjša na minimalno raven.

V tem pogledu je za delodajalce pomembna politika preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki mora biti razvita v vsaki organizaciji. Če organizacija nima razvite politike preprečevanja spolnega nadlegovanja to še ne pomeni, da se organizacija ne sooča s problemi spolnega nadlegovanja. To pomeni le, da je manj možnosti, da bi spolno nadlegovanje sploh bilo odkrito.

Pri preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa so delodajalcem lahko v veliko pomoč sindikati. Njihov skupni cilj mora biti zagotavljanje delovnega okolja brez nezaželenega ravnanja spolne narave ali drugega ravnanja temelječega na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu, morebitni žrtvi pa pomagati, da ne postane predmet šikaniranja v organizaciji (Kozmik 1999: 29).

V okviru EU so države članice razvile politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki je v pomoč zaposlenim in predvsem delodajalcem, da v primeru, če pride do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, lahko hitro in ustrezno ukrepajo. Poznavanje te politike je pomembno tudi za Slovenijo, ki je od 1. maja 2004 članica EU.

3.2.2.1. Politika delodajalcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

V okvir politike delodajalcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu uvrščamo:

a) izjave organizacije o politiki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Delodajalec mora izdati politično opredelitev, ki določa, da imajo vsi zaposleni pravico biti obravnavani z dostojanstvom, da spolno nadlegovanje pri delu ni dovoljeno in da imajo vsi zaposleni pravico do pritožbe v primeru spolnega nadlegovanja. V izjavi o politiki mora delodajalec zaposlenim natančno povedati kaj lahko pričakujejo od vodilnih in kaj vodilni pričakujejo od njih. Cilj izjave, je prepričati vsakogar, da v organizaciji ni prostora za spolno nadlegovanje. V izjavi naj se pojasni kaj se šteje za neprimerno vedenje pri delu in pojasni, da je takšno vedenje v določenem okolju lahko nezakonito. S to izjavo delodajalec sprejme odgovornost, da se bojuje zoper spolno nadlegovanje, zaposleni pa morajo razumeti, da je potrebno spoštovati sodelavce.

Izjava naj pojasnjuje postopek, ki ga lahko uporabijo zaposleni, ki so bili deležni spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, kam naj se obrnejo po pomoč in komu pritožijo. Izjava je žrtvam tudi zagotovilo, da bo organizacija probleme spolnega nadlegovanja na delovnem mestu reševala hitro in zaupno in da zaposleni, ki se je pritožil zaradi spolnega nadlegovanja, ne bo izpostavljen šikaniranju in maščevanju zaradi pritožbe (Mednarodni projekt: Kako šefu reči »ne«, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/delavnica.html#Evropa>, 10. 3. 2004).

b) obveščanje o politiki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Samo izdelava politike preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vsekakor ni dovolj za preprečitev spolnega nadlegovanja. Ključnega pomena je obveščanje zaposlenih o tej politiki. Tako bo organizacija zaposlenim dokazala, da se zavzema za odpravo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in v kolektivu se bo ustvarilo ozračje v katerem do spolnega nadlegovanja ne bo prihajalo.

Zaposlene lahko o politiki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu obveščamo na več načinov: z brošurami, s posebnimi obvestili v debatnih skupinah, z uvrstitvijo teme na dnevni red sestankov vodstva organizacije ali s pisnimi obvestili novim zaposlenim.

Katera metoda obveščanja je za organizacijo najbolj primerna, je odvisno od posamezne organizacije (Strojan 1999: 35).

c) odgovornost in usposabljanje vodij in zaposlenih za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Vsi zaposleni so dolžni sodelovati pri ustvarjanju delovnega okolja, ki spoštuje dostojanstvo zaposlenih. Vodje so dolžni zagotoviti, da na delovnem področju, za katerega so odgovorni, ne pride do spolnega nadlegovanja. Zato naj razložijo politiko organizacije zaposlenim, izrazijo podporo žrtvam in ohranijo zaupnost, po rešeni pritožbi pa poskrbijo, da pritožnik ni šikaniran.

V politiki o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je dolžnost vodij, da:

- se zavedajo problemov, ki jih povzroča spolno nadlegovanje,
- zagotovijo, da je tema spolnega nadlegovanja prisotna v oddelčnih in osrednjih uvajalnih programih,
- uporabijo lastno presojo pri reguliranju standardov vedenja, ki bi ga lahko imeli za žaljivega,
- nemudoma ukrepajo, da bi prekinili spolno nadlegovanje.

Zaradi lažjega uresničevanja zadanih nalog morajo biti vodje in nadzorniki primerno usposobljeni. Zanje je pomembno, da znajo identificirati dejavnike, ki prispevajo k delovnemu okolju brez spolnega nadlegovanja, da imajo primerna znanja za ustrezno reagiranje, če se morajo soočiti z žrtvijo spolnega nadlegovanja ali, če pride do spolnega nadlegovanja v njihovi prisotnosti. Za njih je pomembno poznavanje razsežnosti pojava in znakov, ki bi namigovali na spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

Poleg vodilnih se morajo za izvajanje politike preprečevanja spolnega nadlegovanja usposablјati tudi socialne delavke, vodje kadrovskih služb, zdravstveno osebje v podjetju in zaupni svetovalci. Ustrezni programi usposablјanja o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu vsebujejo tudi usposablјanje o postopkih organizacije za obravnavo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Strojan 1999: 36 – 39).

d) poznavanje postopkov za reševanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu po neformalni in formalni poti

Večina nadlegovanih oseb si želi, da bi se spolno nadlegovanje nehalo, za to imajo na razpolago formalne in neformalne metode reševanja. Ponavadi se žrtve najprej poslužujejo neformalne poti reševanja problema in ne pomišljajo na formalne pritožbe in sprožitev disciplinskih ukrepov. V neformalni obravnavi se skuša problem razrešiti z neposrednim soočenjem z nadlegovalcem ali preko posrednika (šefa, sodelavca, sindikata).

Neformalen pristop je primeren, če gre za sodelavca ali sodelavko in kadar ne gre za hujšo obliko spolnega nadlegovanja, kajti moški pogosto ne uvidijo, da je njihovo vedenje neprijetno in potem ko so opozorjeni, z nadlegovanjem tudi prenehajo. Včasih pa je posamezniku preveč težko narediti prvi korak (na primer, če je ženska ena redkih v podjetju) in v tem primeru je možen alternativni pristop; poiskati podporo pri prijatelju ali zaupnem svetovalcu, ki ga zaprosiš, da naredi prvi korak. Včasih je lahko rešitev tudi posredovanje tretje osebe. To je odvisno od položaja obdolženega in tehtnosti obtožbe. Posredovanje je manj uspešno, če se ravni delovnih mest vpletenih bolj razlikujejo. Posredovanje bo neuspešno tudi, če odgovorna oseba zanika, da je njeno dejanje sporno. Žrtev se lahko spopade z nadlegovalcem tudi s pomočjo tehnike zoperstavljanja, ki omogoča, da se žrtev spoprime z žaljivim vedenjem po svojih močeh, v lastnem tempu in brez uradnega disciplinskega postopka. Vendar je ta tehnika le ena izmed možnosti, ki je pritožnik ni dolžan uporabiti. Če se nezaželeno ravnanje ponavlja, ali če ni primerno problema reševati neformalno, se mora uvesti pritožbeni postopek.

Če pritožnik neformalne pritožbe rešitve oceni kot neustrezne, mora obstajati tudi formalni postopek za rešitev pritožbe. Postopek naj zaposlenim vliva zaupanje, da podjetje navedbe spolnega nadlegovanja jemlje resno.

Ker pritožbe, ki lahko vodi k disciplinskim ukrepom, če je nadlegovalec spoznan za krivega, ni preprosto obravnavati, lahko najprej opravimo še predhodno preiskavo pred izvedbo formalnega postopka. Formalni postopek naj natančno določa, kako in komu naj zaposleni vloži pritožbo, jasno pa naj bo tudi, kaj se med postopkom glede na pravice žrtve in nadlegovalca, od njiju pričakuje.

Pritožbo mora nadlegovani najprej prinesiti neposredno nadrejenemu, kar pa seveda ni mogoče, če je domnevni nadlegovalec nadrejeni. Zato je drugi možni način oblikovanje

posebne pritožbene komisije za obravnavo pritožb o spolnem nadlegovanju. Komisija, ki je sestavljena iz moških in žensk ter predstavnikov delodajalcev in zaposlenih, preišče primer in svetuje vodstvu. S tem se poveča zaupanje zaposlenih, da bo pritožba obravnavana objektivno. Pritožbeni postopek mora biti na voljo redno in začasno zaposlenim, pripravnikom in delavcem na čakanju, saj so slednji največkrat žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Dolžnost delodajalca je, da redno pregleduje pritožbe v zvezi s spolnim nadlegovanjem ter njihovo reševanje, saj s tem preveri, če se njegovi postopki uspešno izvajajo.

Ko je pritožba vložena se začne preiskava, katere namen je zaslišanje obeh strank. Pri tem je potrebno spoštovati pravice obeh strani in poskrbeti za nepristranskost, objektivnost in zaupnost preiskave (Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/code.html#definicija>, 10. 3. 2004).

e) pomoč in svetovanje v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Če je le mogoče, naj ima podjetje osebo, ki bo nudila svetovanje in pomoč podvrženim spolnemu nadlegovanju v podjetjih. Izberejo naj jo s pomočjo sindikata oz. zaposlenih, saj je potem zaupanje vanje toliko večje, kar pa je pri problemu kot je spolno nadlegovanje bistvenega pomena. Zaupni svetovalec naj omogoči žrtvi, da pove svojo zgodbo, ji nudi pomoč, daje informacije in nasvete. Pritožbe obravnava strogo zaupno in se lahko, z dovoljenjem žrtve, poveže s tretjo osebo. Zaupni svetovalec nudi pomoč, kadar želi žrtev vložiti uradno pritožbo in spremlja, kaj se z njo dogaja. Zaupni svetovalec lahko tudi: zabeleži in shrani pritožbo, posreduje informacije, ki prispevajo k osveščenosti s problemom ter posreduje nasvete vodstvu v skladu s politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Zaupni svetovalec ni rabsodnik, ampak predstavlja pomoč žrtvi.

f) ukrepanje proti nadlegovalcu

Kršitve politike podjetja, ki žali dostojanstvo zaposlenega na delovnem mestu, se obravnavajo kot disciplinski prekrški. Iz disciplinskih pravil naj se vidi, kaj velja za neustrezno vedenje pri delu. Natančno naj bo določen razpon kazni, ki se jih lahko izreče kršitelju zaradi kršitve

pravil, poleg tega naj bo pojasnjeno, da bo šikaniranje zaposlenega, ki je vložil pritožbo zaradi spolnega nadlegovanja, veljalo za disciplinski prekršek.

Spolno nadlegovanje kot disciplinski prekršek ima velik preventivni učinek. Za vse prizadete je škodljivo, a kljub temu lahko ločimo med hujšimi in lažjimi oblikami spolnega nadlegovanja. Ukrepi naj bodo v skladu s težo spolnega nadlegovanja.

Pri določanju ukrepov je pomembno prizadevanje, da pritožnik dela v varnem okolju, da ugotovimo še druge dejavnike, ali je šlo za zlorabo pooblastil in ali obstajajo možnosti za premestitev znotraj organizacije.

Disciplinske kazni, ki se nanašajo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu so:

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

Če se pritožbi ugodi in se sprejme odločitev, da je eno od strank potrebno premestiti, ima nadlegovani pravico, da izbere ali bo ostal na svojem delovnem mestu ali želi biti premeščen. Delodajalec pa mora spremljati dogajanje in se prepričati, da je nadlegovanje zares prenehalo. Tudi če pritožbi ni ugodeno, je treba preučiti možnost spremembe delavnika enega ali drugega, ne pa zahtevati, da nadaljujeta skupno delo (Kozmik, 1999: 42-56).

3.3 Zaščita pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu v ZDA in izbranih evropskih državah

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu ima tako velike posledice za žrtve in organizacijo, v kateri so žrtve zaposlene, da si države enostavno ne smejo dovoliti, da ne bi preprečevale problema že na samem začetku, t.j. z zakonodajo. Osebno mislim, da je brez obstoječe zakonodaje, ki normativno ureja preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, problem enostavno nemogoče preprečiti. Zakonodaja je tista ki določa pravni red v državi in ohranja vedenje ljudi na sprejemljivem nivoju. Če pa določeni subjekti zakonodajo kršijo, jih je ravno zaradi nje, lažje sankcionirati. Zato sem prepričana, da v obdobju, ko Slovenija vstopa v novo zgodovinsko obdobje kot polnopravna članica EU, tudi Slovenija potrebuje

primerno zakonodajo za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, vendar pa vsaj zaenkrat še nima popolnoma primerljive zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu z drugimi evropskimi državami in z ZDA.

Da je slovensko soočanje s problemom spolnega nadlegovanja na delovnem mestu delno neprimerno, bom dokazala na podlagi izbranih evropskih držav, še posebej tistih, ki so članice EU, ki imajo bolj razvito zakonsko ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot Slovenija. Tako bodo rešitve drugih držav služile kot primer za uvedbo idealnega modela preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, na podlagi katerega bom ugotovila, kako bi lahko Slovenija zakonsko uredila preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu oziroma ali je njena ureditev delno neprimerna. Vemo, da rešitev drugih držav ne smemo enostavno prenesti na Slovenijo. Potrebno je kritično presoditi, kaj je najboljša rešitev in kaj bi glede na trenutno stanje in možnosti lahko naredili v Sloveniji.

Preučila bom tudi, kako je v ZDA urejeno zakonsko preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, kjer se je spolno nadlegovanje med vsemi državami sveta prvič pojavilo v kontekstu spolne diskriminacije. V ZDA je Komisija za enake možnosti pri zaposlovanju l. 1980 opredelila spolno nadlegovanje kot kršitev Zakona o državljanskih pravicah iz l. 1964 (Kozmik 1999:75).

3.3.1. Pravni viri ureditve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v EU

EU je v devetdesetih letih 20. stoletja izdala različne akte, s katerimi je opozarjala države članice in delodajalce nasploh, da morajo zagotoviti delovno okolje, ki je prijazno tako do moških kot do žensk. Med te akte uvrščamo: Resolucijo Evropskega sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, Priporočilo Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu ter Deklaracijo Evropskega sveta in priporočilo Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu (Veljkovič 2004: 9).

a) Resolucija Evropskega sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 29. 5. 1990.

Resolucija Evropskega sveta³ v preambuli navaja, da je nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških pri delu nesprejemljivo. To ravnanje je v nasprotju z načelom enake obravnave moških in žensk pri zaposlovanju, delovnem usposabljanju, poleg tega pa je že Evropski parlament 1.1986 v Resoluciji o nasilju nad ženskami pozval nacionalne oblasti, sindikate in odbore za enake možnosti spolov, naj osveščajo zaposlene o njihovih individualnih pravicah.

Resolucija potrjuje, da je ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških pri delu neopravičljivo in žaljivo za žrtev, da upor takšnemu ravnanju ne sme biti vzrok za maščevanje tej osebi in da takšno ravnanje povzroča sovražno delovno okolje. Resolucija hkrati poziva članice, naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in naj opozarjajo delodajalce, da zagotovijo delovna mesta brez takšnega ravnanja. Države naj razvijejo potrebne ukrepe za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu najprej v javnem sektorju, nato pa naj javni sektor posnemajo še zasebniki.

Resolucija Evropskega sveta poziva Evropsko komisijo, da sestavi Pravila ravnanja o varovanju dostojanstva žensk in moških pri delu. S pomočjo teh pravil naj se zagotovi delovno ozračje, ki bo omogočalo spoštovanje osebne integritete zaposlenih (Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 29. 5. 1990, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/14.html>, 28. 8. 2004; glej tudi Spolno nadlegovanje v dokumentih Evropske unije, <http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/16.html>, 10. 3. 2004 in Kozmik 1999: 73 – 74).

³ Evropski svet je najvišje politično telo Evropske unije, ki ga sestavljajo predsedniki držav oz. vlad držav članic. Ustanovljen je bil leta 1974 v Parizu. Evropski svet ne sprejema pravnih aktov, ki bi formalno zavezovali države članice, ampak je forum za neformalno in svobodno izmenjavo mnenj vodij držav članic, o političnem usklajevanju in o vprašanih Unije (Organi EU, <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/622-156>, 28. 8. 2004).

b) Priporočilo Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 27. 11. 1991.

Tudi omenjeni dokument priporoča, da je v državah članicah EU potrebno krepiti zavest, da je ravnanje temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških pri delu nesprejemljivo, če je to dejanje nezaželeno in je v nasprotju z načeli enake obravnave spolov. Preambula se sklicuje na iste dokumente in ugotovitve kot Resolucija Evropskega sveta.

Države naj sprejmejo ukrepe, ki pripomorejo k večji ozaveščenosti glede spolnega nadlegovanja. Definicija nesprejemljivega ravnanja je ista kot v Resoluciji Evropskega sveta, dodano je le, da je takšno ravnanje lahko v nasprotju z enako obravnavo spolov.

Tudi Evropska komisija priporoča, naj se ukrepi sprejmejo najprej v javnem sektorju, nato pa še v zasebnem. Ukrepi naj pripomorejo k nastanku delovnega vzdušja, v katerem zaposleni spoštujejo osebno integriteto sodelavcev (Priporočilo Komisije z dne 27. 11. 1991 o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/12.html>, 28. 8. 2004; glej tudi Spolno nadlegovanje v dokumentih Evropske unije, <http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/16.html>, 10. 3. 2004 in Strojani 1999: 74).

c) Deklaracija Evropskega sveta o izvajanju Priporočila Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških pri delu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju z dne 19. 12. 1991.

Deklaracija potrjuje cilje Evropske komisije za varovanje dostojanstva žensk in moških pri delu. Države članice poziva k uveljavitvi celovitih smernic za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Spolno nadlegovanje v dokumentih Evropske unije, <http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/16.html>, 10. 3. 2004 in Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju z dne 19. 12. 1991, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/13.html>, 28. 8. 2004).

Priporočila Komisije in Pravila ravnanja sama po sebi niso pravno obvezujoča, vendar morajo po mnenju Evropskega sodišča državna sodišča upoštevati priporočila v sporih, ki so jim predloženi (Vesel 2001: 17).

3.3.2. Zakonska ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izbranih evropskih državah in v ZDA

V tem delu diplomske naloge bom za izbrane evropske države (Avstrijo, Belgijo, Bolgarijo, Francijo, Nemčijo, Švedsko, Veliko Britanijo in Slovenijo) in za ZDA predstavila zakonsko ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Pri tem bom pri vsaki državi ugotovila, ali obstaja zakon o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ali vsaj členi v delovnem pravu ali kazenskem zakoniku, ki sankcionirajo omenjeno dejanje. Poleg tega me bo zanimalo, kdo je po zakonu lahko nadlegovalec v izbranih državah in kakšna je zaščita žrtev v primeru spolnega nadlegovanja. Pomembne bodo tudi ugotovitve kot so: kakšno odgovornost za spolno nadlegovanje na delovnem mestu nosijo delodajalci, ali imajo organizacije izdelano politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ali za to usposabljuje primeren kader, kako je žrtvam nudena pomoč (če sploh je) v primeru spolnega nadlegovanja in ali imajo le-te možnost pritožbe zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Ob preučevanju zakonskih ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu posameznih držav bom pri vsaki zakonski ureditvi izbrane države izpostavila bistvene pomanjkljivosti in prednosti ter skušala poiskati skupne točke vseh ureditev, ki mi bodo služile kot izhodišče za predstavitev idealnega modela zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Pri tem bom na podlagi izdelave idealnega modela ugotovila primernost slovenske zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in slovensko zakonsko ureditev primerjala še z drugimi izbranimi evropskimi državami, med katerimi so vse, razen Bolgarije članice EU. Bolgarska ureditev spolnega nadlegovanja bo pomembna, ker si je Bolgarija istočasno kot Slovenija prizadevala za vstop v EU s prvim majem 2004, vendar povabila ni dobila. Še vedno pa ostaja resna kandidatka za vstop v Unijo v prihodnje. Primerjava z ZDA pa je pomembna zaradi že

omenjenega dejstva, da so ZDA prva država, ki je uzakonila preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

a) Avstrija

V Avstriji spolno nadlegovanje na delovnem mestu ureja Zakon o enaki obravnavi moških in žensk. Spolno nadlegovanje pomeni diskriminacijo na podlagi spola. Zakon velja le za uslužbence v javni upravi (Strojan 1998: 23).

Do diskriminacije na osnovi spola pride, če javni uslužbenec, medtem ko opravlja pripravništvo, ali ko je redno zaposlen, utrpi spolno nadlegovanje s strani delodajalca ali s strani tretje osebe, delodajalec pa pri tem ne ukrepa.

2. odstavek 7. člena Zveznega zakona o enaki obravnavi moških in žensk za spolno nadlegovanje na delovnem mestu določa: vedenje spolne narave, ki žali človekovo dostojanstvo, dejanje, ki je za žrtev nezaželeno in žaljivo, če dejanje povzroča sovražno delovno okolje, žrtev pa to dejanje odklanja; Takšne okoliščine pa negativno doprinesejo k izvajanju pripravništva, napredovanja in nadaljnjega izobraževanja žrtve. To pomeni, da je v Avstriji potrebno užaliti dostojanstvo človeka, da lahko govorimo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, poleg tega mora tudi žrtev dejanje doživljati kot nezaželeno. Izpolnjen mora biti še en pogoj, da govorimo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, to pa pomeni, da je okolje za žrtev sovražno in ponižujoče, ali pa da storjeno ravnanje žrtvi onemogoča napredovanje (Strojan 1998: 23 – 24).

Vse navedeno velja samo za uslužbence javne uprave⁴, ki imajo pravico zahtevati odškodnino od nadlegovalca, če so bili zaradi nadlegovanja diskriminirani. V primeru, da je javni uslužbenec nadlegovan s strani tretje osebe in delodajalec ne ukrepa ustrezno, se lahko žrtev obrne na zvezno vlado, ki ji je dolžna plačati odškodnino v višini najmanj 5000 ATS (Spolno

⁴ Ker me je zanimalo, zakaj velja navedeno samo za uslužbence javne uprave, sem se obrnila na Urad za enake možnosti pri Vladi Republike Slovenije, ki mi vprašanja ni znal pojasniti, mi je pa ga. Maruša Gortnar posredovala naslov elektronske pošte urada (graz.gaw@bmsg.gv.at), ki se ukvarja z enakimi možnostmi žensk in moških na področju zaposlovanja v Avstriji, vendar mi odgovora, zakaj velja Zakon o enaki obravnavi moških in žensk samo v javni upravi ne pa tudi v zasebnem sektorju, niso posredovali. Tako med dostopnimi informacijami o Zakonu o enaki obravnavi moških in žensk v času izdelave diplomskega dela, ni bilo tistih, ki bi mi pojasnile zastavljeno vprašanje.

nadlegovanje, http://www.dz-rs.si/si/aktualno/publikacije/knjige/zbornik_2002.pdf, 21. 9. 2004).

Če kritično presodim avstrijsko zakonodajo o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu me najbolj moti, da velja Zakon o enaki obravnavi žensk in moških le za uslužbenke v javni upravi. Pomembno bi bilo, da bi ščitil tudi zaposlene v zasebnem sektorju.

Poleg tega je eden izmed predpogojev, da lahko govorimo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu priznanje žrtve, da je določeno ravnanje zanj žaljivo. Kaj pa, če si žrtev ne upa povedati, da jo določeno dejanje moti, vendar to opazijo sodelavci ali kdo drug, kateremu se žrtev zaupa? To po avstrijski zakonodaji vsekakor ni dovolj. Pri njih je torej potrebno neposredno soočenje z žrtvijo že na samem začetku nadlegovanja, kar pa je zelo težko, če upoštevamo, da je soočenje zadnja možna oblika reagiranja proti nadlegovalcu glede na teorijo, ki sem jo preučila.

Moti me tudi dejstvo, da se kot nadlegovalca v avstrijskem Zakonu o enaki obravnavi moških in žensk omenjata samo delodajalec in tretja oseba. Pomembno bi bilo vedeti, kdo je tretja oseba, so to samo stranke in pacienti, ali sem spadajo tudi sodelavci iste hierarhične ravni in podrejeni.

Avstrija določene rešitve glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ima, bi pa vsekakor bilo potrebno rešiti še vsaj pomanjkljivosti, katere sem izpostavila.

b) Belgija

V Belgiji obstaja Kraljeva odredba za zaščito delavcev pred spolnim nadlegovanjem pri delu. Ta odredba velja samo za zaposlene v zasebnem sektorju. Njihovi delodajalci so dolžni vključiti v delovne predpise ukrepe za zaščito pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu (1. člen te odredbe) (Kozmik 1999: 81).

Med ukrepe delodajalcev spada opredelitev politike soočanja s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, imenovati morajo zaupnega svetovalca, na katerega se lahko obrnejo žrtve

spolnega nadlegovanja, v delovnih predpisih pa naj bo določen postopek obravnave pritožb in disciplinski ukrepi proti morebitnemu nadlegovalcu.

Za ravnanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu se v Belgiji šteje vsaka oblika verbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave za katero krivec (nadlegovalec) ve, oziroma bi mu moralo biti znano, da krši dostojanstvo žensk in moških pri delu. Tako v izhodišče obravnavanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni postavljena žrtev (njeno subjektivno doživljanje vedenja), ampak krivec, ki se mora sam zavedati kršenja dostojanstva moških in žensk pri delu (Kozmik 1999: 81-82).

Omenjena odredba (ki pokriva le zasebni sektor) je sprejeta na ravni države. Poleg državne zakonodaje obstajajo v Belgiji še zakoni in odredbe sprejete s strani regijskih vlad. Tako je regijska vlada glavnega mesta v Bruslju 25. februarja 1999 sprejela, da se organizira zaščita pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu tudi v javni upravi. Ravno tako je 13. julija 2001 vlada francosko govorečega področja v Belgiji odločila, da se zaščiti tudi delavce v javni upravi pred spolnim nadlegovanjem. Leta 2004 pa je bila le-ta odločba dopolnjena. Novost je ta, da so sedaj pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu zaščiteni tudi uslužbenci te vlade in uslužbenci v drugih organih javnega interesa francosko govorečega področja.⁵

Če presodimo belgijsko zakonsko ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ugotovimo, da je zelo zanimiva in nekaj posebnega, saj pri obravnavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ključno vlogo igrajo nadlegovalci. To pomeni, da morajo biti nadlegovalci toliko kritični do svojega vedenja, da se zavedajo, da je njihovo ravnanje za dostojanstvo drugih moških in žensk lahko škodljivo. Če imajo v Belgiji in v njihovi družbi tako visoko razvito stopnjo zavedanja svojih ravnanj, jim gre vsa pohvala. Vseeno pa me zanima, kaj naredijo v primeru, da je zaposleni prepričan, da je žrtev spolnega nadlegovanja, nadlegovalec pa se ne počuti kriv, kar je zelo pogost pojav pri nadlegovalcih. V tem primeru po belgijski zakonodaji ne moremo govoriti o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu.

Tudi pri Belgiji me moti, tako kot pri Avstriji, da je zvezna zakonodaja selektivna in se, sicer obratno kot avstrijska, nanaša samo na zasebni sektor. Vendar dejstvo ni tako moteče, če

vemo, da se omenjena pomanjkljivost zakonodaje na državni ravni, lahko odpravi s primerno zakonodajo na ravni regij.

Dobra stran njihove zakonodaje pa je podrobno izdelana politika preprečevanja spolnega nadlegovanja, vključujoč pomoč zaupnih svetovalcev, poznavanje postopkov obravnav pritožb in disciplinskih ukrepov zoper nadlegovalce.

c) Bolgarija

V Bolgariji obravnavajo preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v okviru ustave, ki prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju na osnovi spola, v okviru delovnega in kazenskega zakonika.

Preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Bolgariji je zelo resen problem, saj imajo delavci v organizacijah možnost, da se zaradi spolnega nadlegovanja pritožijo na inšpektorat za delo ali v podjetju, kjer so zaposleni, vendar so običajno neuspešni. Inšpektor za delo lahko delodajalcu naloži dolžnost spremembe razmer na delovnem mestu, razvoj politike v podjetju, ki bo preprečevala takšna ravnanja ali lahko naloži plačilo globe organizaciji, če se ne strinja z njihovimi priporočili. Globe, ki jih inšpektor določi so zelo nizke in za nadlegovalce niso odvrčajoče.

Tako se le malo žrtev odloči za prijavo nadlegovalca, saj se bojijo izgube službe in maščevanja delodajalcev. Drugi so prepričani, da tudi če se pritožijo ne bo nihče reagiral, poleg tega pa skoraj nimajo zaščite oziroma podpore sodnega in delavskega sistema. Najslabše pri vsem tem pa je, da družba spolno nadlegovanje na delovnem mestu ne obravnava kot nedopustno, pri čemer se vodstveni delavci zavedajo, da za svoja dejanja ne bodo kaznovani in delajo, kar želijo. Žrtev, ki se zaradi spolnega nadlegovanja pritožuje, pa sprejmejo na način, češ, vesela bodi, da si te kdo sploh želi.

Čeprav v Bolgariji obstajajo zakoni, ki ščitijo pred diskriminacijo na osnovi spola, večina žrtev nima denarja za izvedbo postopka na sodiščih preko odvetnikov. Še slabše je z žrtvami spolnega nadlegovanja, ki zahtevajo plačilo odškodnine, saj ni spolno nadlegovanje nikjer v

⁵ Omenjene podatke mi je posredovala gospa Cecile De Wandeler s Centra za enake možnosti moških in žensk v Belgiji po elektronski pošti z naslovom info@amazone.be, dne 12. 10. 2004.

delavskem zakoniku izrecno prepovedano. Žrtve lahko uporabijo določila kazenskega zakonika, po katerem se zaradi spolnega nadlegovanja lahko pritožijo na sodišče. Civilna tožba je za žrtve edina rešitev, ki omogoča tudi kaznovanje delodajalca.

Nova bolgarska ustava iz l.1991 v svojem 6.členu zagovarja načelo, da so vsi ljudje rojeni enaki in imajo enake pravice. Poleg tega prepoveduje diskriminacijo na osnovi spola, spolno nadlegovanje pa ni nikjer omenjeno.

V delavskem zakoniku je prepovedano vsako razlikovanje pri zaposlovanju na osnovi spola, ženskam mora biti zagotovljeno varno in zdravo delovno okolje. Te pravice veliko delodajalcev ignorira in jih ne odobrava niti parlament. Specifičnega določila, ki bi se nanašalo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu, v delavskem zakoniku ni.

Tudi v bolgarskem kazenskem zakoniku ni določila, ki bi ščitil žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, vendar pa obstajajo drugi členi, kamor bi lahko uvrstili tudi nadlegovanje s strani nadrejenih. Tako 153.člen kazenskega zakonika prepoveduje prisiljevanje žensk v odnose, s katerimi bi si pridobile napredovanje. Če ženska dejanje zavrne in jo delodajalec odpusti, je lahko obtožen na zaporno kazen do treh let. Vendar 153. člen pokriva le omenjeno dejanje spolne narave, ne more pa biti žrtev zaščitena s tem členom, če jo je nadlegoval nadrejeni z opolzkimi besedami, otipavanjem in drugimi seksualnimi vsebinami. Tako je njihov kazenski zakonik še potrebno prilagoditi delovnim razmeram (Sexual discrimination and sexual harassment in Bulgaria, <http://www.mnadvocates.org/vertical/sites/%7BC83C74A5-9AEB-4448-B059-C7B9B3DFBO089%7D/uploads/sexharas.pdf>, 27. 3. 2004).

Bolgarija kot bodoča polnopravna članica EU bo na področju preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu morala še veliko narediti. Najprej mora imeti primerno definicijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki je zaenkrat sploh nimajo, poleg tega bodo morali določiti, kje bo spolno nadlegovanje na delovnem mestu obravnavano, v delovnem zakoniku, v kazenskem zakoniku ali v posebnem zakonu o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Za začetek bi bilo najbolje, če bi spolno nadlegovanje uvrstili v kazenski zakonik, kjer že imajo nekaj členov, v katere bi lahko uvrstili tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

Organizacije morajo razvijati učinkovito in intenzivno politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, o tem obveščati zaposlene in za to usposabljati tudi primerne strokovnjake (zaupni svetovalci, psihologi in podobno). Vsekakor so zaposleni v Bolgariji premalo osveščeni o svojih pravicah, ki bi jim morale pripadati enako kot tistim v drugih državah EU.

Žrtve je potrebno zaščititi pred vsemi možnimi nadlegovalci ne le pred nadrejenimi, ampak tudi pred sodelavci in zunanjimi sodelavci organizacije. Vsekakor pa morajo spremeniti tudi družbeno opredelitev do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki obsoja žrtev in ne nadlegovalca.

Poleg zaščite žrtev je potrebno primerno kaznovati tudi nadlegovalce in delodajalce, še posebej v primeru, če vedo, da v njihovi organizaciji prihaja do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, pa ničesar ne ukrenejo. Le tako se bo njihova zakonska ureditev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko vsaj delno primerjala z ureditvami držav EU in bo Bolgarija vsaj malo prikrajšala roke nadlegovalcem, ki se sedaj dokaj svobodno vedejo.

d) Francija

V Franciji spolno nadlegovanje na delovnem mestu urejata Delovni zakonik in Zakon o državnih uslužbencih (Strojan 1998: 31).

Za spolno nadlegovanje na delovnem mestu se smatrajo spolne zahteve in grožnje po maščevanju, če žrtev zavrne zahtevo. Žrtve spolnega nadlegovanja so lahko moški in ženske. Da lahko govorimo o nadlegovanju mora med nadlegovanim in med nadlegovalcem obstajati vez podrejenosti in nadrejenosti. Nadlegovalec pri nadlegovanju izrablja svojo moč zaradi nadrejenega položaja. Nadlegovalec je lahko tudi zunanji sodelavec v organizaciji. Da lahko govorimo o spolnem nadlegovanju mora žrtev čutiti posledice na svojem zdravju, pri nadaljnji delovni karieri, poleg tega morajo obstajati protizakonite sankcije ali dokaz, da je bila žrtev odpuščena, ker ni izpolnila spolnih zahtev nadrejenega.

Žrtev se zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko obrne na policijo, državno tožilstvo in na pristojno sodišče. Nadlegovalec, če je spoznan za krivega, lahko dobi zaporno kazen do treh let, denarno kazen ali plačilo odškodnine žrtvi, z obrestmi vred.

Nadlegovalec, ki zlorabi svoj položaj je disciplinsko odgovoren. Če pride do spolnega nadlegovanja med sodelavci, lahko nadlegovalca doletijo sankcije le, če jih je delodajalec uredil s svojimi pravili.

Spolno nadlegovanje v Franciji se razume kot diskriminacija na osnovi spola, za katero je predvidena tako zaporna kot denarna kazen. Med zaščitene sodijo tako redno zaposleni kot iskalci zaposlitve, zaščitene pa so tudi priče. Oboji se lahko pritožijo predstavniku zaposlenih v podjetju, protidiskriminatornim organizacijam, inšpekciji ali sodišču. Sodišče lahko odloči, da je odpustitev žrtve nična in da primer pride v javnost. Kaznovana ni samo oseba, ki je zlorabila položaj, ampak tudi delodajalec. Zaščiteni so tudi pripravniki, ki so utrpeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu (Strojan 1998: 31 – 32).

Primer francoske zakonodaje preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je veliko bolj dosleden kot pri prejšnjih državah, čeprav lahko tudi v tej zakonodaji najdemo tako pomanjkljivosti kot dobre lastnosti. Pozitivna lastnost je, da so pri spolnem nadlegovanju zaščitene poleg žrtev tudi priče. To vsekakor prispeva k večji verjetnosti, da bo žrtev nadlegovalca prijavila.

Zelo pomembna se mi zdi tudi odločitev, da ni nujno, da je kaznovan za svoje ravnanje samo nadlegovalec, ampak tudi delodajalec, s tem je veliko večja verjetnost, da si bodo delodajalci prizadevali za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in da ne bodo celo sami med nadlegovalci.

Je pa zanimivo, da njihova zakonodaja pri opredeljevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izhodišče postavlja odnos podrejenosti in nadrejenosti, kar se mi zdi ključna napaka njihovega sistema, saj so nadlegovalci lahko tudi sodelavci in raziskave dokazujejo, da so le-ti v večji meri vir nadlegovanja kot nadrejeni. Za sodelavce je sicer predvideno sankcioniranje, vendar samo v primeru, da je sankcije predvidel delodajalec v svojih pravilih

službe. V nasprotnem primeru in če zaposleni vedo, da takšne ureditve ni, lahko sodelavci prostih rok nadlegujejo svoje sodelavce.

e) Nemčija

V Nemčiji velja od 1.1994 Zakon o varovanju delavcev pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Zakon varuje človekovo dostojanstvo pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Nanaša se tudi na preventivne ukrepe (Kozmik 1999: 84).

Med zaposlene glede na 1. člen 2. odstavka sodijo zaposleni v javnih in zasebnih podjetjih, zaposleni preko dela na domu, zaposleni v zvezni in deželni vladah, lokalnih skupnostih, zaposleni v oboroženih silah in sodniki (Kozmik 1999: 84).

Zakon o varovanju delavcev pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu definira spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot naklepno vedenje spolne narave, ki prizadene dostojanstvo zaposlenih. Med ta dejanja spadajo: vsa spolna ravnanja in vedenja, ki so kazniva po kazenskem zakoniku, druga spolna ravnanja (opazke spolne narave, izjave o postavi, vici s spolno vsebino, naključni telesni dotiki, telefonski pogovori, pisma, elektronska pošta z neprimerno vsebino, napredovanje zaradi izpolnjevanja zahtev spolne narave, nazadovanje zaradi neizpolnjevanja zahtev spolne narave, kazanje pornografskega gradiva tudi koledarji s pornografsko vsebino so prepovedani na delovnem mestu) (Was ist nach dem Gesetz sexuelle Belästigung?, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexdef.htm>, 15. 3. 2004, Sexuelle Belästigung, http://www.help.gv.at/39/390000_f.html, 15. 3. 2004), ter vsa dejanja, za katere je očitno, da jih žrtev odklanja.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je kršitev obveznosti po delovni pogodbi ali disciplinski prekršek (Strojan 1998: 21).

Žrtev se zaradi spolnega nadlegovanja s strani delodajalca, sodelavcev, nadrejenih ali tretje osebe obrne na tovarniški svet, kateremu razloži svoj problem, svet ji svetuje in pove, kakšne so njene pravice in kakšne so lahko posledice (Was können die Betroffenen tun?, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexbetr.htm>, 15. 3. 2004).

V primeru, da se žrtev odloči za tožbo, jo naslovi na odgovorno osebo v podjetju. Dolžnost delodajalca je primer raziskati in primerno ukrepati. Delodajalec lahko zoper nadlegovalca izreče opomin, premestitev, prerazporeditev ali odpustitev z dela (Was können die Betroffenen tun?, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexbetr.htm>, 15. 3. 2004).

Če delodajalec neprimerno ukrepa ali sploh ne ukrepa, ima žrtev pravico, da preneha z delom na svojem delovnem mestu, dokler ji spet ni zagotovljeno varno delovno okolje, pri tem pa ne izgubi pravice do plačila. Žrtev zaradi prijave spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne sme biti oškodovana s strani delodajalca, saj je izvrševala svoje pravice. Pomembna naloga organizacij je tudi usposabljanje vodstvenega kadra, zaposlenih in delodajalcev na področju pravne zaščite žrtev in obveznosti delodajalcev (Kozmik 1999: 85).

Zakon o varovanju delavcev pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu iz l.1994 je eden redkih primerov držav, ki imajo zakon, ki se nanaša izključno na spolno nadlegovanje na delovnem mestu. To je vsekakor zelo pozitivno za državo pri preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Zakon natančno definira, kaj spada med spolno nadlegovanje na delovnem mestu (verbalno, neverbalno in fizično ravnanje spolne narave), kar pomeni, da je tako za nadlegovalce kot za žrtev dokazovanje, ali je do spolnega nadlegovanja prišlo lažje. Njihova definicija ustreza definiciji spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v EU.

Žrtve so zaščitene v primeru, da jih nadlegujejo vodje, nadrejeni, delodajalci ali sodelavci, edina pomanjkljivost je ta, da ne predvidevajo, da bi lahko bili nadlegovalci tudi podrejeni. Pomembno bi bilo zaščititi tudi priče, o čemer pa zakon ne govori.

Žrtve spolnega nadlegovanja so zaščitene tako v javnih kot v zasebnih organizacijah, kar zelo podpiram, saj zakon ne more pokrivati le zasebnih podjetij (primer Belgije) ali pa le javnih (primer Avstrije). Med zaposlene, ki bi jih bilo potrebno zaščititi, pa jih nemški zakon ne ščiti, bi bilo potrebno uvrstiti še pripravnike, zaposlene za določen čas in invalide.

Usposabljanje za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je dobro razvito. S tem mislim, da se usposablja prave ljudi (vodstveni kader, ženske, delodajalci ter da se

izobražujejo o najbolj primernih vsebinah s področja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (pravna zaščita žrtev in dolžnosti delodajalcev).

Nemški primer lahko uvrstimo med najbolj izdelane zakonodaje preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu med državami EU.

f) Švedska

Na Švedskem je spolno nadlegovanje na delovnem mestu prvič vključeno v Zakon o enakih možnostih leta 1991, ko je parlament v skladu z zakonskim osnutkom odločil vključiti v švedski zakon tudi člene, ki se nanašajo na spolno nadlegovanje (Hagman 1998: Koraki odkrivanja in spopada s prikrito nevarnostjo spolnega nadlegovanja na Švedskem. Stubiške toplice, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/hagman.html>, 10. 3. 2004).

V tem zakonu sta 6. in 22. člen tista, ki se nanašata na spolno nadlegovanje na delovnem mestu. 6. člen Zakona o enakih možnostih določa, da si morajo delodajalci prizadevati, da ni nihče od zaposlenih žrtev spolnega nadlegovanja in da nihče ni žrtev zaradi pritožbe, da je bil nadlegovan. Delodajalec je tako odgovoren, da prepreči spolno nadlegovanje, če pa do njega vseeno pride, pa ustrezno ukrepa. To pomeni, da se primer skuša najprej rešiti po neformalni poti in če ta ni uspešna še po formalni poti. Sankcije so enake kot se uporabljajo v disciplinskih postopkih: disciplinski ukor, premestitev ali odpust. Podobne zahteve do delodajalca so tudi v predpisih, povezanih z Zakonom o delovnem okolju. V primeru, da delodajalec ne ukrepa ustrezno, lahko namesto njega ukrepa Varuh človekovih pravic (sproži postopek pritožbe pred Komisijo za enake možnosti). Komisija lahko od delodajalca zahteva izpolnjevanje zakonskih določil in ga kaznuje z globo.

22. člen Zakona o enakih možnostih se nanaša na delodajalca in določa, da delodajalec ne sme nadlegovati zaposlenega zaradi tega, ker je le-ta že odklonil predloge za intimno razmerje z delodajalcem ali pa je že vložil pritožbo proti delodajalcu. Ta člen ne daje nobene zaščite pred spolnim nadlegovanjem kot takim, niti ni uporaben v primeru, ko je nadlegovalec sodelavec. V tem primeru, tudi če žrtev zavrne nadlegovalca, njeno upiranje nima pomena, saj dejanje sodelavca ni kaznivo glede na 22. člen Zakona o enakih možnostih. Zato se lahko na predlog

Varuha človekovih pravic ali sindikata primer preda Delovnemu sodišču, ki lahko delodajalcu naloži plačilo odškodnine.

Če delodajalec ve za spolno nadlegovanje, vendar ne ukrepa ali je nadlegovalec delodajalec sam, ima žrtev po zakonu pravico do odpovedi. Vendar gre pri tem po mnenju Delovnega sodišča za kršitev Zakona o varstvu zaposlenih (Spolno nadlegovanje, http://www.dz-rs.si/si/aktualno/publikacije/knjige/zbornik_2002.pdf, 21. 9. 2004). Z mnenjem Delovnega sodišča se popolnoma strinjam, saj je nesmiselno, da bi žrtve spolno nadlegovanje na delovnem mestu reševale z odpovedjo, nadlegovalec pa bi s tem ostal nekaznovan.

Leta 1998 je švedska vlada pripravila osnutek, ki predlaga dopolnitev Zakona o enakih možnostih iz leta 1991, kar je bilo leta 2000 tudi realizirano. Dopolnjen zakon o enakih možnostih v šestem členu vsebuje definicijo spolnega nadlegovanja, ki jo uporablja EU. Spolno nadlegovanje je opredeljeno kot vsako nezaželeno verbalno, neverbalno ali fizično ravnanje spolne narave oziroma drugo dejanje temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo zaposlenih na delovnem mestu in ustvarja zastrašujoče, sovražno in ponižujoče delovno okolje. Dopolnjen pa je tudi 22. člen, ki navaja, da si mora delodajalec prizadevati za preprečitev spolnega nadlegovanja med sodelavci in zagotoviti, da nihče ne bo žrtev takega nadlegovanja. Če zanj izve, mora zagotoviti ukrepe za zaustavitev teh dejanj, v primeru, da ne ukrepa, pa je žrtvi dolžan izplačati odškodnino (Jamnstalldhethslag, <http://www.rixlex.riksdagen.se>, 18. 10. 2004).

Glavni švedski problem do dopolnitve Zakona o enakih možnostih je bil v tem, da se je kot spolno nadlegovanje opredeljevalo samo ravnanje spolnega značaja in ne tudi ravnanje na osnovi spola, kar pomeni, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu ni bilo smatrano kot diskriminacija na osnovi spola. To je bilo z dopolnitvijo šestega člena Zakona o enakih možnostih odpravljeno s sprejetjem definicije spolnega nadlegovanja, ki velja v EU. To dopolnilo zakona je vsekakor pozitivno za nadaljnje odkrivanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Pomembna naloga, ki jo je rešil švedski parlament z dopolnitvijo 22. člena Zakona o enakih možnostih pa je odpravljanje spolnega nadlegovanja med sodelavci. V poglavju, kjer sem govorila kdo so vršilci spolnega nadlegovanja, sem ugotovila, da so to predvsem sodelavci, na

Švedskem pa nadlegovanje med sodelavci z zakonom do leta 2000 ni bilo pokrito. Žrtev je imela le pravico do odpovedi, če jo je nadlegoval sodelavec. Ta pomanjkljivost je z dopolnitvijo 22.člena Zakona o enakih možnostih odpravljena in potemtakem nam tudi ni več potrebno pomišljati na dejstvo, da zakon ščiti nadlegovalca in ne žrtev. Sedaj ko za spolno nadlegovanje med sodelavci odgovarja tudi delodajalec, si bo moral (delodajalec) veliko bolj prizadevati za preprečevanje morebitnih tovrstnih dejanj med sodelavci zaradi izplačevanja odškodnin žrtvam, če ne bo pravilno (ali sploh ne bo) ukrepal. Poleg tega se bo v organizacijah verjetno povečalo osveščanje zaposlenih o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in povzelo ukrepe za izobraževanje primerne kadra, ki se bo sposoben soočati z žrtvami spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

g) Velika Britanija

Velika Britanija ima v veljavi Zakon o diskriminaciji na osnovi spola, v okviru katerega obravnavajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu (Kozmik 1999: 80), čeprav izrecno omenjeno v tem zakonu ni. V postopkih pred sodišči pa se neposredno uporablja še Priročnik Evropske komisije. V primeru, da zaposleni na delovnem mestu utрпи spolno nadlegovanje, je upravičen do odškodnine, ki jo lahko izterja preko sodišč.

Glede na Zakon o spolni diskriminaciji spolno nadlegovanje na delovnem mestu ni obravnavano kot prepovedano, ampak kot manj naklonjeno obravnavanje osebe, kot bi ga bila deležna oseba nasprotnega spola, nadlegovani pa je pri tem odpuščen ali oškodovan. Bistvo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni vprašanje, če se je dogajalo, ampak če je bil nadlegovani (na primer ženska) obravnavan manj naklonjeno kot bi bil moški. Nadlegovanje se šteje za diskriminacijo na osnovi spola, če je žrtev obravnavana nenaklonjeno in če to obravnavanje vključuje vedenje spolne narave, ki mu oseba, če bi bila nasprotnega spola, ne bi bila izpostavljena (Kozmik 1999: 80).

Žrtev spolnega nadlegovanja lahko vloži pritožbo zoper nadlegovalca in zoper delodajalca, saj je delodajalec po Zakonu o diskriminaciji na osnovi spola odgovoren za diskriminatorska dejanja zaposlenih med delovnim časom, tudi če je vedel za ta dejanja ali je z njimi celo soglašal.

Sodišče nalaga veliko odgovornost delodajalcem v pritožbah zaradi spolnega nadlegovanja, zato je njihova dolžnost spolno nadlegovanje tudi preprečevati, kar lahko naredijo s sprejemom pravil preprečevanja spolnega nadlegovanja in s primerno politiko izobraževanja in usposabljanja za uresničevanje teh pravil.

Zaščiteni zaposleni so redno zaposleni, samozaposleni in delavci po pogodbi, pritožijo se lahko na sodišče ali znotraj podjetja. Pritožba žrtve mora biti poslana na sodišče v treh mesecih po spolnem nadlegovanju, začne pa se s posebnim obrazcem, ki ga žrtev pošlje na sodišče. Poleg tega lahko žrtev uporabi še vprašalnik, ki ga izpolnijo delodajalci, ki povedo svoje videnje dejanja. Delodajalcu tega vprašalnika ni nujno izpolniti, vendar se njegova odklonitev lahko na sodišču uporabi proti njemu.

V primeru, da je pritožba žrtve utemeljena lahko sodišče ugotovi, da je bila žrtev diskriminirana in se ji določi odškodnina tudi zaradi duševnih bolečin. Višina odškodnine se določa od primera do primera. Delodajalec je dolžan premestiti nadlegovalca ali v organizaciji uvesti programe za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Za angleške sindikate na državni in lokalni ravni ter za delodajalce glede na Priporočila Komisije za enake možnosti velja naslednje:

- a) sindikati na državni ravni morajo sprejeti programe, v katerih obsojajo spolno nadlegovanje in v katerih dokazujejo, da se zavzemajo za zaposlene,
- b) sindikati morajo zagotoviti, da se primeri spolnega nadlegovanja obravnavajo resno in morajo imenovati osebo za posvetovanje in pomoč žrtvi,
- c) uvesti morajo redna izobraževanja za zaposlene o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu.

Na lokalni ravni je naloga sindikatov:

1. resno soočanje s pritožbami,
2. primerna usposobljenost sindikatov,
3. ugotavljanje, če je bil nadlegovan še kdo drug,
4. opozarjanje na trimesečni rok za pritožbo in obveščanje o postopku pritožbe,

5. zavarovanje žrtve pred šikaniranjem s strani sodelavcev in delodajalca,
6. obveščanje delodajalca o primeru, le-ta pa mora nadlegovalca disciplinsko kaznovati,
7. redno obveščanje žrtve o poteku postopka.

Do zapletov lahko pride v primeru, da sta žrtev in nadlegovalec člana istega sindikata, za takšne primere mora sindikat pripraviti ustrezne rešitve.

Za delodajalce je priporočljivo:

1. Delodajalci so odgovorni za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in takšnih dejanj ne smejo dovoliti, ker pomenijo diskriminacijo na osnovi spola njegovih zaposlenih (sprejeti morajo načelno izjavo o obsodbi spolnega nadlegovanja).
2. Če do nadlegovanja vseeno pride so dolžni hitro ukrepati, izdelana morajo imeti natančna pravila postopka za primere pritožb. Pravila, ki določajo postopek obravnave pritožb, morajo biti izdelana tudi v manjših organizacijah.
3. Delodajalec je dolžan premestiti nadlegovalca in ne žrtev.
4. Žrtev ne sme biti v nobenem primeru objekt posmehovanja in maščevanja s strani sodelavcev in vodstva zaradi pritožbe glede nadlegovanja (Strojan 1998: 27 – 30).

Za Veliko Britanijo si upam trditi, da je primer dobro organizirane zakonodaje o preprečevanju in osveščanju na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, predvsem pa ima odlično razvito politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v okviru sindikatov in s strani delodajalcev, ki jo izvajajo na rednih usposabljanjih vodstva in delodajalcev ter izobraževanjih zaposlenih in delodajalcev. Delodajalci morajo imeti natančno izdelana pravila za ukrepanje v primeru, da pride do pritožbe zaradi spolnega nadlegovanja, ne glede na to ali gre za manjšo ali večjo organizacijo. Politika preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je narejena po vzoru Priročnika Evropske komisije (neposredna uporaba).

Pomanjkljivost, ki jo je moč opaziti na primeru Velike Britanije, je njihov Zakon o diskriminaciji na osnovi spola, ki spolnega nadlegovanja izrecno ne omenja, ga pa v Veliki Britaniji vseeno obravnavajo pod tem zakonom. Potrebna bi bila dopolnitev zakona, v katerem bi bilo izrecno opredeljeno, katera dejanja sodijo med spolno nadlegovanje na

delovnem mestu in tudi povedano, da je takšno dejanje kaznivo, saj današnji Zakon o diskriminaciji na osnovi spola spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne prepoveduje, oziroma ni pomembno, če je do spolnega nadlegovanja prišlo, ampak če je bila žrtev obravnavana manj naklonjeno kot bi bila v istem primeru oseba drugega spola.

Problematičen se mi zdi tudi trimesečni rok, ki ga ima žrtev na razpolago za pritožbo na sodišču, saj spolno nadlegovanje na delovnem mestu običajno ni enkratno dejanje, poleg tega je včasih tudi težko določiti mejo med dejanjem, ki je bilo za žrtev še sprejemljivo in dejanjem, ki je preraslo meje strpnosti žrtve. Mislim, da bi bilo v tem primeru bolj pomembno, da žrtve dejanje sploh prijavijo kot pa, da so omejene še s časovnim rokom za oddajo pritožbe.

Kar pa zadeva dolžnosti delodajalcev in sindikatov, menim da so lahko zgled vsem drugim državam EU.

h) ZDA

ZDA so bile skupaj s Kanado prva država, ki je uzakonila preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Leta 1964 je bil sprejet Zakon o državljskih pravicah, ki prepoveduje diskriminacijo na osnovi spola, rase, vere, barve ali narodnosti. L. 1980 pa je Komisija za enake možnosti pri zaposlovanju sprejela navodila, ki so spolno nadlegovanje na delovnem mestu interpretirala kot obliko diskriminacije po Zakonu iz 1.1964 (Ledgerwood: The EEOC'S foray into sexual harassment: interpreting the new guidelines for employer liability, <http://webmail.siol.net/cgi-bin/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004).

Glede na ta zakon se delodajalcem prepoveduje diskriminacija na osnovi spola, kjer je ena od oblik diskriminacije tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Nadlegovanje na osnovi spola je kršitev 703. člena 7. poglavja zakona (Strojan 1998: 38).

Zahteve po spolnih uslugah, nezaželeni spolni predlogi in druga verbalna ter fizična dejanja spolne narave so spolno nadlegovanje: če je podrejanje tem dejanjem pogoj za zaposlitev, če je podrejanje takšnim zahtevam vzrok za odločitve pri zaposlovanju, ki škodujejo

posamezniku, če ta dejanja pomenijo vmešavanje v delo posameznika in če se s tem ustvarja sovražno in ponižujoče delovno okolje (What is sexual harassment?, <http://freedvice.com/law/533us.htm>, 16. 3. 2004).

Zakon o državljskih pravicah in Komisija za enake možnosti pri zaposlovanju ločita dve vrsti nadlegovanja: »quid pro quo« in sovražno delovno okolje. V primeru »quid pro quo« se zaposlenemu delavcu odreka določen privilegij, ki izhaja iz zaposlovanja na podlagi nepristajanja na odnose spolne narave z drugim zaposlenim. Delodajalec je odgovoren za take kršitve tudi, če ni bil seznanjen z nezakonitim ravnanjem zaposlenega (predelavca, vodje oddelka ali kontrolorja). Pritožba zaradi »quid pro quo« spolnega nadlegovanja mora ustrezati dejstvu, da je šlo za nadlegovanje, temelječe na spolu, da so bili spolni predlogi za pritožnika nezaželeni in da so bile s pritožnikovo podreditvijo tem predlogom pogojene tudi ugodnosti (Johnson – Dietz, Ledgerwood: Sexual harassment: implications for employer liability, <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004).

Težje pa je dokazovanje sovražnega delovnega okolja, saj mora zaposleni dokazati, da je na njegovem delovnem mestu prišlo do takšne spremembe delovnih pogojev na osnovi spolne pripadnosti zaposlenega, ki vplivajo na njegove pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Za kršitev državljskih pravic po zakonu, sodišča uporabljajo standard »razumne ženske«. Spolno nadlegovanje, ki ustvarja sovražno delovno okolje, za razliko od »quid pro quo« spolnega nadlegovanja ne zahteva vpliva na denarne ugodnosti. Lahko ga povzročijo tudi sodelavci in tretje osebe, ne samo nadrejeni, ni omejeno na spolne predloge in zahteve, ampak lahko vključuje sovražno vedenje, ki temelji na spolu. Dejanje vpliva na zmožnost osebe pri delu in je tipično (ponavadi vključuje več incidentov). Za razliko od »quid pro quo« spolnega nadlegovanja kriteriji pri sovražnem delovnem okolju (ravnanje je nezaželeno, za pritožnika žaljivo in bi ga za takšno označila tudi razumna oseba) ne vsebujejo nujno spolnih predlogov med nezaželenimi ravnanji. Pritožba se lahko vloži tudi zaradi komentarjev o delih telesa, šal, posterjev in stripov spolne narave (Zidarič 1995: 21).

Delodajalci v ZDA so odgovorni za svoja dejanja in dejanja vodstvenih delavcev ne glede na to ali je bilo dejanje s strani delodajalca odobreno ali celo prepovedano in ne glede na to ali je delodajalec vedel za dejanje oziroma bi moral vedeti, da se dogaja. Če prihaja do spolnega

nadlegovanja med sodelavci, je delodajalec odgovoren za dejanja storjena na delovnem mestu, ne glede na to, če je vedel za njih ali bi moral vedeti, razen če dokaže, da je nemudoma ukrepal.

Delodajalec je dolžan preprečiti spolno nadlegovanje na delovnem mestu in v politiki organizacije za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu jasno povedati, da je le-to v nasprotju z zakonom in načeli organizacije. Za delavce mora delodajalec izdelati postopek pritožbe v primeru, da postanejo žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Postopek mora biti enostaven in učinkovit (Kozmik 1999: 90).

Vsak delodajalec mora pripraviti in uveljaviti pisni program preprečevanja spolnih zlorab v organizaciji in omogočiti delavcu, ki meni, da so bile njegove pravice, ki mu jih daje Zakon o državljskih pravicah kršene, da o tem obvesti delodajalca. Če delodajalec takšnega programa ni pripravil, dokazovanje kršitve s strani delavca ni potrebno (Zidarič 1995: 21).

V primeru, da se ugotovi, da je bila žrtev diskriminirana na osnovi spola, je le-ta upravičena do položaja v katerem bi bila, če ne bi bila diskriminirana. To pomeni, da se jo lahko ponovno zaposli, se ji da plačilo za nazaj, omogoči napredovanje in izplača odškodnina zaradi strahu in stresa, ki ga je pretrpela (Strojan 1998: 41).

Podobno kot v Veliki Britaniji lahko na primeru ZDA ugotovimo, kaj pomeni imeti ustrezno uzakonjene predpise o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. ZDA jih imajo že vse od leta 1964; torej dlje kot katerakoli izmed držav EU. To pomeni, da se je sam pojav začel najprej raziskovati in preučevati v ZDA, nato pa tudi po zgledu ZDA še v državah EU.

ZDA imajo zelo natančno opredeljeno spolno nadlegovanje na delovnem mestu, ki zajema tako spolno nadlegovanje tipa »quid pro quo« kot sovražno delovno okolje. Za vsa zagrešena dejanja vodstvenih delavcev in delodajalcev odgovarjajo delodajalci ne glede na to, ali so za dejanje vedeli ali ne, ali pa so ga celo prepovedali. Tudi za spolno nadlegovanje med sodelavci odgovarjajo delodajalci. To pomeni, da na njihovih ramenih leži velika teža preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in zato si morajo prizadevati, da takšna vedenja preprečujejo s primernimi programi preprečevanja spolnega nadlegovanja na

delovnem mestu. Za delavce morajo pripraviti primerne postopke za pritožbo, ki so enostavni in omogočajo hitro reševanje neprimernih vedenj nadlegovalcev.

Predpisi o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu zelo primerno ščitijo žrtve, mogoče bi bilo potrebno storiti še več za zaščito prič in pojasniti, kdo je odgovoren v primeru, če podrejeni nadlegujejo nadrejene, kar je sicer zelo redek pojav, vsekakor pa je mogoč.

Da si ZDA zelo prizadevajo preprečevati spolno nadlegovanje na delovnem mestu dokazuje tudi dejstvo, da obstajajo poleg zvezne zakonodaje, še zakonodaje po posameznih državah, organizacijah, univerzah, ki preprečujejo spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

i) Slovenija

Slovenija zakona o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu še nima. Omenjeno področje pokrivajo nekateri členi kazenskega zakonika, 45. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki je v veljavi od 1. 1. 2003 in Zakon o uresničevanju enakega obravnavanja, sprejet aprila 2004.

Ko se je pripravljala nov kazenski zakonik Republike Slovenije, ki velja od 2. 1. 2003, je bil podan predlog, da se spolno nadlegovanje na delovnem mestu inkriminira kot posebno kaznivo dejanje, vendar predlog ni bil sprejet zaradi nezmožnosti precizne opredelitve takšnega kaznivega dejanja. Četudi spolno nadlegovanje ni opredeljeno kot posebno kaznivo dejanje to ne pomeni, da kazenski zakonik ne sankcionira najhujših oblik spolnega nadlegovanja (Jakulin 1998: 27).

Tako med kazniva dejanja, ki pokrivajo tudi spolno nadlegovanje sodijo štiri členi kazenskega zakonika:

1. 142. člen (prisiljenje); kazenski zakonik v 142. členu določa, da je kdor koga s silo ali z resno grožnjo prisili, da kaj stori ali opusti ali da kaj trpi, lahko kaznovan z zaporom do enega leta (Uradni list RS, št.110 – 5389/2002, str.13138, 18. 12. 2002). To kaznivo dejanje lahko stori vsakdo. Pomembno pa je, da za obstoj tega kaznivega dejanja ni potreben telesni stik med žrtvijo in nadlegovalcem (Jakulin 1998: 28).

2. 146. člen (grdo ravnanje); Naslednje kaznivo dejanje, ki pokriva kar nekaj dejanj, ki spadajo med spolno nadlegovanje, je kaznivo dejanje grdega ravnanja. 146. člen navaja, da kdor ogrozi varnost kakšne osebe z resno grožnjo, da bo napadel njeno življenje ali telo, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do šestih mesecev (Uradni list RS, št.110 – 5389/2002, str.13138, 18. 12. 2002). Storilec tega dejanja je lahko vsakdo. Vsebina dejanja se nanaša na fizični napad oškodovanca, posledica pa je telesna ali duševna prizadetost oškodovanca. Med fizično prizadetost štejemo: praske, odrgnine, modrice,..., med psihične pa: strah, jezo, razburjenje in podobno. Pri kaznivem dejanju grdega ravnanja je nujno, da pride do telesnega stika med storilcem in nadlegovanim in do fizične ali psihične oškodovanosti žrtve. Storilec je lahko vsakdo, tudi poslovni partner, za obstoj dejanja pa ni potreben odnos odvisnosti, uporaba sile ali grožnje (Jakulin 1998: 28).
3. 169. člen (razžalitev); v okviru kazenskega dejanja razžalitve bi lahko obravnavali verbalna dejanja spolnega nadlegovanja, pri katerih bi lahko dokazali storilčevo zavest, da drugega žali (Uradni list RS, št.110 – 5389/2002, str.13138, 18. 12. 2002).
4. 184. člen (kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja); 1. odstavek 184. člena kazenskega zakonika določa, da stori kaznivo dejanje kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja, kdor zlorabi svoj položaj in s tem pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma utрпи kakšno drugo spolno dejanje. Za to se ga kaznuje z zaporom do treh let (Uradni list RS, št.110 – 5389/2002, str.13138, 18. 12. 2002). Storilec tega dejanja je lahko vsakdo, ki je žrtvi nadrejen ali je žrtev od njega odvisna (Bašič 1999: 103). Zloraba položaja se največkrat nanaša na nudenje določenih ugodnosti ali kot grožnja z neugodnostmi. Med druga spolna dejanja pa sodijo homoseksualni in lezbični odnosi ter dejanja, ki vključujejo zadovoljevanje spolnega nagona na telesu žrtve, ki pa ne pomeni spolno občevanje (občevanje med prsi, v usta, dotikanje spolovil, masturbacija žrtve in podobno). Za to kaznivo dejanje je torej potreben telesni stik med nadlegovalcem in žrtvijo in zajema dejanja nadrejenih (Jakulin 1998: 27 – 28).

Varstvo pred različnimi oblikami spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je v Sloveniji urejeno tudi v delovnem pravu s 45. členom, ki govori o varovanju dostojanstva delavca pri delu. Po tem členu je delodajalec dolžan zagotavljati delovno okolje v katerem nihče od

delavcev ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (Uradni list RS, št.42 – 2006/2002, str.4075, 15. 5. 2002).

Odklonitev dejanj iz prvega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

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 (Uradni list RS, št.42 – 2006/2002, str.4075, 15. 5. 2002).

V primeru, da delodajalec ne varuje dostojanstva delavcev pri delu, lahko delavec v roku osmih dni po tem, ko je že pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti, o kršitvah obvesti inšpektorja za delo, odpove pogodbo o zaposlitvi, če se je delodajalec nasilno vedel do njega ali če ni preprečil takšnih dejanj s strani sodelavcev oziroma, če ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem. Pri tem je delavec upravičen do odpravnine, ki velja za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih vzrokov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Pri tem (v primeru, da delodajalec ne varuje dostojanstva delavca pri delu) inšpektor za delo posreduje predlog sodniku za prekrške, kjer se:

- delodajalec - pravna oseba kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1 milijon tolarjev, če ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena Zakona o delovnih razmerjih,
- delodajalec - fizična oseba kaznuje za isti prekršek z denarno kaznijo najmanj 500 000 tolarjev,
- z denarno kaznijo najmanj 80 000 tolarjev kaznuje odgovorna oseba delodajalca - pravne osebe (Enake možnosti žensk in moških ter pristojnosti inšpektorata RS za delo, http://www.uem-rs.si/slo/nadleg_pristojnosti.doc, 2. 3. 2004).

Slabost varstva skozi delovno pravo je v tem, da ni mogoče kaznovati vseh možnih storilcev takšnih dejanj. Sankcija namreč ne more doleteti poslovnega partnerja, naključnega

obiskovalca ali lastnika zasebnega podjetja (Pristavec 1998: Človekovemu dostojanstvu prijazno delovno mesto. Stubiške toplice, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/pristavec.html>, 10. 3. 2004).

Slovenija je s 45. členom Zakona o delovnih razmerjih (nekateri menijo (po Veljkovič 2004), da je 45. člen Zakona o delovni razmerjih izpeljava 14. člena Ustave R Slovenije z vidika zagotavljanja enakosti pred zakonom glede na spol⁶), ki varuje dostojanstvo delavca pri delu, dobila natančno definicijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki je enaka definiranju pojava v EU. To je vsekakor pomembno, s tem ko je naša država postala nova polnopravna članica EU.

S sprejetjem Zakona o uresničevanju enakega obravnavanja pa smo na področju preprečevanja spolnega nadlegovanja dobili še eno pomembno novost in sicer je v omenjenem zakonu natančno opredeljeno, da so razlikovanja pri uveljavljanju pravic in temeljnih svoboščin za vsakogar, na katerem koli področju družbenega življenja, predvsem pa na področju zaposlovanja, sklepanja delovnih razmerij, vključevanju v sindikate in interesna združenja...ne glede na spol, raso, narodnost, etnično pripadnost, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, družbeni položaj,... prepovedana in pomenijo diskriminacijo (Stanković 2004: 16).

Omenjeni zakon bo precej pripomogel k preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, predvsem pa na področju zaposlovanja in napredovanja zmanjšal razlike, ki so pri delodajalcih bile pogojene na osnovi spola. V Sloveniji pa je tudi kar nekaj dejanj, ki spadajo med spolno nadlegovanje na delovnem mestu, kaznivo po kazenskem zakoniku.

S tem mislim, da je problem z opredeljevanjem, kaj je spolno nadlegovanje na delovnem mestu rešen, ostane pa še nekaj pomanjkljivosti. Mednje bi uvrstila predvsem pomanjkanje ustreznih politik preprečevanja spolnega nadlegovanja v organizacijah in predvsem premajhno osveščenost zaposlenih o preprečevanju spolnega nadlegovanja, primanjkuje pa

⁶ 14. člen Ustave Republike Slovenije (enakost pred zakonom) navaja, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino (Ustava R Slovenije 1991: 99).

nam tudi primerno usposobljenega kadra za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Nikjer tudi ni zapisano na koga se žrtve v primeru spolnega nadlegovanja lahko obrnejo v organizaciji ali izven nje (razen v Zakonu o uresničevanju enakega obravnavanja, ki omenja, da se žrtve, ki so bile diskriminirane lahko obrnejo na zagovornico načel enakosti, ki deluje v okviru Urada za enake možnosti (Stanković 2004: 16)) in kakšen je postopek pritožbe zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Mislim, da imamo trenutno v Sloveniji zasnovano dobro izhodišče za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, da politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja razvijamo v pravi smeri in da bomo z odpravo zgoraj omenjenih pomanjkljivosti uspeli doseči tudi večjo učinkovitost preprečevanja spolnega nadlegovanja.

3.3.4. Predstavitev ključnih ugotovitev analize zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja v izbranih evropskih državah in v ZDA

Po opravljeni predstavitvi zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v izbranih evropskih državah in v ZDA, bom s pomočjo tabele naredila primerjalno analizo držav glede na kazalnike, ki so po lastnem prepričanju ključni za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Glede na te kazalnike bom sestavila »idealni model« zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, s katerim bom ugotovila, kako primerna je ta ureditev v Sloveniji. Nato bom na podlagi primerjave kazalnikov po izbranih evropskih državah in ZDA, dobila še podatek, kakšna je ureditev teh držav v primerjavi s Slovenijo in ugotovila, če je slovenska zakonska ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu primerljiva z izbranimi evropskimi državami in z ZDA.

Pri tem ne bom še enkrat izpostavljala pomanjkljivosti in prednosti zakonskih ureditev izbranih držav, ampak bom samo tabelarno predstavila kazalnike zaradi lažjega dokazovanja na začetku postavljene hipoteze.

Tabela 1: Primerjalna analiza zakonske ureditve držav glede na ključne kazalnike preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Kazalnik Država	Obstaja zakon ali člen	Zaščita žrtev	Odgov ornost deloda jalca	Nadlegovalci	Politika preprečevanja spolnega nadlegovanja	Usposabljanje	Nudena pomoč žrtvam	Možnost pritožbe žrtve
Idealni model	zakon	da	da	delodajalci, nadrejeni, sodelavci, tretje osebe in podrejeni	da	da	da	da
Avstrija	zakon	v javni upravi	da	delodajalec, tretja oseba	ne	ne	ne	da
Belgija	zakon	v zasebnem sektorju	da	delodajalec	da	ne	da	da
Bolgarija	člen	skoraj nič	ne	nadrejeni	ne	ne	ne	da
Francija	zakon	da	da	nadrejeni, zunanji sodelavci,	ne	ne	da	da
Nemčija	zakon	da	da	delodajalec, nadrejeni, tretja oseba, sodelavec	da	da	da	da
Švedska	členi	da	da	Delodajalec, sodelavec	ne	ne	ne	da
Velika Britanija	zakon, priročni k EU	da	da	delodajalec, nadrejeni	da	da	da	da
ZDA	zakon	da	da	delodajalec, nadrejeni, sodelavec, tretja oseba	da	da	da	da
Slovenija	členi	da	da	nadrejeni, tretja oseba, delodajalec, sodelavec	ne	ne	ne	da

Za idealni model preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je značilno, da ima država zakon o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, v katerem je natančno določeno, kaj spolno nadlegovanje na delovnem mestu obsega. Med preučevanimi

državami imajo zakon, ki se nanaša na spolno nadlegovanje na delovnem mestu Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Velika Britanija in ZDA. Slovenija, Bolgarija in Švedska pa imajo samo določene člene v kazenskem zakoniku oz. v delovnem pravu.

Glede na omenjeni model morajo biti zaščitene žrtve in priče, kar je v praksi primer le v Franciji. Zaščita žrtev pa mora veljati tako za javno upravo kot za zasebni sektor, kar se pojavlja v vseh državah, razen v Belgiji (na državni ravni so zaščitene žrtve v zasebnem sektorju) in Avstriji (zaščitene so žrtve v javni upravi).

Med nadlegovalce je potrebno uvrstiti vse možne kategorije nadlegovalcev od delodajalcev, nadrejenih, sodelavcev, tretjih oseb in kar se mi zdi najbolj pomembno tudi podrejene, kar v izbranih evropskih državah in v ZDA zaenkrat še ni primer. Temu so najbližje ZDA, med izbranimi evropskimi državami pa Nemčija in Slovenija. Pri omenjenih državah bi bilo potrebno med nadlegovalce uvrstiti le še podrejene (čeprav menim, da 45. člen Zakona o delovnih razmerjih pokriva tudi omenjeno kategorijo). Pomembno za vse države je tudi dejstvo, da so delodajalci odgovorni za spolno nadlegovanje na delovnem mestu in so ga dolžni tudi preprečevati, kar velja za vse preučevane države.

Naslednji kazalnik idealnega modela, je opredeljena politika organizacije za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Če je politika opredeljena, imajo zaposleni v organizaciji večji občutek varnosti pred nadlegovalci, pa tudi delodajalcu naložimo odgovornost, da opredeljeno politiko izvaja. Pri tem pa je za uspešno soočanje s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu in z žrtvami spolnega nadlegovanja pomembno tudi usposabljanje delodajalca in zaposlenih o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, o pravicah zaposlenih v primeru, da postanejo žrtve spolnega nadlegovanja in o njihovi zakonski zaščiti. Pomembno je tudi, da imajo organizacije organizirane svete, določene posameznike ali zaupne svetovalce, h katerim se lahko obrnejo v primeru spolnega nadlegovanja. Za nadaljnje reševanje problema pa je potreben primeren pritožbeni postopek, ki bo omogočal hitro in učinkovito reševanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Vse omenjeno lahko zasledimo le na primeru Nemčije, Velike Britanije in ZDA. Slovenija v 45. členu Zakona o delovnih razmerjih in v štirih členih kazenskega zakonika, ki se nanašajo na spolno nadlegovanje nima opredeljene politike organizacij za preprečevanje spolnega

nadlegovanja razen možnosti pritožb žrtev in je glede na te kazalnike enaka z Bolgarijo, Švedsko in Avstrijo.

Idealni model sem postavila na podlagi rešitev, ki se mi zdijo smiselne in so vsaj delno prisotne v vsaki izmed preučevanih držav.

Kar pa zadeva primerjavo Slovenije z idealnim modelom, sem nekaj stvari omenila že zgoraj, sicer pa lahko glede na poznavanje zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja v Sloveniji in glede na primerjavo z idealnim modelom ugotovim, da se Slovenija počasi približuje idealnem modelu preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. To pomeni, da svojo hipotezo, da Slovenija nima popolnoma primerne zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu potrdim. Potrditev hipoteze bi argumentirala s tem, da Slovenija še nima zakona, ki bi opredeljeval spolno nadlegovanje na delovnem mestu, ampak ima le štiri člene v kazenskem zakoniku (142., 146., 169. in 184. člen) in en člen (45. člen) delavskega zakonika, ki urejajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Pozitivna novost pa je sprejetje Zakona o uresničevanju enakega obravnavanja, kjer je natančno razvidno, da gre pri dejanjih razlikovanja pri zaposlovanju, pri sklepanju delovnih razmerij in dr. za diskriminacijo. V prihodnje bi bilo za Slovenijo primerno tudi, da bi bolj natančno opredelila dolžnosti delodajalcev pri preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in obveščanju zaposlenih o spolnem nadlegovanju. Pomanjkljivost slovenske zakonodaje je tudi v tem, da delodajalcem ne nalaga dolžnosti organiziranja pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja in obveščanje žrtev o poteku pritožbenega postopka. Možnost pritožbe žrtve imajo, vendar samo to ni dovolj, če ne vedo, kam se obrniti s pritožbo.

Na osnovi zgornjega tabelarnega prikaza zakonskih ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja držav ugotovim, da imajo idealni model zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu tri države: Velika Britanija, Nemčija in ZDA, seveda pri vseh treh državah manjka v zakonodaji določba, da so tudi podrejeni lahko nadlegovalci.

Med države z manjšimi pomanjkljivostmi v zakonodaji bi uvrstila Francijo, Avstrijo in Belgijo. V Avstriji najbolj moti dejstvo, da so zaščitene samo žrtve v javni upravi, v Belgiji gre za obraten primer, saj je zaščita žrtev samo v zasebnem sektorju (vendar problem ni tako

pereč, saj deželne vlade dopolnjujejo pomanjkljivost zvezne zakonodaje). Problem Belgije je tudi v tem, da je v izhodišče obravnave spolnega nadlegovanja postavljen nadlegovalec, ki se mora zavedati, da s svojim ravnanjem krši dostojanstvo žrtve, medtem ko subjektivno doživljanje žrtve ni pomembno. Pri Franciji najbolj izstopa dejstvo, da je v izhodišče spolnega nadlegovanja postavljena vez nadrejenosti in podrejenosti, torej se predpostavlja, da so vedno nadrejeni tisti, ki nadlegujejo podrejene, problem pa nastane, če so nadlegovalci sodelavci. V tem primeru, ko organizacije v Franciji nimajo v svojih pravilih ravnanja vnaprej opredeljenega spolnega nadlegovanja na delovnem mestu med sodelavci kot prepovedanega, sodelavca za spolno nadlegovanje ni mogoče kaznovati.

Poseben primer zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja sta Švedska in Bolgarija. Na Švedskem je bil glavni problem do leta 2000 (do dopolnitve Zakona o enakih možnostih) v tem, da njihov 6. člen Zakona o enakih možnostih ni dajal nobene zaščite pred spolnim nadlegovanjem kot takim, niti ni dajal zaščite v primeru, če so nadlegovalci sodelavci. Poleg tega je bilo zmotno prepričanje Švedov, da je spolno nadlegovanje samo ravnanje spolne narave ne pa diskriminacija na osnovi spola. Z dopolnitvijo Zakona o enakih možnostih sta bili omenjeni pomanjkljivosti odpravljene in Švedska je s tem naredila pomemben korak pri razvoju zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Najbolj pereč problem zakonske ureditve pa predstavlja Bolgarija. Pri tem ugotavljam, da je Slovenija v primerjavi z njo veliko bolj primerno zakonsko urejena, saj v Bolgariji vlada popolna zmeda. Tako imajo v omenjeni državi samo člen v ustavi, ki prepoveduje diskriminacijo na osnovi spola, bo pa potrebno vložiti še veliko truda, da bodo sprejeli zakon, ki se bo nanašal na spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Probleme skušajo reševati tudi v okviru kazenskega zakonika in delovnega prava, vendar problema nihče ne jemlje resno. Nadlegovalci običajno ostanejo nekaznovani, žrtve pa zaradi pomanjkanja denarja in brez prepričanja v ugodno rešitev pritožbe le-to redko vlagajo. Da ne omenjamo politike preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v posameznih organizacijah, strokovnih svetovalcev in usposabljanja zaposlenih ter delodajalcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, o čemer ni nobene besede.

In še primerjava Slovenije z državami EU. Postavila bi jo v zlato sredino, ob bok Belgiji, Avstriji in Franciji. Slovenija je država, ki si prizadeva zakonsko urediti področje preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, vendar pa ji manjkajo še majhne

podrobnosti na poti do primerne oziroma idealne ureditve. Več bo potrebno narediti za osveščanje zaposlenih o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, delati več na usposabljanju zaposlenih, delodajalcev in zaupnih svetovalcev za soočanje s spolnim nadlegovanjem in zaščititi žrtve s primernim kaznovanjem nadlegovalcev in njihovih delodajalcev. Vse to bo prispevalo k temu, da si bodo tudi delodajalci prizadevali za preprečevanje spolnega nadlegovanja že vnaprej in da se ne bodo ukvarjali s spolnim nadlegovanjem šele potem, ko bo do njega že prišlo.

4. ZAKLJUČEK

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je kompleksen pojav, s katerim se soočajo vse preučevane države in tudi vsa delovna mesta. Pravzaprav ni delovnega mesta, za katerega bi lahko rekli: »Tukaj pa do spolnega nadlegovanja ne more priti.« Pojav je mogoče preučevati z več vidikov, vendar sem se osebno osredotočila le na pravni vidik. S tem pa ne mislim, da drugi vidiki (na primer ekonomski) niso pomembni. Kar zadeva žrtve, nadlegovalce in načine reagiranja na spolno nadlegovanje na delovnem mestu, lahko določimo nekaj skupnih značilnosti, ki jih bom v nadaljnje izpostavila. Opirajoč se na analize zakonskih ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa sem ugotovila, da obstajajo različna zavedanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu po preučevanih državah in tudi različne ravni uzakonjenosti le-tega.

Tako je prva splošna značilnost spolnega nadlegovanja, da žrtve spolnega nadlegovanja niso vedno ženske, ampak tudi moški. Zanimivo pa je tudi dejstvo, da nadlegovalci niso vedno moški, ampak tudi ženske. Razlika v nadlegovanih po spolu je v tem, da ženske običajno nadlegujejo moški, moške pa ravno tako moški, čeprav ni nujno, da gre za homoseksualce. Druga pomembna ugotovitev je, da nadlegovalci niso vedno nadrejeni, še več, sploh niso v večini, ampak so sodelavci tisti, ki največkrat vršijo nadlegovanje. Ravno v tem pa se kaže tudi pomanjkljivost zakonodaj preučevanih držav, ki največkrat sankcionirajo nadrejene ali delodajalce, pri tem pa pozabljajo na sodelavce. Še boljše bi bilo, če bi se zavedali dejstva, da tudi podrejeni niso povsem nedolžni pri nadlegovanju nadrejenih, kar pa ni omenjeno v nobeni preučevani zakonodaji držav.

Pri številnih incidentih, ki jih zasledimo na delovnem mestu, se je zelo pomembno vprašati tudi, zakaj do njih prihaja in ali bi jih bilo mogoče preprečiti. O vzrokih spolnega nadlegovanja obstaja več teorij (predstavila sem jih pet), ki kot povod navajajo organizacijsko strukturo in odnos organizacije do spolnega nadlegovanja, napačno moško razumevanje ženske narave, gene ljudi in drugo. Pri tem menim, da geni lahko igrajo vlogo samo do te mere, da nadlegovalec pomisli, da bi izvršil nadlegovanje, nato pa bi njegov razum moral zmagati nad geni in jih ukrotiti, saj dokazovanje spolne moči res ne sodi na delovno mesto. Teorija, ki pravi, da moški narobe razumejo žensko vedenje, se mi zdi bolj sprejemljiva, vendar mora razumen moški vedeti tudi, da je ženska takrat v službi in da v njen delovni čas

spolno nadlegovanje zagotovo ne sodi. Najbolj sta me prepričali teorija o organizacijski moči in teorija o individualni moči, saj menim, da je vzrok spolnega nadlegovanja pogosto moč nadlegovalcev, ki izhaja iz njihovega položaja na delovnem mestu. S tem, ko imajo nadlegovalci v organizaciji formalno moč, se pogosto zgodi, da mislijo, da jim morajo podrejeni zaradi te organizacijske moči, izpolnjevati tudi osebne želje.

Na tej točki pa se formalni odnos, ki bi moral obstajati med nadrejenim in podrejenim prelevi v odnos med žrtvijo in nadlegovalcem in v tem trenutku je pomembno, da se žrtev zaveda svojih, po zakonu določenih pravic v zvezi s preprečevanjem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in da se nadlegovalcu upre. Najbolj primerno je, da se sama sooči z nadlegovalcem, če ima dovolj poguma, problem lahko zaupa kakšnemu sodelavcu ali se obrne po strokovno pomoč v organizaciji, če je seveda ta organizirana. Kako uspešna bo žrtev pri reševanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, je odvisno tudi od organizacije, ki ima ali pa nima opredeljena pravila ravnanja v primeru spolnega nadlegovanja. Če organizacija pravila ima in če si poleg žrtve tudi organizacija prizadeva za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v okviru politike preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, bo žrtev veliko lažje stopila na prste nadlegovalcu in preprečila njegovo nadaljnje nadlegovanje.

Preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je izredno pomembno zaradi preprečevanja posledic, ki jih pri tem utrpijo žrtve, njihovi sodelavci in organizacija. Ugotovila sem, da žrtve niso edine, ki se soočajo s posledicami spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Žrtve so pač tiste, ki so običajno utpele fizične poškodbe in še dolgo po nadlegovanju čutijo vrsto psihičnih in drugih emocionalnih posledic. Organizacija se s tovrstnimi posledicami ne sooča, pač pa ima zaradi tega ogromne finančne stroške zaradi plačevanja odškodnin žrtvam, plačevanja bolniških dopustov žrtvam in podobno. Tako je z vidika posledic spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za organizacijo veliko manj potratno, če razvije ustrezne programe za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in v ta namen usposablja primerne strokovnjake.

Kar pa zadeva problem zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja v Sloveniji in drugih evropskih državah ter v ZDA, sem s pomočjo komparativne analize ključnih kazalnikov (izbranih po lastni presoji) za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem

mestu sestavila idealni model, kateremu bi morale slediti vse preučevane države. Na podlagi tega modela sem ugotovila, da ima Slovenija delno neprimerno zakonsko ureditev glede preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in potrdila svojo hipotezo, vendar pa je res, da imajo tudi druge države številne pomanjkljivosti v svojih zakonodajah. Idealne, po mojem modelu, so samo ZDA, v okviru izbranih evropskih držav pa Velika Britanija in Nemčija. Slovenija ne zaostaja veliko za omenjenimi državami, kljub temu pa se lahko iz tega modela nauči, kako je preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu urejeno v zakonodajah teh držav in iz tega črpa moč za še bolj uspešno urejanje zakonske ureditve preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v prihodnje. Kljub temu, da smo še le s 1. majem 2004 vstopili v EU, smo velik del zakonodaje o preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu že prilagodili ravni držav EU.

5. SEZNAM VIROV

▪ Knjige, slovarji

1. Bec Suzana (1997) Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Jogan, Maca (2001) Seksizem v vsakdanjem življenju. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Kozmik, Vera (ur.) (1999) Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
4. Strojani, Tatjana (1998) Spolno nadlegovanje. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij.
5. Vesel, Urška (2001) Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Zaviršek, Darja (1994) Ženske in duševno zdravje. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
7. (1988) Leksikon Cankarjeve založbe. Ljubljana: Cankarjeva založba.

▪ Poglavlja iz zbornikov

1. Bašič, Katja (1999) Nekaj razmišljanj o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. V Klemenc, Darinka (ur.) Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji, 102 – 111. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
2. Dobnikar, Mojca (1998) Spolno nadlegovanje – izkušnje žensk. V Pravice žensk in otrok v družinskem in socialnem pravu, 38 - 43. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij.
3. Jakulin, Vid (1998) Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. V Pravice žensk in otrok v družinskem in socialnem pravu, 24 - 30. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij.
4. Kanduč, Zoran (1998) Delovno mesto, seks, nadlegovanje. V Pravice žensk in otrok v družinskem in socialnem pravu, 14 – 23. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij.

5. Kozmik, Vera (1999) Pravna regulacija spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V Klemenc, Darinka (ur.) Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji, 72 – 79. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
6. Lokar, Sonja (1998) Sociološki in kulturnopolitični vidiki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V Pravice žensk in otrok v družinskem in socialnem pravu, 44 - 54. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij.
7. Pačnik, Tone (1999) Spolno nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu. V Klemenc, Darinka (ur.) Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji, 80 - 85. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
8. Zaviršek, Darja (1996) Od nične ozaveščenosti do nične tolerance. V Urek, Mojca (ur.) Spolno nasilje, i – vii (predgovor). Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
9. Zaviršek, Darja (1998) Nekatere dileme ob vprašanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V Pravice žensk in otrok v družinskem in socialnem pravu, 31 - 37. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij.

▪ **Članki v strokovnih revijah**

1. Jelen – Kosi, Valerija (2004) Pravo in spolno nadlegovanje. Pravna praksa. 19. 2.: 31.
2. Jogan, Maca (2000) Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Teorija in praksa 37 (4), 589 – 622.
3. Jogan, Maca (2002) Organizacija kot prostor (ne)nadzorovanega spolnega obnašanja. Teorija in praksa 39 (1), 103 – 111.
4. Veljkovič, Božidar (2004) Pravo in spolno nadlegovanje. Pravna praksa. 12. 2.: 9.
5. Zidarič, Bojan (1995) Pravice delavcev v ZDA. Pravna praksa. 16. 3.: 21.

▪ **Članki v tiskanih občilih**

1. Duopona Horvat, Marjeta (1997) Nemoč nadlegovanih. Mladina, 16. 9.: 22.
2. Kozmik, Vera (2001) Romanca ali nespodobno povabilo? 7 D, 3. 1.: 16 – 17.
3. Lobnikar, Branko (2000) Razumeti spolno nadlegovanje. Mission impossible? Delo, 9. 9.: 12 – 13.

4. Mihelj, Vlado (1997) Spolno nadlegovanje. Mladina, 16. 9.: 20.
5. Mihelj, Vlado (1997) Ste nadlegovani? Mladina, 16. 9.: 21.
6. Stanković, Tanja (2004) Za ponižujoče delovne odnose je odgovoren delodajalec. Delo, 30. 11: 16.
7. Štefančič, Marcel (1997) Spolno izsiljevanje. Mladina, 16. 9.: 23.
8. Vuković, Vesna (1999) Med nadlegovanimi je vedno več moških. Finance, 28 .5.: 19.

▪ **Prispevki na konferencah**

1. Dobnikar, Mojca (1998) Sem ga res doživela? Stubiške toplice, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/lokar.html> 10. 3. 2004.
2. Hagman, Ninni (1998) Koraki odkrivanja in spopada s prikrito nevarnostjo spolnega nadlegovanja na Švedskem, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/hagman.html>, 10. 3. 2004).
3. Lokar, Sonja (1998) Sociološki in kulturno politični vidiki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, <http://www.uzprs.si/slo/novice/kakosefurecine/lokar.html>, 10. 3. 2004.
4. Pristavec, Darja (1998) Človekovemu dostojanstvu prijazno delovno mesto, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/pristavec.html>, 10. 3. 2004.
5. Salecl, Tanja (2003) Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: med zakonodajo in prakso, http://www.uem-rs.si/slo/nadleg_podlage.ppt, 10. 3. 2004.

▪ **Prispevki, gradivo, analize z medmrežja**

a) Slovenski prispevki

1. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu, http://www.uem-rs.si/slo/nadleg_prispevek-Maca.doc, 15. 3. 2004.
2. Enake možnosti moških in žensk ter pristojnosti inšpektorata za delo, http://www.uem-rs.si/slo/nadleg_pristojnosti.doc, 2. 3. 2004.
3. Kaj je spolno nadlegovanje?, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/spolnadi>, 4. 3. 2004.
4. Skrita nevarnost: spolno nadlegovanje na delovnem mestu, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/Default.htm>, 10. 3. 2004.

5. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: kaj lahko storite?, <http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/spolnadm/1.html>, 10. 3. 2004.
6. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: kdo vam lahko pomaga?, <http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/spolnadm/2.html>, 10. 3. 2004.
7. Spolno nadlegovanje v dokumentih Evropske unije, <http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/16.html>, 10. 3. 2004.
8. Mednarodni projekt: Kako šefu reci »ne«, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefureecine/delavnica.html#Evropa>, 10. 3. 2004.
9. Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefureecine/code.html#definicija>, 10. 3. 2004.
10. Organi EU, <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/622-156>, 28. 8. 2004.
11. Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu z dne 29. 5. 1990, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/14.html>, 28. 8. 2004.
12. Priporočilo Komisije z dne 27. 11. 1991 o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/12.html>, 28. 8. 2004.
13. Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju z dne 19. 12. 1991, <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje/13.html>, 28. 8. 2004.
14. Spolno nadlegovanje, http://www.dzrs.si/si/aktualno/publikacije/knjige/zbornik_2002.pdf, 21. 9. 2004.

b) Nemški prispevki

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexalg.htm>, 15. 3. 2004.
2. Was ist nach dem Gesetz sexuelle Belästigung?, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexdef.htm>, 15. 3. 2004.
3. Was können die Betroffenen tun?, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexbetr.htm>, 15. 3. 2004.
4. Was kann und muss der Arbeitgeber tun?, <http://www.ra-kassing.de/arbeit/belaest/sexarbg.htm>, 15. 3. 2004.
5. Sexuelle Belästigung, http://www.help.gv.at/39/390000_f.html, 15. 3. 2004.

c) Angleški prispevki

1. What is sexual harassment?, <http://reeadvice.com/law/533us.htm>, 16. 3. 2004.
2. Sexual assault in the workplace, <http://www.mv.com/ipusers/nheadsv/harass.html>, 15. 3. 2004.
3. Sexual discrimination and sexual harassment in Bulgaria, <http://www.mnadvocates.org/vertical/sites/%7BC83C74A5-9AEB-4448-B059-C7B9B3DFBO89%7D/uploads/sexharas.pdf>, 27. 3. 2004.
4. Sexual harassment in the Workplace in the European Union, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, 12. 3. 2004.
5. Johnson – Dietz, Sue in Ledgerwood, Donna E. (1981) Sexual harassment: implications for employer liability. Monthly labour review, Vol. 104, Issue 4, p45, <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004.
6. Ledgerwood, Donna E. (1980) The EEOC'S foray into sexual harassment: interpreting the new guidelines for employer liability. Labour law journal, Vol. 31, Issue 12, p741, <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004.
7. Vastano, Gerald (1981) Sexual harassment on the job. Personel psychology, Vol. 34, Issue 4, p873, <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004.
8. (1996) What woman can do about workplace rights violations. USA Today's magazine, Vol. 125, Issue 2615, p16, <http://webmail.siol.net/cgi-bi/AppLogic+mobmain?msgvw=INBOXMN382DELIM141>, 11. 3. 2004.

d) Prispevki v drugih jezikih

1. Jamnstalldhetshlag, <http://www.rixlex.riksdagen.se>, 18. 10. 2004.