

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Sonja Robnik

**SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU
KOT MNOGOPLASTNI DRUŽBENI KONSTRUKT**

Magistrsko delo

Mentorica: zasl. red. prof. dr. Maca Jogan

Somentor: doc. dr. Samo Uhan

Ljubljana, 2006

Zahvala gre mentorici zaslužni prof. dr. Maci Jogan in somentorju doc. dr. Samu Uhanu, ki sta s pripombami in predlogi ter konstruktivno izmenjavo mnenj prispevala k nastanku naloge.

Zahvala tudi Strokovnemu svetu Kliničnega centra Ljubljana, ki mi je omogočil opravljanje raziskave, še zlasti pa zahvala glavni medicinski sestri Erni Kos Grabnar in vodji projekte skupine ZA nenasilje v Kliničnem centru Jelki Mlakar.

Prav posebna zahvala pa diplomiranima medicinskima sestrama Darinki Klemenc in Ireni Špeli Cvetežar, ki sta leta 1999 s svojo raziskavo o spolnem nasilju / nadlegovanju začeli opozarjati na pojav v zdravstveni negi, in mi v vseh letih sodelovanja z Delovno skupino za nenasilje v zdravstveni negi omogočili globlji vpogled na področje zdravstva.

1. UVOD	3
1.1. Tema magistrskega dela.....	3
1.2. Cilji in hipoteze.....	7
1.3. Metode raziskovanja.....	8
2. SPOLNO NADLEGOVANJE KOT (NE)SPREJEMLJIV POJAV	10
2.1. Spolno nadlegovanje kot predmet družboslovnih raziskav	12
2.1.1. Slovenske raziskave	14
2.1.2. Evropske raziskave	16
2.1.3. Ameriške raziskave	21
2.2. Kultura, družbena moč in socializacija.....	25
2.3. Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma	32
2.3.1. Mesta odločanja.....	34
2.3.1.1. Lokalna raven.....	36
2.3.1.2. Državni zbor	37
2.3.1.3. Vlada	38
2.3.1.4. Evropski parlament.....	38
2.3.2. Izobraževanje.....	38
2.4. (Ne)enakost žensk in moških na trgu dela.....	40
2.4.1. Zaposlenost žensk	45
2.4.2. Brezposelnost	47
2.4.3. Vertikalna in horizontalna segregacija	48
2.4.4. Plače	51
2.5. Družbeni vidik nasilja (nad ženskami v zasebni sferi).....	52
2.6. Družbena (ne)sprejemljivost spolnega nadlegovanja	58
2.6.1. Od poimenovanja do politike proti spolnemu nadlegovanju.....	58
2.6.2. (Ne)moč na delovnem mestu	63
2.6.3. Dejavniki, ki vplivajo na pojavnost spolnega nadlegovanja.....	68
2.6.4. Teorije vzrokov za spolno nadlegovanje	73
2.6.5. Čustvena razmerja na delovnem mestu : spolno nadlegovanje.....	78
2.6.6. Posledice spolnega nadlegovanja.....	79
2.6.6.1. Posledice za žrtve	79
2.6.6.2. Posledice za delodajalce.....	81
2.6.7. Potencialne žrtve.....	82
2.6.8. Potencialni nadlegovalci.....	82
2.6.9. Dojemanje spolnega nadlegovanja in spol.....	87
2.6.10. Spolno nadlegovanje v zdravstvu	88
2.7. Pravna ureditev področja spolnega nadlegovanja v Sloveniji.....	91
2.7.1. Slovenska zakonodaja	91
2.7.1.1. Zakon o delovnih razmerjih	92
2.7.1.2. Zakon o javnih uslužbencih	92
2.7.1.3. Zakon o enakih možnostih žensk in moških.....	92
2.7.1.4. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja	94
2.7.1.5. Kazenski zakonik.....	94
2.7.2. Direktive Evropske unije.....	94
3. MODEL CELOSTNEGA PRISTOPA K SPOLNEMU NADLEGOVANJU NA DELOVNEM MESTU.....	96
3.1. Model	97
3.1.1. Delodajalci.....	102
3.1.1.1. Izjava o politiki proti spolnemu nadlegovanju	103
3.1.1.2. Navodila zaposlenim o zaščiti dostojanstva	104
3.1.1.3. Zaupna oseba ali mreža zaupnih oseb	105
3.1.1.4. Postopki reševanja pritožb	106
3.1.2. Nadrejene osebe.....	107

3.1.3.	Zaposlene osebe.....	109
3.1.4.	Žrtve	109
3.1.5.	Nadlegovalne osebe	113
3.1.6.	Institucije	115
3.1.6.1.	Inšpektorat za delo	115
3.1.6.2.	Pravosodje	116
3.1.6.3.	Urad za enake možnosti.....	116
3.1.6.4.	Organizacije civilne družbe	117
4.	ŠTUDIJA PRIMERA (KLINIČNI CENTER LJUBLJANA)	119
4.1.	Raziskava	119
4.1.1.	Struktura vzorca	120
4.1.2.	Rezultati	122
4.1.2.1.	Mnenja in stališča o spolnem nadlegovanju	122
4.1.2.2.	Odnosi na delovnem mestu.....	124
4.1.2.3.	Najpogostejše doživete oblike.....	125
4.1.2.4.	Doživete oblike spolnega nadlegovanja glede na področje zaposlitve ter najpogostejše nadlegovalne osebe	126
4.1.2.5.	Podporna mreža.....	132
4.1.2.6.	Odzivi na spolno nadlegovanje	135
4.1.3.	Preizkus delovnih hipotez	136
4.1.4.	Komentar.....	139
4.2.	Prenos teoretskega modela v prakso	141
4.2.1.	Vodstvo Kliničnega centra.....	141
4.2.2.	Projektna skupina ZA nenasilje.....	141
4.2.3.	Vodje	142
4.2.4.	Kadrovska služba.....	142
4.2.5.	Sindikalne zaupnice in zaupniki	143
4.2.6.	Mreža zaupnih oseb.....	143
4.2.7.	Pritožbena komisija	143
4.2.8.	Nadlegovalne osebe	144
4.2.9.	Žrtve	144
5.	SKLEP	148
6.	LITERATURA	152
7.	PRILOGE.....	166

1. UVOD

1.1. Tema magistrskega dela

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je širši družbeni problem, ki pa v večji meri prizadene ženske. Odgovorom na vprašanje, zakaj prihaja do očitne spolne neenakosti v tem pojavu, se lahko približamo, če upoštevamo umeščenost spolnega nadlegovanja v kompleksno družbeno-kulturno okolje in če ne zanemarjamo hkratnosti delovanja različnih (predvsem institucionalnih) dejavnikov (re)produciranja družbene strukture.

Iz tega razloga je moje raziskovanje v prvi vrsti osredotočeno na vprašanje spolnega nadlegovanja žensk s strani moških ter njegovih vzrokov in posledic, čeprav je treba pri tem opozoriti, da niso vsi moški nadlegovalci in da vsi nadlegovalci niso moški¹.

Delovno mesto je, kakor ugotavlja P. Warr, prizorišče človeških interakcij, na katerem se pojavlja oboje: tako najboljše kot najslabše. Ker delo naslavlja širok spekter človeških potreb, so vloški interakcij na delovnem mestu velikokrat višji kot so pri podobnih stikih v tistih družbenih strukturah, ki nastajajo na prostovoljni osnovi (po Foote in Goodman-Delahunty, 2005:3). Tako ima tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu za žrtve lahko zelo drastične posledice, od psihosomatskih do kariernih. Delo je tudi sredstvo samodefiniranja – to, kar kdo dela, lahko služi kot bližnjica k družbeni identiteti te osebe. Zato je pomembno spolno nadlegovanje preučevati znotraj organizacijsko hierarhičnega in družbenega položaja žrtve in nadlegovalca.

Če pogledamo na delo s političnega gledišča, potem se strinjam s Williamom Footom in Jane Goodman-Delahunty (2005: 3 - 4), ki pravita, da z delom ljudje prispevajo k nacionalnemu gospodarstvu in ustvarjajo vire za narod. Ohranjanje tega nacionalnega vira je po njunem mnenju pomemben politični cilj. Ista avtorja navajata stroške, ki so jih Združene države Amerike utrpeli pri delovni storilnosti, prometu in bolniških odsotnostih zaradi spolnega nadlegovanja. Raziskava US Merit Systems Protection Boarda iz leta 1988 jih je za dveletno obdobje ocenila na 270 bilijonov ameriških dolarjev. Dejstvo, da ima spolno nadlegovanje tudi dokazljive finančne posledice, bi

¹ Med osebami, ki nadlegujejo, po številnih raziskavah (glej poglavje 2.1. Spolno nadlegovanje kot predmet družboslovnih raziskav) prevladujejo moški, zato v nadaljevanju, kjer je to zaradi lažje berljivosti bolj primerno, uporabljam izraz 'nadlegovalec.' Kjer to omogoča razumljivost besedila, uporabljam spolno nevtralen izraz nadlegovalna oseba.

moralo tržno naravnane delodajalce² ter tiste, ki ustvarjajo politiko, prisiliti k resnemu razmisleku in voditi do zaključka, da je vložek v preventivo smotr. Razmere v Sloveniji še niso takšne, da bi imeli narejeno tako podrobno analizo pojava, ki bi ocenila finančne posledice, vsekakor pa že opravljene raziskave kažejo, da pojav obstaja in da je resen. K ukrepanju delodajalce sili tudi zakonodaja.

Ginny NiCarthy in drugi (1993: 81) pravijo, da smo vsi umeščeni v zmešnjavo družbenih vlog žensk in moških. Poimenovanje problema zlorabe na delovnem mestu je del pomembne spremembe v načinu razmišljanja. Zloraba je družbeni problem, ne le individualna 'pregreha'. Zloraba je – nenazadnje – povezana z načinom, na katerega družbene institucije gledajo na ženske in ravnajo z ženskami. V Sloveniji smo o nasilju nad ženskami javno začeli govoriti konec osemdesetih let prejšnjega stoletja, ko je nastala prva nevladna organizacija za področje nasilja nad ženskami v družini (Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja leta 1989) in ko je problem nasilja v družini postal relevanten problem socialnih služb. Darja Zaviršek (2001: 26) pravi, da se je slednje zgodilo šele sredi osemdesetih let 20. stoletja, ko se je v slovenskem socialnem delu začela uveljavljati perspektiva uporabnice oziroma uporabnika (*angl. user perspective*) in ko je vse večji pomen začelo dobivati definiranje problemov s strani prizadetih. Delovnopravno zakonodajo, ki prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu, pa smo dobili šele leta 2003, ko je začel veljati Zakon o delovnih razmerjih. Seveda pa to še ne pomeni, da je problem nov. Raziskava Slovenskega javnega mnenja, v kateri je Maca Jogan na reprezentativnem vzorcu leta 1999 raziskovala tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je pokazala, da se s tem srečuje vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški.³

Pričujoča naloga je poleg uvodnega poglavja s predstavitvijo teme, ciljev in hipoteze ter metod raziskovanja sestavljena iz treh večjih vsebinskih poglavij. V prvem se ukvarjam s spolnim nadlegovanjem kot družbeno (ne)sprejemljivim pojavom. Začetki poimenovanja in raziskovanja pojava segajo v pozna sedemdeseta leta 20. stoletja. Številne raziskovalke in raziskovalci so z različnimi metodološkimi pristopi prišli do podobnih ugotovitev, in sicer, da je spolno nadlegovanje mnogoplasten problem, ki ga z zatiskanjem oči pred njegovo prisotnostjo ne zmanjšujemo ali odpravljamo. Prvi pomemben mejnik na področju raziskovanja so bile tiste raziskave, ki so začele iskati

² Zaradi lažje berljivosti v besedilu uporabljam izraz 'delodajalec', pri tem pa mislim na delodajalke in delodajalce kot pravne osebe.

³ Glej poglavje 2.1. Spolno nadlegovanje kot predmet družboslovnih raziskav

vzroke za pojavnost in jih našle v družbeni in kulturni ureditvi, ki enemu delu družbe (v tem primeru moškim) omogoča izvajanje družbene moči nad drugim delom (v tem primeru nad ženskami). Drugi pomemben mejnik na področju raziskovanja pojava so bile prve raziskave, ki so preučevale spolno nadlegovanje moških. Čeprav je takšnih raziskav manj, pa pojav zahteva, da ga pogledamo iz vseh možnih zornih kotov. Kakšen je vpliv kulture, družbene moči in socializacije na pogostost in pojavne oblike spolnega nadlegovanja, so vprašanja, na katera skušam podati nekaj možnih odgovorov v enem od podpoglavij. Družbeno konstruirana hierarhija med spoloma ima vpliv na vsa področja našega življenja, pa naj gre za zasebno ali javno sfero. Dotikam se nekaterih področij, ki imajo po mojem mnenju pomemben vpliv bodisi na samo pojavnost spolnega nadlegovanja bodisi na trg dela, na katerega je usmerjeno moje raziskovanje in preučevanje pojava. Tako se osredotočam na mesta odločanja in izobraževanje. V tem poglavju so prikazani tudi nekateri statistični podatki za Slovenijo. Posebno podpoglavje je namenjeno (ne)enakosti žensk in moških na trgu dela. Tudi tukaj so prikazani nekateri statistični podatki, ki kažejo na razlike v zaposlenosti, na vertikalno in horizontalno segregacijo ter na razlike v plačilu žensk in moških.

Ker je spolno nadlegovanje ena od oblik nasilja, je posebno podpoglavje namenjeno družbenemu vidiku nasilja. Osrednji podpoglavji pa sta namenjeni družbeni (ne)sprejemljivosti spolnega nadlegovanja in pravni ureditvi tega področja pri nas.

Drugo večje vsebinsko poglavje predstavlja model celostnega pristopa k spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Ta model je v Sloveniji novost in je pripravljen tako, da ga je moč z manjšimi prilagoditvami prenesti v katerokoli delovno okolje. Zajema tako obravnavo žrtev kot tudi nadlegovalcev; priporoča delodajalcem, kaj narediti, da se spolno nadlegovanje prepreči ali obravnava, če do njega pride; navaja posebne smernice za vodstveni in vodilni kader in ostale zaposlene; posebej navaja naloge in pristojnosti institucij ter organizacij civilne družbe, ki lahko nudijo pomoč bodisi žrtvam bodisi nadlegovalcem.

Tretje vsebinsko poglavje je študija primera Kliničnega centra Ljubljana, kjer je bila v okviru pričujoče naloge marca (8. – 15.) 2006 opravljena raziskava o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Da je bil za raziskavo izbran ravno Klinični center, ni naključje. Gre namreč za hierarhično in strokovno razvejeno institucijo, ki zaposluje preko 7.000 oseb. Poleg tega je Klinični center k problematiki nasilja na delovnem mestu pristopil sistemsko z odločitvijo za izdelavo elaborata o nasilju na delovnem mestu. Izsledki elaborata v času nastajanja pričujoče naloge še niso znani, vsekakor pa že sama prepozna potrebe po tovrstnem pristopu k ustvarjanju varnega in

prijaznega delovnega okolja zasluži vso pozornost. Pomembne zasluge pri obravnavi nasilja lahko pripišemo tudi Delovni skupini za nenasilje v zdravstveni negi, ki deluje v okviru Zbornice zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveze društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije. Delovna skupina deluje od leta 2004, problematika nasilja na delovnih mestih medicinskih sester pa je bila prvič obravnavana že leta 1999 na strokovnem srečanju Spregovorimo o nasilju in spolnem nadlegovanju (organiziralo ga je Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana). Leta 2004 je Delovna skupina skupaj z Društvom SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja in Uradom za enake možnosti pripravila protokol obravnave nasilja na delovnem mestu zaposlenih v zdravstveni negi in protokol psiho-socialne pomoči ženski, ki je preživela nasilje. Tako je to postala prva poklicna skupina, ki ima tovrstne protokole. Seveda pa je potrebno upoštevati dejstvo, da so na področju zdravstva tudi druge poklicne skupine in da je potrebno v reševanje problematike nasilja na delovnih mestih vključiti tudi njih. Zadnji del tega poglavja je prenos teoretičnega modela, katerega podlaga je analiza odgovorov na anketne vprašalnike, v prakso Kliničnega centra.

Kot zelo pomembno sestavino modela celostnega pristopa k spolnemu nadlegovanju – pa naj bo to na katerikoli ravni, od organizacij do institucij in organizacij civilne družbe – vidim ozaveščanje. Gre za ozaveščanje v smislu prepoznavanja spolnega nadlegovanja; vedenja, da to ni nujna sestavina delovnega okolja; poznavanja pravic in dolžnosti; ozaveščanja delodajalcev o njihovih obvezah ter zlasti ozaveščanja o tem, da je meja, kaj spolno nadlegovanje je in kaj ni, individualno določena (razen v primeru hujših ali zelo hudih oblik, kot so npr. otipavanje, spolni napad ali posilstvo, ki so že sama po sebi spolno nadlegovanje oziroma zadnji dve kaznivi dejanji). Ocenjujem, da lahko v Sloveniji s pravilnim in koordiniranim pristopom institucij ter organizacij civilne družbe na področju spolnega nadlegovanja preprečimo, da se 'nam zgodi Amerika' – da lahko preprečimo počezne obtožbe in strah pred obdolžitvijo že, če bomo npr. z osebo nasprotnega spola sami v prostoru. Zlasti pa se mi zdi pomembno, da preprečimo zlorabo sodnega sistema v smislu visokoodškodninskih tožb. Čeprav se, kakor kaže praksa v drugih državah, izjemno malo pritožb izkaže za neutemeljene, pa lahko že ena sama – ki pritegne dovolj medijske pozornosti – izniči rezultate večletnega dela vseh, ki si prizadevajo za varovanje dostojanstva zaposlenih in ustvarjanje prijaznega delovnega okolja. In že ena sama neutemeljena tožba lahko v javnosti znova poglobi stereotipni predstavi o 'maščevalnih ženskah, ki si spolnega nadlegovanja v resnici želijo'.

1.2. Cilji in hipoteze

Izhodiščna hipoteza

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je oblika nasilja nad ženskami, ki se ga ne da preučevati in razumeti zgolj znotraj organizacijske strukture, ampak je na spolno nadlegovanje potrebno pogledati skozi prizmo družbene hierarhije med spoloma, neenake strukturno pogojene porazdelitve družbene moči med ženskami in moškimi ter upoštevati vpliv kulture in socializacije ter celotnega institucionalnega družbenega reda, ki (re)producirajo moško vodilnost in nadrejenost.

Izhodiščni podhipotezi

- I. Na pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vpliva hierarhični položaj nadlegovalca in žrtve glede na stopnjo njunih strokovnih pristojnosti znotraj organizacije.

- II. Na pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zaposlenih v zdravstveni negi vpliva družbeno konstruirani vzorec moškega in ženske, ki omogoča hierarhični položaj med nadlegovalcem (moškim - bolnikom) ter žrtvijo (žensko - medicinsko sestro).

Delovne hipoteze

- H₁: Zaposlene na področju zdravstvene nege v preučevani zdravstveni ustanovi so statistično najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu s strani nadrejenih, sodelavcev in bolnikov.
- H₂: Toleranca zaposlenih v preučevani zdravstveni ustanovi do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vpliva na pogostost pojavljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.
- H₃: Žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v preučevani zdravstveni ustanovi, ki imajo vzpostavljen podporni sistem v domačem in / ali delovnem okolju, se pogosteje odločijo poiskati pomoč kakor žrtve brez vzpostavljenega podpornega sistema.

1.3. Metode raziskovanja

Za teoretični okvir naloge sem uporabila sekundarne podatke: podatke obstoječih raziskav s tega področja, izvirne znanstvene prispevke in pregledala ter analizirala pomembne zakone in domače ter tuje dokumente (zlasti dokumente Evropske unije) s področja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Za potrebe izdelave modela celostnega pristopa k spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu sem analizirala podobne obstoječe tuje modele ter jih smiselno prilagodila naši zakonodaji ter družbenim razmeram in njihov domet razširila na usklajeno delovanje vseh relevantnih institucij in organizacij civilne družbe. Izdelani teoretski model je prenesen v prakso zaposlenih v preučevani zdravstveni ustanovi.

Za študijo primera zdravstvene ustanove sem izvedla kvantitativno raziskavo na slučajnostnem sistematičnem vzorcu vsake desete zaposlene osebe Kliničnega centra Ljubljana po kadrovskih evidencah.

Z anketnim vprašalnikom (Priloga A) v devetih vsebinskih in enem demografskem sklopu vprašanj ugotavljam mnenja in stališča anketiranih do spolnega nadlegovanja, pogostost doživljanja posameznega ravnanja in kdo je bila nadlegovalna oseba, kakšen je bil odziv anketirane osebe na spolno nadlegovanje, je komu povedala in komu, oziroma zakaj ni povedala nikomur ter kakšna so bila pričakovanja do osebe / institucije, ki ji je zaupala. Dve vprašanji sta namenjeni ugotavljanju delovanja podpornih mrež v instituciji oziroma izven nje ter oceni odnosov na delovnem mestu.

Demografski podatki zajemajo spol, starost, delovno dobo v organizaciji, stopnjo izobrazbe, vrsto zaposlitve, področje zaposlitve ter zaposlitveni položaj.

Anketirane osebe so imele možnost dodati svoje mnenje v zvezi s spolnim nadlegovanjem.

Podatki so bili obdelani kvantitativno s pomočjo računalniškega programa Microsoft Excel.

Kontrolirane spremenljivke:

- spol (ženski / moški),
- delovna doba (0 – 5 let, 5 – 15 let, nad 15 let),
- stopnja izobrazbe (manj kot srednja šola [I., II. ali III. stopnja izobrazbe], srednja šola [IV. ali V. stopnja izobrazbe], višja ali visoka šola [VI. ali VII. stopnja izobrazbe] in več kakor visoka šola [VIII. ali IX. stopnja izobrazbe]),
- vrsta zaposlitve (določen / nedoločen čas),
- področje zaposlitve (podporne službe [oskrbovalne, tehnično-vzdrževalne, prehrana...], zdravstvena nega, medicina, drugo [lekarna, fizioterapija, psihologija, logopedija, rentgen, administracija]),
- zaposlitveni položaj (vodstveno ali vodilno delovno mesto, nevodstveno ali nevodilno delovno mesto).

2. SPOLNO NADLEGOVANJE KOT (NE)SPREJEMLJIV POJAV

Pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je bil prvič poimenovan pred slabimi tremi desetletji. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola in je kot takšno v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških.⁴

Direktiva 2002/73/EC o spremembi Direktive 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev opredeljuje spolno nadlegovanje kot kakršno koli obliko neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja, ali s takšnim učinkom. To opredelitev pozna tudi slovenska zakonodaja.

Samo obravnavanje spolnega nadlegovanja je relativno novo, pojav pa je precej starejši. Jeff Hearn in Wendy Parkin (2005: 95) navajata tri raziskave primerov spolnega nadlegovanja že iz obdobja industrijske revolucije, torej iz obdobja, ko so ženske bolj množično vstopile v sfero plačanega dela.

Prvi primer sega v leta 1840 – 1850, ko se je začelo mešanje žensk in moških na delovnih mestih v Veliki Britaniji. Med raziskovalci Jeff Hearn in Wendy Parkin (2005: 95 – 96) navajata S. Walby (1986), ki je raziskovala patriarhalno naravo vodilnostnega diskurza, še posebej moško meščansko držo do ženske seksualnosti. Ta vrsta moških je javno obsojala izvenzakonsko spolnost, še posebej pri ženskah. Plačano delo naj bi vzpodbujalo žensko spolno udejstvovanje in je bilo zato še posebej obsojano. Tovarne naj bi vzpodbujale spolne stike med delavkami in delavci ter delavkami in lastniki. Ženske plače naj bi vzpodbujale nemoralo, npr. pijančevanje. Vprašanje ženske seksualnosti in nadlegovanja žensk s strani moških je bilo povezano z naraščajočo birokracijo.

Drugi primer navajata Jeff Hearn in Wendy Parkin (2005: 95 – 96) po C. S. Aronu (1987), in sicer primer Združenih držav Amerike. Leta 1864, torej tri leta po tem, ko so ženske v Združenih državah Amerike postale uradnice v državni zakladnici, so ustanovile posebno kongresno komisijo, da bi raziskala določene obtožbe zoper

⁴ Direktiva 2002/73/EC, Official Journal, 269/2002

zakladnico. Poročilo te komisije je navajalo, da so nekateri nadzorniki spolno nadlegovali uradnice in širili miselnost, da je takšna zaposlitev tista, ki je pokvarila ženske. Tako npr. John Ellis (1869) v knjigi *The Sights and Sounds of the National Capital* pravi, da je sprejetje žensk v vladne uradniške vrste njihov prvi korak na poti k uničenju (po Hearn in Parkin 2005: 95 – 96). Maca Jogan (2002a: 105) opozarja, da so bile delavke že ob samem začetku industrijskega razvoja poleg vseh oblik izkoriščanja, ki so jim bili izpostavljeni vsi zaposleni, podvržene še spolnemu izkoriščanju. Friderik Engels (po Jogan 2002a: 105) je sklepal, da je bila pravica do prve noči prenesena s fevdalcev na buržoazne tovarnarje. F. Engels je ravno tako opozoril na dejstvo, da je položaj žensk slab, pa čeprav vsi delodajalci ne uveljavljajo svojih 'pravic'.

Tretji primer spolnega nadlegovanja, ki ga navajata Jeff Hearn in Wendy Parkin (2005: 96), je primer iz leta 1892, in sicer primer predilnice Lancashire Weaving, ki govori o nemoralnih predlogih in nespodobnem jeziku nadzornika. Njegova dejanja in dejanja drugih moških v predilnici je preiskovala lokalna preiskovalna komisija. Poročilo komisije je obsodilo dejanja glavnega in drugih nadzornikov in poudarilo delodajalčevo odgovornost, da zaščiti ženske.

Že konec 19. stoletja se je v Veliki Britaniji začela poudarjati odgovornost delodajalcev, da zagotavljajo varno delovno okolje, ustanovljena je bila celo preiskovalna komisija. Predsodki, ki so se pojavljali v 19. stoletju (npr. da ženske ne sodijo v sfero plačanega dela), so pogosto živi še v sodobnosti.

V nadaljevanju poglavja so predstavljene raziskave spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (razdeljene so na ameriške, evropske, in slovenske - še posebej so izpostavljene raziskave na področju zdravstva, če obstajajo); kakšen je vpliv kulture, družbene moči in socializacije na spolno nadlegovanje; kakšen vpliv ima na spolno nadlegovanje družbeno konstruirana hierarhija med spoloma; govora je o (ne)enakosti žensk in moških na trgu dela; zadnja tri podpoglavja pa govorijo o družbenem vidiku nasilja, o družbeni ne(sprejemljivosti) spolnega nadlegovanja in o pravni ureditvi tega pojava v Sloveniji.

2.1. Spolno nadlegovanje kot predmet družboslovnih raziskav

Pri raziskovanju spolnega nadlegovanja se nenehno srečujemo s problemom, ko ženske sicer poročajo o izkušnji neželene spolne pozornosti, vendar tovrstnih izkušenj ne označijo kot spolno nadlegovanje (Welsh in druge 2006: 87). Odgovor na vprašanje, zakaj ženske nekega vedenja velikokrat ne označijo kot spolno nadlegovanje, ponujata Juanita Firestone in Richard Harris (1999: 615). Pravita namreč, da je strah, da bi bile obsojane (bodisi zaradi nadlegovanja bodisi zaradi pritožbe zoper nadlegovalca), pri ženskah tisti dejavnik, zaradi katerega nekega vedenja velikokrat ne označijo kot spolno nadlegovanje in ne uporabijo formalnih poti za prijavo dogodka oziroma dogodkov. Posledično spolno nadlegovanje pogosto prijavljajo samo tiste ženske, ki jih ni strah, da jih bodo označili za povzročiteljice težav.

Charles Mueller in drugi (2001: 412 – 413) pravijo, da je za raziskovanje spolnega nadlegovanja pomembno raziskovati tako organizacijske dejavnike (npr. ali ima organizacija izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju in / ali stopnjo strpnosti do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu), kakor tudi tiste dejavnike, ki na prvi pogled nimajo neposredne povezave s spolnim nadlegovanjem (npr. organizacijske strukture sodobne organizacije, ki vplivajo na strategije za povečanje učinkovitosti in dobička). Zadnji so pomembni zato, ker načini komunikacije v sodobnih organizacijah vplivajo na občutek (ne)povezanosti zaposlenih ter (ne)pripadnosti podjetju ter na občutek moči.

Beth Quinn (2005: 28 – 30) opozarja na to, da se je pojavila potreba po empiričnem raziskovanju spolnega nadlegovanja zaradi vprašanj, kaj žene nadlegovalce, kaj pridobijo s temi dejanji in zakaj nadlegujejo. Vendar pa Beth Quinn meni, da je večina raziskav spolnega nadlegovanja te spodbujevalne dejavnike enostavno domnevala, namesto da bi jih dejansko raziskovala. Kritizira viktimološki pristop (71 % od 74-ih v dveh letih in pol objavljenih raziskav, ki jih je analizirala avtorica, je imelo izključno viktimološki pristop), ki po avtoričinem mnenju povzroča preveč dualistično razumevanje spolnega nadlegovanja: bodisi normalizira bodisi patologizira moško vedenje. Če ga normalizira, je nepomembno dejstvo, da večina moških ni spolnih nadlegovalcev. Če ga patologizira, je zanemarjeno vsakodnevno dejstvo, po katerem je moška nadvlada prevladujoča in redno reproducirana.

Številne raziskave (npr. Brogan in drugi, 1999; DeCoster in drugi, 1999; Gruber, 1998; Gutek, 1995; Vartia in Hyyti, 2002) kažejo, da se spolno nadlegovanje najpogosteje

pojavlja, ko imajo moški pozicijo družbene in / ali strukturalne moči nad ženskami, ko ženske vstopajo v tradicionalno moške poklice in ko ženske izpodbijajo definicije moškosti in ženskosti (Buchanan 2005: 294). J. N. Cleveland in K. McNamara (1996) ugotavljata, da se bo spolno nadlegovanje verjetneje pojavilo, če imajo ženske malo družbene moči in so družbeno izolirane. Da ima družbena izolacija vpliv na spolno nadlegovanje, se strinja tudi Barbara Gutek (1985). Raziskave (npr. Stockdale, 1996) tudi kažejo, da ženske z razvitimi podpornimi sistemi verjetneje ukrepajo in prijavijo svoje negativne izkušnje z nadlegovanjem (Corroto 2005: 289).

V 1990-ih letih se je začelo raziskovati tudi istospolno nadlegovanje. Spodbuda za tovrstno raziskovanje pa je povezana z odločitvijo Vrhovnega zveznega sodišča (Združene države Amerike), ki je leta 1998 odločilo, da so lahko moški spolno nadlegovani s strani drugih moških (primer Oncale proti Sundowner Offshore Services, Inc., 1998) (Foote in Goodman-Delahunty 2005: 8).

Preučevanje spolnega nadlegovanja v slovenski zdravstveni instituciji, ki je predstavljeno v nadaljevanju naloge, zajema vse vidike. Zdravstvo je namreč področje, kjer po eni strani obstaja strokovna oziroma poklicna hierarhija, po drugi strani pa obstaja tudi hierarhija med izvajalskim in uporabniškim osebjem – med zdravstvenim in negovalnim osebjem ter bolniki; ob obeh oseh se izraža spolna hierarhija. Tako se npr. na področju zdravstvene nege (hierarhično umeščenim nekje v sredino hierarhične zaposlitvene lestvice) moška vodilnost kaže v primeru, ko je bolnik (uporabnik) nadlegovalec.

V nadaljevanju so predstavljene nekatere pomembnejše raziskave spolnega nadlegovanja. Ameriške kažejo, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživlja od 30 do 90 % žensk (Nicarthy in drugi 1993: 41), evropske pa od 2 do 90 % žensk in od 1 do 30 % moških (Timmerman 2005: 173 – 178). Pri tem je potrebno opozoriti, da vsi rezultati niso primerljivi, saj so bili uporabljeni različni metodološki pristopi ter različne definicije spolnega nadlegovanja. V Sloveniji spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživlja vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški (Jogan 2001: 168).

2.1.1. Slovenske raziskave

V Sloveniji je raziskav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu relativno malo – večinoma so opravljene na manjši populaciji⁵. Edina raziskava, opravljena na reprezentativnem vzorcu v zadnjih sedmih letih, je raziskava Mace Jogan iz leta 1999 (v okviru Slovenskega javnega mnenja), ki ugotavlja mnoštvo oblik spolnega nadlegovanja in pogostost njihovega pojavljanja, spol in položaj nosilcev nadlegovanja na delovnem mestu ter reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

Na vprašanje: »Ali vas je kdajkoli kdorkoli spolno nadlegoval na delovnem mestu (npr. besedni spolni namigi, 'slučajni' telesni dotiki, objemi, ipd.)?« je od 541 zaposlenih 9,6 % odgovorilo z 'da' – od tega 65,5 % žensk. Po tej raziskavi je bila spolno nadlegovana vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški.

Raziskava se je osredotočila na različne oblike spolnega nadlegovanja (verbalno, neverbalno, fizično in drugo na spolu temelječe ter quid pro quo nadlegovanje). Ženske so bile po tej raziskavi najpogosteje izpostavljene žvižganju, ocenjujočemu ogledovanju in namigom (vsaka tretja); 'slučajnim' telesnim dotikom (vsaka tretja); dvournim opazkam o videzu, telesu (vsaka tretja); dvournim šalām s seksualno vsebino (vsaka četrta); ščipanju, trepljanju (npr. zadnjice) (vsaka sedma); nepričakovanemu dotiku prsi (vsaka enajsta); neželenim povabilom z nedvournimi seksualnimi nameni (vsaka trinajsta); povabilu k spolnim odnosom (vsaka štirinajsta); telefonskim klicem ali pismom s seksualnimi namigi (vsaka štirinajsta).

Deleži moških, ki so doživeli te oblike, so bili precej nižji – žvižganje je doživel vsak šesti, 'slučajne' telesne dotike vsak peti, opazke o telesu vsak peti, ščipanje in trepljanje vsak deveti, neželena povabila s seksualnimi nameni pa vsak enaintrideseti.⁶

Raziskava je ugotavljala tudi, kdo je nadlegovalsko osebje. Pokazalo se je, da so nadrejeni nadlegovali ženske v 33,3 %, moških nikoli; nadrejene so nadlegovale ženske v 1,7 %, moških nikoli. Najbolj pogosti nadlegovalci žensk so bili sodelavci (50, 0 %), moškega je nadlegoval samo en sodelavec. Sodelavke so nadlegovale tri moške sodelavce. Ženske so po tej raziskavi šestkrat bolj ogrožene s strani moških

⁵ Na raziskave, ki so bile opravljene na manjših vzorcih kot del diplomskih ali raziskovalnih nalog, se pri povzemanju slovenskih raziskav ne osredotočam, saj rezultati zaradi različne metodologije in samega opredeljevanja spolnega nadlegovanja niso primerljivi (npr. diplomatska naloga Suzane Bec Spolno nadlegovanje na delovnem mestu (1997); telefonska anketa v okviru slovensko-hrvaškega projekta Kako reči šefu ne (1997), o kateri je poročala Mojca Dobnikar v Slovenskih novicah (Jogan 2001: 167); raziskava Milana Pagona in Branka Lobnikarja (1995) o spolnem nadlegovanju v slovenski policiji idr.). Zaradi (delne) primerljivosti rezultatov sta za to nalogo zanimivi zgolj v nadaljevanju predstavljeni raziskavi Mace Jogan (reprezentativen vzorec) ter Darinke Klemenc in Irene Planinšek (področje zdravstvene nege).

⁶ Lastni izračuni iz preglednic 5.1., 5.2., 5.4., 5.5. in 5.6. (Jogan, 2001: 170 – 175)

sodelavcev kakor moški s strani sodelavk. S strani podrejenega so bile nadlegovane tri ženske in noben moški; s strani podrejene so doživeli spolno nadlegovanje trije moški in ena ženska.

Reakcije na spolno nadlegovanje so bile najpogosteje izogibanje nadlegovalcu (razmerje 94,4 % : 5,6 % za ženske), ignoriranje (razmerje 80,6 % : 19,4 % za ženske) in šala (razmerje 75,8 : 24,2 % za ženske). Ker v času raziskave Slovenija še ni imela delovnopravne zakonodaje, ki bi izrecno prepovedovala spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je razumljiv nizek delež tistih, ki so se obrnili po pomoč na katero od organizacij oziroma institucij – po pomoč se je namreč na sindikat obrnila samo ena ženska (Jogan 2001: 167 - 182).

S preučevanjem nasilja nad medicinskimi sestrami na delovnih mestih sta se ukvarjali Darinka Klemenc in Irena Planinšek (Klemenc in drugi 2000: 12 – 55). Spolno nadlegovanje je po tej raziskavi doživelo 34,8 % anketiranih medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.

Glavni namen raziskave, v kateri je sodelovalo 376 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov (delež žensk 94,7 %, moških 4 %, 1,3 % ni opredelilo spola), je bil najti odgovor na vprašanje, ali anketirana populacija doživlja spolno nasilje / nadlegovanje,⁷ kakšna je njegova pogostost ter kje in kdaj se pojavlja, kdo je največkrat nadlegovalna oseba, katere oblike so najpogostejše, komu se žrtve zaupajo ter kakšno pomoč pričakujejo.

Največ anketiranih je doživelo pohotno ogledovanje ali neprimerno govorjenje (npr. neokusne šale, nespodobni komentarji, podcenjevalni vzdevki), in sicer 67 % (nadlegoval je v 23,1 % zdravnik v 22,1 % bolnik, v 7,4 % drugi zdravstveni delavci, v 5,1 % svojci, v 4,5 % medicinska sestra in v 4,8 % drugi). Tej obliki je po pogostosti sledilo verbalno nadlegovanje (npr. namigovanje na spolnost, izjave o spolni moči), in sicer jo je doživelo 49,9 % vprašanih (v 18,1 % primerov je bil nadlegovalec zdravnik, v 16,0 % bolnik, drugi zdravstveni delavci v 6,4 %, medicinska sestra v 3,5 %, svojci v 2,4 % in drugi v 3,5 %). Nagovarjanje na spolni odnos ali fizično nadlegovanje (npr. dotikanje, trepljanje, otipavanje) je doživelo 40,0 % vprašanih (14,9 % jih kot nadlegovalca navaja zdravnika, 12,0 % bolnika, 5,9 % druge zdravstvene delavce, 2,4 % medicinsko sestro, 1,3 % svojce in 3,5 % druge). Neposredno zahtevanje spolnih uslug (v zameno za razne ugodnosti) je doživelo 5,6 % vprašanih (1,9 % jih kot

⁷ Avtorici uporabljata termin spolno nasilje / nadlegovanje, s čimer zajemata tako spolno nasilje kakor tudi vse oblike spolnega nadlegovanja.

nadlegovalca navaja zdravnika, 1,3 % bolnika, 1,1 % druge zdravstvene delavce, 0,5 % medicinsko sestro, 0,3 % svojce in 0,5 % druge). Telesni napad (z uporabo grožnje / prisile) je doživelo 3,5 % vprašanih (kot napadalec je bil v 1,1 % naveden zdravnik, v enakem deležu bolnik, 0,5 % jih je navedlo drugega zdravstvenega delavca ter enak delež svojca, 0,3 % pa drugo osebo).

Na vprašanje, kje se dogaja spolno nasilje / nadlegovanje, je 26 % vprašanih izbralo možnost drugje, 23 % možnost hodnik, 20 % bolniško sobo in enak delež ordinacijo, 11 % jih je navedlo dežurno sobo.

Pomoč so žrtve najpogosteje poiskale pri drugi medicinski sestri (27,4 %), 14,9 % se jih je zaupalo sodelavcu, ki ni medicinska sestra ali zdravnik, 14,6 % se ni zaupalo nikomur, 7,2 % se jih je zaupalo sorodnikom in 2,7 % se jih je obrnilo na pristojne službe. Na vprašanje, kakšne oblike pomoči si želijo, jih je 40,2 % odgovorilo, da nasvet, 9,0 % jih je menilo, da ne potrebujejo ničesar, 8,2 % si jih je želelo navodila, 7,2 % pa tečaj.

2.1.2. Evropske raziskave

Prva raziskava v Evropski uniji je bila narejena leta 1987 (raziskava Michaela Rubinsteina, Dostojanstvo žensk pri delu. Poročilo o problemu spolnega nadlegovanja v državah članicah Evropske skupnosti⁸). Na podlagi te raziskave je Evropska komisija sprejela Resolucijo Sveta o zaščiti dostojanstva žensk in moških pri delu⁹ (1990), Priporočilo Evropske komisije za zaščito dostojanstva žensk in moških pri delu¹⁰ (1991) in Resolucijo Evropskega parlamenta o zaupni osebi na delovnem mestu¹¹ (1994). Leta 1997 je bila končana druga raziskava na ravni Evropske unije¹², in sicer je študija zajela obdobje med leti 1987 – 1997. Ena najpomembnejših ugotovljenih razlik med državami severne in južne Evrope je bila, da je v južni Evropi narejenih zelo malo raziskav (Timmerman in Bajema 1999: 420 – 421).

⁸ Rubinstein, Michael (1987): The dignity of women at work. A report of the problem of sexual harassment in the Member States of the European Community.

⁹ Council Resolution on the protection of the dignity of women and men at work, Official Journal 157/1990

¹⁰ Commission Recommendation on protecting the dignity of women and men at work, Official Journal, 49/1992

¹¹ Resolution on a new post of 'confidential counsellor' at the workplace, Official Journal, 61/1994

¹² Timmerman, Greetje in Christien Bajema (1997): Sexual harassment at the workplace in the European Union.

Poročilo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu v državah članicah Evropske unije¹³, ki je nastalo pod okriljem irskega predsedstva v letu 2004, zajema tudi poglavje o kvantitativnih in kvalitativnih raziskavah. Poročilo navaja, da v Avstriji, na Finskem, v Italiji, na Malti, na Nizozemskem in Švedskem kvantitativne / kvalitativne raziskave o spolnem nadlegovanju redno izvajajo ministrstva oziroma strokovne službe. Kratek pregled raziskav po državah pove naslednje (navedeni so naslovi raziskav, leto izvedbe in pogostost pojava oziroma druge ugotovitve, kadar so navedene):

- Avstrija:
 - o Poročilo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu (1988): 81 % žensk je doživelo spolno nadlegovanje enkrat ali večkrat v času svoje delovne dobe
 - o Zadovoljstvo žensk na delovnem mestu (1994): 73 % žensk je spolno nadlegovanje doživelo vsaj enkrat
- Belgija:
 - o Ne obstajajo redne študije, pogosto pa se vprašanja v zvezi s spolnim nadlegovanjem pojavljajo kot dimenzija pri raziskovanju drugih vrst obnašanja
- Danska:
 - o Sindikat HK izvaja telefonske raziskave na lokalnem nivoju približno enkrat letno
- Estonija:
 - o Barometer delovnega življenja v Baltskih državah (2002): poročilo ne navaja pogostosti
- Francija:
 - o Študija o ocenjevanju zakonodaje (2002): ugotovljeno je bilo, da ne obstaja veliko specifične kazenske ali civilno-pravne zakonodaje o spolnem nadlegovanju in da so s kršitvami povezane manjše finančne kazni
- Nemčija:
 - o Spolno nadlegovanje na delovnem mestu (1992, 1997): 72 % žensk navaja, da so v svoji karieri doživele spolno nadlegovanje
 - o Samozavestna ženska – priseben moški (2002): raziskava je preučevala različne pristope k preprečevanju, dialogu med spoloma in posredovanju v povezavi s spolnim nadlegovanjem v tovarnah in podjetjih
 - o Zakon o varstvu zaposlenih v praksi (2004): od okoli 400 primerov tožb zaradi spolnega nadlegovanja so jih z vidika tipičnih težav in slabosti preučili 188

¹³ Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States (2004: 87 – 100)

- Madžarska:
 - o Psihična strahovlada na delovnem mestu (od 1990 dalje): od šestinštiridesetih vrst nadlegovanja, ki jih raziskujejo, se dve nanašata na spolne žalitve
- Finska:
 - o Raziskava Mankinens (1995) je služila kot podlaga za pripravo smernic, kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na Univerzi v Helsinkih
 - o Enakost med policistkami / policisti (1999): ugotovili so, da seksistični jezik (opazke o fizičnem videzu, spolno vedenje, šale s spolno vsebino s strani strank) povzročajo izčrpanost tako pri policistkah kot pri policistih; fizični dotiki pa so zlasti izčrpavajoči za policistke
- Irska:
 - o Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: praktični vodnik za zaposlene in delodajalce na Irskem (1995)
 - o Poročilo o spolnih zlorabah in nasilju na Irskem (2002): nacionalna raziskava o izkušnjah, prepričanjih in vedenjih, ki se nanašajo na spolno nasilje
 - o Spolna nepravilnost: feminizacija pravniških poklicev (2003): diskriminacija pravnih in odvetnic (tudi spolno nadlegovanje)
 - o Spolno nadlegovanje v kolidžih (1994)
- Italija:
 - o Kvantitativna raziskava o viktimizaciji (1997/1998 in od takrat vsakih pet let)
- Litva:
 - o Raziskave o pojavu ne obstajajo, edini razpoložljivi podatki so podatki o vloženih pritožbah pri uradu varuhinje enakih možnosti
- Luksemburg:
 - o Spolno nadlegovanje – vsakodnevna realnost v svetu dela v Luksemburgu (1993): raziskava se je osredotočila zgolj na spolno nadlegovanje žensk, ugotovili so, da je bilo 78 % žensk vsaj enkrat žrtev spolnega nadlegovanja
- Malta:
 - o Nacionalna kvantitativna raziskava (2001)
- Nizozemska
 - o Podatke o spolnem nadlegovanju so začeli zbirati leta 2000 (vsaj dvakrat letno)
 - o Ocena členov zakona o delovnih razmerah (1995): intervjujali so tudi zaposlene

- Raziskava o čustvenem nasilju (2000): s spolnim nadlegovanjem se je srečalo 10 % zaposlenih
- Nacionalna raziskava o varnosti in zdravju pri delu (od 2003 dalje): zajetih približno 10.000 zaposlenih – del je namenjen tudi neželeni spolni pozornosti, žaljenju in nasilju ter ugotavljanju potreb za ukrepanje
- Portugalska
 - Nacionalna raziskava o spolnem nadlegovanju / Nadlegovanju zaradi spola (1989): raziskava je pokazala, da je bilo 34,2 % žensk žrtev spolnega nadlegovanja
 - Raziskava o nasilju nad ženskami (1997): ugotovljeno je bilo, da je bila najpogostejša oblika nasilja spolno nasilje (50,9 %), v prvi vrsti nadlegovanje
- Španija:
 - Spolno nadlegovanje v srednjih šolah – nevidno nasilje (2001): namen študije je bil osvetliti vzrok problema, pojavne oblike in posledice za najstniška razmerja
 - Diskriminacija in spolno nadlegovanje žensk na trgu dela (1998)
- Švedska:
 - Z zbiranjem podatkov o spolnem nadlegovanju / nadlegovanju na podlagi spola so začeli leta 1993 in podatke zbirajo od takrat dalje
- Velika Britanija:
 - Leta 2002 so na vzorcu 112 podjetij ugotovili, da jih 111 ima politiko proti spolnemu nadlegovanju (preostalo eno podjetje pa jo uvaja). 95 % preučevanih organizacij rešuje pritožbe zoper spolno nadlegovanje neformalno
 - Raziskava o spolnem nadlegovanju, v kateri so zajeli različne poklicne skupine in starostno populacijo med 25 – 34 let (1999): tri četrtine vprašanih je bilo nadlegovanih s strani vodilnih; 95 % nadlegovalcev je bilo moških

Greetje Timmerman (2005: 175 – 176) ponuja preglednico (tabela 2.1.) nekaterih raziskav spolnega nadlegovanja v severozahodni in južni Evropi med leti 1987 – 1997.

Tabela 2.1.: Raziskave spolnega nadlegovanja v severozahodni in južni Evropi med leti 1987 – 1997

Država	Delež spolno nadlegovanih žensk (%)	Delež spolno nadlegovanih moških (%)
Avstrija		
- Nacionalna raziskava	81	
- Lokalne oblasti	73	
- Poklicne podskupine	33	
- Pripravništvo	17	
Belgija		
- Tajnice	29	
Danska		
- Nacionalna raziskava	11	
Finska		
- 11 poklicnih skupin	34	26
- Nacionalna raziskava spolnega življenja	27	30
- Osebe na univerzi	11	11
- Finski parlament	17	
- Sindikati	9	3
- Zveze, društva	17	
Francija		
- Nacionalna raziskava	19	
- Nacionalna raziskava	9	
- Nacionalna raziskava	8	
Nemčija		
- Nacionalna raziskava	72	
- Lokalne oblasti	80	
- Jeklarska industrija	30	
- Lokalne oblasti	50 +	
Grčija		
- Prebivalstvo Aten	60	
Irska		
- Javna uprava	25	1
- Področje oskrbe z elektriko	45	
- Trgovina na drobno	14	5
Italija		
- Metalurgija	10	
- Rim, ženska delovna mesta	35	
- Pošta	45	
- Zdravje, metalurgija, prehrana	20	
Luksemburg		
- Objektivni kriteriji (nacionalna raziskava)	78	
- Subjektivni kriteriji (nacionalna raziskava)	13	
Nizozemska		
- Nacionalna raziskava	32	
- Številne študije primerov	58	
- Lokalne oblasti	54	27
- Policija	56	
- Tajnice	25	
- Industrijske pisarniške delavke	13	
Norveška		
- Bralke ženskih revij	90	
- Poklicne podskupine	8	
- Sindikati (gospodarstvo)	8	

Portugalska		
- Nacionalna raziskava	34	7
Švedska		
- Nacionalna raziskava	17	1
- Ambulantno osebje	53	14
- Lesna industrija	23	4
- Socialno zavarovanje	9	4
- Nacionalna raziskava	2	
- Zdravstvena nega	22	
- Univerzitetni bolnišnični center	30	4
- Podzemne železnice	27	
Velika Britanija		
- Nacionalna raziskava	54	9
- Temp agencija	47	14
- Zdravstvene storitve	89	51 ¹⁴
- Policija	50	

Vir: Timmerman 2005: 175 – 176

Med evropskimi raziskavami omenimo še raziskavo Patrizie Romito in drugih (2004: 386), ki je bila izvedena med 265 zaposlenimi ženskami v italijanskih bolnišnicah. Ugotovljeno je bilo, da je v zadnjem letu 42 % vprašanih bilo deležnih spolnega nadlegovanja s strani sodelavcev, 29 % s strani bolnikov in 54 % s strani obojih. Sodelavci so pogosteje nadlegovali ženske na položajih z več moči in ženske s finančnimi težavami ali ženske, ki so pred kratkim doživele nasilje v družini. Bolniki so pogosteje nadlegovali medicinske sestre in zaposlene v nočnih izmenah.

2.1.3. Ameriške raziskave

Prvi val ameriških raziskav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je postavil v središče analiz problem patriarhalnosti in / ali moškosrediščnosti – moško nadvlado v gospodarstvu, proizvodnji in seksualnosti (npr. Farley 1978, MacKinnon 1979, Paludi 1990). Trenutne raziskave pa se komajda osredotočajo na moško nadvlado in jo še manj analizirajo. Teorije in raziskave, zlasti v ZDA, so prešle od analiziranja spolnega nadlegovanja kot kulturnega vprašanja do bolj površinskega gledanja na spolno nadlegovanje kot na organizacijski problem. Tako se raziskave in analize vedno bolj usmerjajo na klimo, stil vodenja, deleže spolov, oblikovanje in izvajanje učinkovitih politik, delavnic in treningov za zaposlene in nadrejene. Čeprav je vse to pomembno, obstaja nevarnost, da bo spolno nadlegovanje postalo oziroma bo obravnavano kot birokratski problem, ki ga lahko omilijo učinkovite strategije vodilnega kadra (Gruber in Morgan, 2005: x – xi).

¹⁴ Ta raziskava je vključevala majhen delež moških (N = 32)

Neželene spolne izkušnje na delovnem mestu so v ZDA pogoste, ugotavljata William Foote in Jane Goodman-Delahunty (2005: 25). Neprimerno verbalno vedenje je doživelo od 33 do 66 % žensk in od 10 do 15 % moških. Dogodke, ki so vključevale neželjeno dotikanje, je doživelo od 15 do 38 % žensk in od 1 do 12 % moških. Dogodke, ki so vključevale zahteve po spolni aktivnosti, je doživelo od 8 do 16 % žensk in do 2 % moških.

Čeprav je večina raziskav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v ZDA v zadnjih petindvajsetih letih narejenih v javnem sektorju (uradniška delovna mesta in vojska) in čeprav so raziskovalke in raziskovalci uporabljali široke in variirajoče definicije neželene spolne pozornosti, sta William Foote in Jane Goodman-Delahunty prišla do nekaterih splošnejših ugotovitev:

a) Ženske so pogostejše žrtve spolnega nadlegovanja kot moški

Ženske poročajo o izkušnji z nadlegovanjem 2 – 7-krat pogosteje kot moški (odvisno od delovnega mesta in postavljenih vprašanj).

Moški v primerjavi z ženskami doživljajo več na spolu temelječe sovražnosti in verbalnega nadlegovanja.

b) Študije podobnih populacij skozi čas kažejo na nekaj trendov

Spolne opazke in namigujoče poglede splošna populacija prepozna kot običajno izkušnjo na delovnem mestu. Celotni namerni neželeni dotiki so relativno pogosta izkušnja, ki jo ima okrog 25 % žensk in 8 % moških. Nasprotno pa je stopnja prijavljenih primerov spolnega nadlegovanja precej nižja – raziskava spolnega nadlegovanja v obrambnih silah (Department of Defence, 1995) je pokazala, da je dogodek nadrejeni osebi prijavilo približno 14 % žrtev.

Podatki za ZDA (glej tabelo 2.2) kažejo na močno vrzel med pojavnostjo neprijetnih izkušenj na delovnem mestu in številom vloženih pritožb.

Tabela 2.2.: Število vloženih tožb zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in delež tožb, ki so jih vložili moški v Združenih državah Amerike med leti 1992 – 2001

Leto	Skupaj vloženih tožb	Delež tožb, ki jo jih vložili moški (%)
1992	10.532	9,1
1993	11.908	9,1
1994	14.420	9,9
1995	15.549	9,9
1996	15.342	10,0
1997	15.889	11,6
1998	15.618	12,9
1999	15.222	12,1
2000	15.836	13,6
2001	15.475	13,7

Vir: Equal Employment Opportunity Commission in State Fair Employment Agency Charge Data (v Foote in Goodman-Delahunty 2005: 9)

William Foote in Jane Goodman-Delahunty (2005: 14 – 21) raziskave v ZDA v grobem delita na:

- a) Raziskavo ženske revije Redbook (1976), v kateri je sodelovalo približno 9.000 žensk, večina poročenih, starih od dvajset do zgodnjih trideset let. 88 % jih je na delovnem mestu doživelo neželjeno vedenje spolne narave. Čeprav metoda vzorčenja ni bila najboljša (ženske, ki spolnega nadlegovanja niso doživele, morda niso bile motivirane vrniti vprašalnika), je študija osvetlila negativne posledice spolnega nadlegovanja za žrtve (Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 14 – 15).
- b) Telefonsko raziskavo, ki so jo leta 1985 izvedli v Los Angelesu, med 827 naključno izbranimi ženskami in 405 naključno izbranimi moškimi (z delovnim časom najmanj 20 ur na teden) in je zajela različne poklicne skupine. Ženske so bile večinoma na nižje vodilnih, kvalificiranih, polkvalificiranih in nekvalificiranih delovnih mestih kot moški, zato pa jih je bilo več na uradniških položajih. 72 % moških je delalo na delovnih mestih, kjer so prevladovali moški, in 59 % žensk je delalo na delovnih mestih, kjer so prevladovale ženske. Rezultati so pokazali, da so ženske nekoliko pogosteje kot moški doživljale spolno pozornost, precej bolj pogosto kakor moški pa so jo označile kot spolno nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je tako doživelo 53 % žensk in 37 % moških (Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 15 - 16).
- c) Prvo raziskavo spolnega nadlegovanja med zveznim uslužbenskim osebjem (1981), ki je zajela 20.314 oseb (85-odstotna odzivnost), ostali dve pa preko 8.000 (66-odstotna odzivnost leta 1988 in 61- odstotna leta 1994). Raziskave so se

nanašale na zadnji dve leti zaposlitve. Gre za eno redkih raziskav spolnega nadlegovanja v ZDA, kjer lahko spremljamo trinajstletni trend. Pri ženskah se je pojavnost spolnega nadlegovanja povečala. Edina vrsta nadlegovanja,¹⁵ pri kateri se je pri ženskah pojavnost opazno zmanjšala, je siljenje k zmenkom (s 26 % leta 1988 na 13 % leta 1994). Pri bolj resnih oblikah se je delež bodisi zvišal bodisi ostal na približno isti ravni. Najbolj resna oblika (posilstvo oziroma poskus posilstva ali spolnega napada) se je z 1 % leta 1988 povečala na 4 % leta 1994.

Moški so na splošno doživeli od ene petine do ene tretjine števila neželenih spolnih ravnanj, ki so jih doživele ženske. Razlika med spoloma je bila posebej opazna pri bolj resnih dejanjih, npr. pri namernem dotikanju in posilstvu oziroma poskusu posilstva ali spolnega napada (Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 16 – 17).

- d) Raziskavi spolnega nadlegovanja med zaposlenimi v oboroženih silah, ki ju je izvedel Oddelek za obrambo (Department of Defense) (1988 in 1995), in sta zajeli obdobje enega leta pred opravljanjem raziskave. Raziskava leta 1988 je zajela 10.752 moških in 9.497 žensk, leta 1995 je v raziskavi sodelovalo skupaj 13.599 žensk in moških. Na splošno je bila pojavnost neželene spolne pozornosti pri moških približno eno četrtno neželene spolne pozornosti pri ženskah. Oboji, ženske in moški, so v raziskavi leta 1994 poročali o manjši pojavnosti neželene spolne pozornosti kakor leta 1988. Pri ženskah se je delež znižal s 64 na 55 %, pri moških s 17 na 14 %. Tako pri moških kot pri ženskah so bile najpogostejše zbadljivke in šale s spolno vsebino ter spolne opazke, sledili so jim spolno sugestivni pogledi in geste.

Spolno sovražnost je doživelo 13 % žensk in 2 % moških, neželena spolna pozornost 42 % žensk in 8 % moških, seksistična sovražnost 63 % žensk in 15 % moških, spolna sovražnost 70 % žensk in 35 % moških, katerokoli obliko spolne izkušnje pa 78 % žensk in 38 % moških¹⁶ (Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 17 – 21).

¹⁵ Zajete vrste oziroma oblike: spolne opazke, namigujoči pogledi, siljenje k zmenkom, namerno dotikanje, spolne usluge, pisma in klici, posilstvo oziroma poskus posilstva ali spolnega napada

¹⁶ Raziskovalke in raziskovalci so združili ravnanja v štiri vrste spolnega nadlegovanja:

- a) seksistična sovražnost (na spolu temelječe nadlegovanje, kot npr. različna obravnava zaradi spola osebe, spolno žaljiva gradiva ali seksistične opazke);
- b) spolna sovražnost (žaljive zgodbe ali šale s spolno vsebino, žaljive opazke o videzu ali telesu osebe, razkazovanje spolnih organov);
- c) neželena spolna pozornost (neželena vabila za druženje ali zmenke, neželena dotikanje) in
- d) spolni napad.

2.2. Kultura, družbena moč in socializacija

Skozi zgodovino je družbena moč žensk in moških v zahodnih civilizacijah neenakomerno porazdeljena v korist moških. Družbena moč žensk je v primerjavi z deležem družbenega bogastva, ki ga ustvarijo ženske s plačanim in zlasti neplačanim delom, zanemarljiva (Jogan, 2001: 66). I. Whelehan ugotavlja, da veliko ljudi navaja posamezne primere ženske moči - pa naj gre za politično (npr. bivša britanska premierka Margaret Thatcher), ekonomsko ali kakšno drugo - z namenom posploševati domnevno večjo moč žensk (po Peace 2003: 162). Bell Hooks (2000: 94) pa pravi, da ima uspeh posameznih žensk bolj malo vpliva na družbeni položaj žensk kot skupine in ne zmanjšuje resnosti seksističnih pritiskov ter ne zmanjšuje moške vodilnosti. Podobno ugotavlja tudi Maca Jogan (2001: 90), in sicer pravi, da kljub manjši vidnosti zunanjih izrazov moškosrediščne kulture v sodobnosti, to še ne pomeni, da je moškosrediščnost izkoreninjena.

Obstaja določena stopnja strinjanja, da je moškost osredotočena na konstrukcijo moči in nadvlade (npr. Hearn, 1993; Mumby, 1998; Spitzak, 1998) in da sta moč in spol glavni vprašanji spolnega nadlegovanja (npr. Bingham, 1994; Grauerholz, 1994). Debbie Dougherty (1999: 447) ugotavlja, da se večina definicij moči osredotoča na spoznanje, da se moč pridobi z nadzorom drugih (npr. Dougherty, 1996; Dougherty in Duncan, 1998). J. T. Wood (v Dougherty 1999: 447) pravi, da naša kultura »učí moške, da pridobivajo in izvajajo moč nad drugimi in da so, posledično, ponosni, kadar jim to uspe.«

S krčenjem vloge žensk na njihovo biološkost (rojevanje) in pripisovanje razumskosti in sposobnosti odločanja o pomembnih družbenih vprašanih moškimi, se je življenjski prostor žensk omejeval na sfero doma in s tem povezanimi aktivnostmi (gospodinjenje, skrb za otroke, partnerja in širšo družino). Maca Jogan (2001: 60) pravi, da je bila vloga žensk za delovanje vsake družbe izjemno pomembna, vendar pa se je ravno s to pomembnostjo opravičevala njihova družbena nemoč in izključenost iz sfere javnega, tako da družbena moč žensk ni bila enaka družbeni pomembnosti žensk.

Maca Jogan (1990: 117 - 118) pojasnjuje podrejeno vlogo ženske moškemu:

»Čeprav je do določene mere delitev dela med spoloma utemeljena z biološkimi danostmi, pa je bila podreditev reprodukcije, v kateri imajo zaradi naravne funkcije rojevanja ženske nenadomestljivo vlogo, produkciji stvari zgodovinsko družbeno dejanje, povezano s privatno lastnino. Privatizacija ženske in podreditev moškemu sta najdalgotrajnejše in primarno razmerje gospodovanja, ki se je dopolnjevalo in

tudi izražalo z navedeno delitvijo družbe, v katero pa so bile ženske vključene posredno vse dotlej, dokler niso začele same prestopati meja 'družinskega suženjstva'.«

Maca Jogan (1990: 97 - 99) tudi pojasnjuje razlike po spolu glede na razpolaganje z močjo v globalni družbi in družini. Tako ima moški lahko moč v globalni družbi in družini ali pa nemoč v globalni družbi, kljub temu pa v družini razpolaga z močjo. Vodilnost glede na spol in družbeni položaj se steka v položaj D, to pa je položaj, v katerem je po Maci Jogan večina žensk.

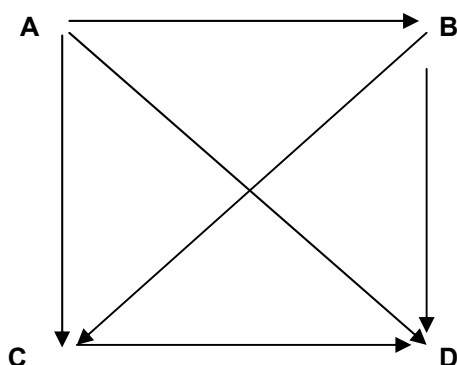
Slika 2.1.: Povezanost med hierarhijo po spolu in socialno hierarhijo glede na hkratnost delovanja obeh ključnih sfer re/produkcije

razpolaganje s pomembnimi viri	spolna hierarhija		socialna hierarhija	
	moški	ženska		
globalna družba	+	-	višji statusi	(vladajoči)
družina	A	B		
globalna družba	-	-	nižji statusi	(vladani)
družina	C	D		
	+	-		

Vir: Jogan 1990: 38

Slika 2.2. prikazuje linije vodilnosti. Položaj gospodovanja je najmočnejši v polju A in najšibkejši v polju D. V polju D se tudi kopičijo nemoč, prikrajšanost, prisilnost in podrejenost (Jogan 1990: 39). Maca Jogan (1990: 43) pojasnjuje, da naj bi po definiciji ravno v polju D prevladovali ljubezen in čustvenost ter se predelovali vsi primanjkljaji, ki so strukturno določeni.

Slika 2.2.: Linije vodilnosti



Vir: Jogan 1990: 42

Ženske so po Maci Jogan (1990: 43) v polju D

»poslušni instrumenti v opravljanju svoje vloge, ki je vidna in merjena v 'javnosti' prek njihovih produktov: to je vzgoja dobrih posameznikov in posameznic, to pa pomeni, da ta vloga ne sme odstopati od družbeno (javno) določenih vzorcev, ali drugače – ženske morajo nastopati (kot 'smotrna bitja') tako, da omogočajo celotno reproduciranje socialne hierarhije in hierarhije po spolu.«

Maca Jogan (1990: 44) odgovarja na vprašanje, zakaj prihaja do romantiziranja in olepševanja dejanskega položaja žensk – na tak način se namreč zakrije dejanska instrumentaliziranost, položaj (polje D) pa postane za posameznico sprejemljiv.

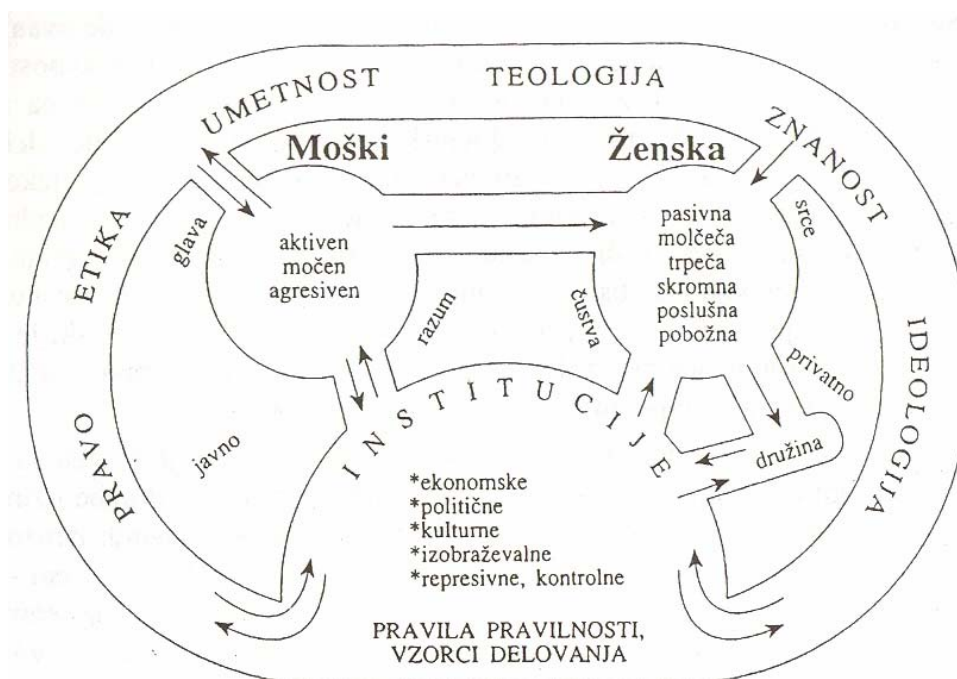
Debbie Dougherty (1999: 456) pravi, da ženske in moški moč dojemamo različno. Medtem, ko ženske pridobivajo moč in identiteto skozi odnose (Wood po Dougherty 1999: 456), moški verjamejo, da bi delitev moči zmanjšala njihovo lastno moč. Ženske pa verjamejo, da si povečujejo lastno moč z delitvijo moči (Dougherty 1999: 456).

Laurie Rudman in Jessica Heppen (2003: 1358) ponujata nekoliko drugačen pogled na žensko (ne)moč. Izhajata iz romantičnega razmerja, ki idealizira ženskost in postavlja ženske na piedestal, obenem pa se ženske iz tega naučijo odvisnosti od moških zaradi ekonomskih in družbenih nagrad (romantična idealizacija moškega kot viteza na belem konju). Če se to zgodi, lahko romantične fantazije negativno vplivajo na žensko željo po osebni moči. Ženske lahko celo omejujejo svoja osebna prizadevanja po moči v zameno za ljubezen in zaščito moškega. Podobno razlago ponuja tudi Mary Jackman (po Yancey Marzin 2003: 360), ki pravi, da ženske, ki gradijo ženstvenost na podlagi tistih predsodkov o ženstvenosti, ki postavljajo žensko v podrejen položaj, sicer lahko pridobijo odobravanje moških, ne pridobijo pa enakega statusa. Maca Jogan (1990: 99) pojasnjuje načine prikritega obvladovanja žensk s povečevanjem in romantiziranjem njihove 'naravne vloge'. Podrejenost žensk (tako v družbi kot v družini) se opravičuje z nenadomestljivostjo žensk kot producentk 'človeškega materiala'. Avtorica poudarja, da so pri tem moški enako nenadomestljivi, se pa z žensko nenadomestljivostjo v interpretacijah ustvarja zaupanje v pravilnost moško gospodovalne družbene urejenosti. Maca Jogan (1990: 102 - 103) tudi pravi, da se iz procesov biosocialne (re)produkcije izpostavljajo samo lepe in všečne stvari, zanemarjajo pa se nujne, stalne, a ne najbolj prijetne dejavnosti.

Odgovoru na vprašanje, ali je socializacija povezana z doživljanjem nasilja (torej nemočjo), se približa Darja Zaviršek (1997: 334), ki pravi, da moški v času socializacije dobijo lastnosti, ki jih družba označuje kot pozitivne, ženske pa dobijo lastnosti, ki imajo večinoma negativen predznak in niso nagrajevane. Avtorica pravi, da je možnost, da ženska doživlja nasilje, večja, če je njena identifikacija s kategorijo 'ženska' popolnejša.

Maca Jogan (2001: 1 - 2) s shemo reprodukcije spolno specifičnih vlog in vzorcev delovanja v javni in zasebni sferi v moškovednosti (slika 2.3.) opozarja, da je socializacija del celotnih procesov (re)produciranja moškosrediščnega družbenega reda. Moški (kot nosilci razuma) ustvarjajo razlage o pravilnem redu, določajo pravila in vzorce delovanja ter merila različnega obremenjevanja ter nagrajevanja in udeležbe pri uživanju dobrin. Ženskam je dodeljen podrejen položaj. Avtorica pravi, da je »bilo v glavnem zaželeno in obvezno, da so ženske nastopale kot instrumenti – 'govoreča orodja', vendar tudi v vlogi orodja zelo omejeno govoreča.«

Slika 2.3: Reprodukcijski proces spolno specifičnih vlog in vzorcev delovanja v javni in zasebni sferi v moškovednosti (androcentризmu)



Vir: Jogan 2001: 2

Darja Zaviršek (1994:18) pravi, da niso biološke razlike med ženskami in moškimi tiste, ki imajo za posledico drugačno realnost žensk in moških, ampak so to kulturne

predstave, pričakovanja in zahteve. »Učinek patriarhalne ideologije in patristične kulture pa je ta, da imajo nekatere skupine žensk izredno velike težave za pridobitev tistih položajev in možnosti, ki so samoumevne za moške, in da je za veliko žensk socializiranje za tradicionalno žensko vlogo nujnost in ne izbira.«

Družbena moč je pomemben dejavnik nasilja nad ženskami. John Georgeson in Monica Harris (2000: 1240) ugotavljata, da podrobni mehanizmi učinka moči med dvema oseba z različno stopnjo moči ostajajo nejasni, saj težko razločimo, ali gre za žrtvino zavedanje manjše moči, storilčevo zavedanje večje moči ali kombinacijo obojega.

Lin Farley je bila prva, ki je spolno nadlegovanje povezala s patriarhalnostjo (1978). Cleveland in McNamara (1996) ugotavljata, da se bo spolno nadlegovanje verjetneje pojavilo, če imajo ženske malo družbene moči in so družbeno izolirane. Tudi druge raziskave (npr. Brogan et al. 1999, DeCoster, Ester, Mueller 1999, Gruber 1998, Gutek 1985, Vartia in Hyyti 2002) ugotavljajo, da se spolno nadlegovanje najpogosteje pojavlja, ko imajo moški pozicijo družbene in / ali strukturalne moči nad ženskami; ko ženske vstopajo v tradicionalno moške poklice; ko ženske nasprotujejo opredelitvam in vzorcem moškosti in ženskosti (Buchanan 2005: 294).

Beth Quinn (2005: 40 – 41) na spolno nadlegovanje gleda z vidika (ne)moči moških v primerjavi z močjo, ki jo ima organizacija. Pravi, da so družbena konstrukcija moškosti in izvajanje različnih oblik moškosti pogosto korenine spolnega nadlegovanja. Vzrok določenega spolno nadlegovalskega vedenja namreč morda ni v individualiziranih moških poskusih, da bi uveljavljali nadvlado nad individualno žensko, ampak v sokonstrukciji moških identitet s strani moških. Ena od gonilnih sil takšnega vedenja utegnejo biti moške izkušnje njihovih delovnih mest kot prizorišč 'pomehkuženja' zaradi discipline in hierarhije. Ko moški skušajo ponovno uveljaviti moške privilegije nasproti tem organizacijam, so ženske oboje: tako njihove žrtve kakor tudi (v njihovi identifikaciji z moškimi kot delavci) njihove sozarotnice.

Takšno – dvojno – vlogo žensk lahko pojasnimo z neuravnoteženo porazdelitvijo družbene moči med oba spola. Kakor s shemo linij vodilnosti (glej sliko 2.2.) pokaže že Maca Jogan (1990: 42), imajo moški na nevodilnih položajih kljub pomanjkanju moči v globalni družbi (v tem primeru na delovnem mestu), še vedno več moči kakor ženske na istih položajih. Obenem pa potrebujejo ženske (v vlogi sozarotnic) za poskuse

uveljavljanja moči nasproti moškim na vodilnih položajih. John Stratton Hawley (2001: 4) pravi, da so organizirana moška fundamentalistična prizadevanja (v ZDA) v zadnjih dveh desetletjih zagovarjala »od boga potrjeno vizijo naravnih razlik med spoloma, ki ženskam omogoča, da živijo znotraj meja, ki so za moške omejevalne, in da živijo pod moško zaščito in nenehnim nadzorom.«

Vicki Schultz (po Baker 2005: 264) pravi, da trenutne debate o spolnem nadlegovanju temeljijo na paradigmi prevladujoče spolne želje, ki prikriva veliko na spolu temelječe sovražnosti do žensk na delovnem mestu. Javni diskurz o spolnem nadlegovanju domneva, da je spolna želja osrednja dinamika, namesto, da je to na spolu temelječa sovražnost, ki temelji v poskusu moških, da nad ženskami izvajajo moč.

Beth Quinn (2005: 33 - 39) z vidika različne družbene moči spolov analizira tako imenovano 'opazovanje deklet', ki je ena od oblik spolnega nadlegovanja. Ko moški 'opazujejo dekleta', tarča niso nujno ženske (čeprav so zagotovo objekti opazovanja), ampak verjetneje disciplinirajoče strukture delovnega okolja. Takšno vedenje je lahko poskus moških, da nasprotujejo (pa če se tega zavedajo ali ne) svojemu strukturalnemu položaju. Moški so namreč oboje: tako delavci, od katerih se zahteva, da ubogajo, in moški, od katerih se pričakuje izkazovanje moči, vodilnost in neodvisnost. Pri tej obliki nadlegovanja so ženske objekti, okrog katerih moški izgrajujejo svoje moške identitete in odnose. Ženske (vsaj za moške) niso subjekti nadlegovanja. Ko se ženska pritoži nad moškim vedenjem, utegnejo biti moški v resnici zbegani, ker žensko v osnovi razumejo kot objekt, objekti pa se ne pritožujejo.

Avtorica pravi, da lahko 'opazovanje deklet' pomeni tudi na spolu temelječo obliko izkazovanja delavčevega upora – je »taktika, igrana na igrišču odpora (v tem primeru je nasprotnik delodajalec) s ciljem 'odnesti jo z nečim'. Ključno je, da je ukraden zgolj čas, nič drugega.«

Poglejmo podrobneje z vidika različne družbene moči še eno zelo pogosto obliko spolnega nadlegovanja, ki jo zlasti ženske sicer prepoznavajo kot neželjeno, jo pa zaradi njene pogoste pojavnosti velikokrat dojemajo kot nujno sestavino delovnega okolja. Seksistični humor oziroma šale, ki omalovažujejo in / ali ponižujejo eno skupino (v tem primeru ženske) so v številnih delovnih okoljih sestavni del vsakodnevnih komunikacij. To lahko pojasnimo z rutinskostjo in samoumevnostjo tradicionalnih vzorcev obnašanja. J. K. Swim in drugi (po Cralley in Ruscher 2005: 301) so ugotovili,

da zelo seksistični moški uporabe spolno ponižujočega jezika ne dojemajo kot seksistične in zato niti ne zaznajo uporabe tovrstnega jezika.

Pri pojasnjevanju tega pojava D. Zillmann in J. R. Cantor (1976) predpostavljata, da so omalovažujoče šale dojete kot bolj smešne, če omalovažujejo neželjeno skupino ali če želeni skupini pripisujejo moč (po Thomas in Esses 2004: 90). K. M. Ryan in J. Kajorski (1998) sta ugotovila, da moški bolj uživajo v šalah, ki podcenjujejo ženske, kakor ženske. Ugotovila sta tudi pozitivno povezavo med odobravanjem prepričanj, povezanih s posilstvom, ter odobravanjem za ženske ponižujočih šal. T. E. Moore in drugi (1987) pa so ugotovili, da ženske in moški z bolj liberalno spolno držo dojemajo takšne šale kot manj smešne kakor ženske in moški z bolj tradicionalno spolno držo. D. Greenwood in L. M. Isbell (2002) sta ugotovili, da tako sovražen kot dobronameren seksizem¹⁷ vplivata na zabavljaštvo in žaljivost ob šalah o neumnih blondinkah, in sicer se zdijo zelo sovražnim seksistom te šale bolj zabavne in manj napadalne (po Thomas in Esses 2004: 90).

Thomas Ford (2000: 1094) je ugotovil, da izpostavljenost seksističnim šalam vodi k večji strpnosti do seksističnih dogodkov, zlasti med tistimi, ki so bolj sovražno seksistični (po Thomas in Esses 2004: 91). Teoretičarke in teoretiki (npr. Freud, 1905/1960; Martineau, 1972; Sev'er in Ungar, 1997; Stephenson, 1951; Zillmann in Cantor, 1972) dokazujejo, da omalovažujoč humor predstavlja domnevno prijazen kanal za izražanje predsodkov ali zlonamernega vedenja. Drugi (npr. Sev'er in Ungar, 1997) pa trdijo, da pod krinko igre in zabave seksistični humor povzroča neuravnoteženost moči žensk in moških oziroma prispeva k njenemu ohranjanju.

Thomas Ford (2000: 1095) meni, da omalovažujoč humor širi meje primerne oziroma sprejemljivega vedenja, saj ustvarja normo strpnosti do diskriminacije omalovaževane skupine. S. Attardo in C. Husband (po Ford 2000: 1095) ugotavljata, da postanejo seksistična in druga posmehljiva obnašanja družbeno sprejemljiva (ne neprimerna), ko so humorno izražena. Humor namreč aktivira nekritično razpoloženje, v katerem so sicer zaustavljene kritične reakcije na takšna obnašanja.

¹⁷ Koncept sovražnega in dobronamernega seksizma sta vpeljala P. Glick in S. T. Fiske (1996). Sovražni seksizem ima korenine v sovraštvu do žensk in občutkih jeze nad ženskami; dobronameri seksizem pa ima korenine v subjektivno pozitivnem vedenju do žensk, kot nosilk tradicionalnih spolnih vlog, kot npr. žena, mati, objekt romantične ljubezni (po Ford 2000: 1096).

2.3. Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma

Vzroke za zakoreninjenost hierarhičnosti med spoloma vidi Maca Jogan (2001: 1) v tem, da družba (re)producira spolno pristranske vzorce obnašanja in pravila delovanja. Moškosrediščnost oziroma androcentrizem se tako ustvarja in ohranja na vseh ravneh družbe, v zasebni in v javni sferi. Ohranjamo ga tudi s prevzemanjem tako imenovanih 'zdravorazumskih' razlag o vlogi žensk in vlogi moških, ki so 'znanstveno' utemeljene na bioloških značilnostih spolov. Tako so ženske tisti spol, ki ima sposobnost rojevanja, skrbi za otroke, partnerja, gospodinjstvo in obolele ali ostarele članice in člane širše družine.

Maca Jogan (2001: 2 – 3) razlaga vzroke za moškosrediščno usmerjene razlage družbene urejenosti in spolno specifičnih vlog. Pravi, da se je družbene pojave razlagalo z vidika človeka, ne pa z vidika ženske in z vidika moškega. Vendar pa je bil v teh razlagah človek posplošen na primeru moškega, s čimer se je ožilo izkustveno empirično polje. To je prikazano na spodnji sliki (slika 2.4.) androcentrične pristranskosti v ustvarjanju in uporabi znanja. Krčenje predmeta na empirični in razširjanje na transcendentalni ravni so uporabljali kot postopek prikrivanja hierarhije med spoloma kot človeški oziroma moški produkt. Naturalizacijske razlage, pogosto podprte s teološkimi, pa so odpravljale primanjkljaj celovitega zajemanja predmeta. Moška nadrejenost je v takšnih razlagah posledica naravnega zakona in / ali božje volje.

Slika 2.4.: Androcentrična pristranskost ('androcentric bias') v ustvarjanju in uporabi znanja

Ravni predmeta	Kontinuum bivanjskih izkušenj	
	+	-
Transcendentalna raven	+++++	(razširitev)
Empirična raven	+++++	(zožitev)
Uporaba ('priročni recepti')	+++++	

Vir: Jogan, 2001: 3

Tudi tako so lahko različne razlage prispevale k ohranjanju spolne hierarhije. Cecilia Ridgeway (po Ridgeway in Correll 2004: 522) upravičeno ugotavlja, da je osnovna oblika spolne hierarhije, torej kulturno predvidevanje, da imajo moški višji status in več avtoritete kakor ženske, preživela vse velike družbeno-ekonomske spremembe, kot npr. industrializacijo, vstop žensk na trg dela in vstop žensk v moško prevladujoče poklice. Ker se v sodobni družbi moške vloge običajno dojemajo kot bolj pomembne

kot ženske, se ljudje naučijo povezovati moške z višjim statusom (Camussi in Leccardi 2005: 118).

Raziskava L. Sinclair in Z. Kunda (2000) je pokazala, da je predsodek, ki običajno ne bi imel vpliva na oblikovanje vtisa o določeni osebi, običajno uporabljen, kadar je opazovalec oziroma opazovalec motiviran, da oceni osebo negativno. Tako lahko negativni predsodek služi kot sredstvo za diskreditacijo osebe, od katere se nekdo čuti ogroženega. Na ta način L. Sinclair in Z. Kunda razlagata, zakaj se ocenjuje ženske, ki na delovnem mestu dosežejo položaj in imajo moč, s pomočjo spolnih predsodkov. Tako se razvrednoti njihove lastnosti in sposobnosti, ki so jih pripeljale do tega položaja. Na ta način igrajo negativni predsodki glavno vlogo pri ohranjanju nekaterih neuravnoteženosti med ženskami in moškimi (po Camussi in Leccardi 2005: 122 – 123).

Ker so prepričanja o spolnih vlogah zelo zakoreninjena, lahko ženska avtoriteta vzpodbudi negativne predsodke, ki temeljijo na prepričanju, da ženske ne bi smele biti tako močno usmerjene v kariero, si prizadevati za avtoriteto in biti voditeljice (Carli in Eagly ter Glick in Fiske po Rudman in Kilianski 2000: 1316). Maca Jogan (2002b: 17) pravi, da »kot pankulturni pojav obstaja neravnovesje med pričakovanji žensk o enakih možnostih življenja in delovanja ter obstoječo diskriminacijo, ki je (bila) kulturno in družbeno strukturno reproducirana predvsem po meri (heteroseksualnih) moških.«

V nadaljevanju je prikazan položaj žensk in moških na nekaterih področjih, ki so pomembna z vidika enakosti spolov, če enakost spolov razumemo kot enako moč, prepoznavo in udeleženo obih spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja¹⁸. Kljub temu, da se neenakost spolov kaže praktično na vseh področjih družbenega in zasebnega življenja, se v nalogi osredotočam zgolj na tri področja, in sicer na neenakost v političnem odločanju, izobraževanju in na trgu dela. Področje politične zastopanosti je izpostavljeno, ker je Slovenija kljub temu, da je na veliko drugih področjih (npr. trg dela) nad evropskim povprečjem, ravno pri zastopanosti žensk v političnem življenju pod evropskim in celo pod svetovnim povprečjem. Na področju izobraževanja se osredotočam zgolj na koncentracijo žensk in moških na tistih fakultetah, ki izobražujejo za poklice, skladne s tradicionalnimi spolnimi vlogami

¹⁸ Takšno opredelitev najdemo na spletnih straneh Urada Vlade RS za enake možnosti. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=862> (28. 4. 2006)

žensk in moških, kar ima za posledico horizontalno segregacijo na trgu dela. Posebna pozornost je v novem poglavju namenjena položaju žensk in moških na trgu dela, kjer kljub temu, da smo na veliko področjih (npr. zaposlenost žensk, razlika med plačami žensk in moških, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja) med prvimi v Evropski uniji, ne moremo govoriti o dejanski popolni enakosti spolov.

2.3.1. Mesta odločanja

Uravnoteženi zastopnosti žensk in moških na mestih odločanja posvečajo pozornost številni mednarodni (npr. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk¹⁹, Pekinška izhodišča za ukrepanje²⁰, Priporočilo 1413 parlamentarne skupščine Sveta Evrope²¹) in domači dokumenti (npr. ustava²², Zakon o enakih možnostih žensk in moških²³, Zakon o volitvah poslancev iz RS v Evropski parlament,²⁴ Zakon o lokalnih volitvah²⁵). Razen v redkih državah (npr. Francija, Švedska, Norveška) namreč ne moremo govoriti o tem, da so mesta odločanja enakomerno porazdeljena med oba spola.

O uravnoteženi zastopnosti žensk in moških govorimo, kadar je zastopnost vsakega spola najmanj 40-odstotna, kakor to opredeljuje drugi odstavek 7. člena slovenskega Zakona o enakih možnostih žensk in moških.²⁶

Stopnje v povečevanju družbene (politične) moči žensk je preučevala Maca Jogan (2001: 64 – 66), in sicer jih deli na štiri stopnje:

- a) Popolno zavračanje (v Sloveniji druga polovica 19. stoletja do začetka 20. stoletja), ko se oživlja razlage o edini pravi in naravni vlogi žensk, podpornice ideje o odpravljanju neenakosti pa označuje z nenaravno delujočimi in nosilkami nemoralnosti ter zla;
- b) Delno in pogojno sprejemanje ob hkratnem zavračanju (od začetka 20. stoletja do druge svetovne vojne), ko se ženskam že priznava pravica do šolanja in političnega delovanja, a se hkrati poudarja naravna vloga ženske;

¹⁹ Dostopna na: www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW.doc (10. 12. 2005)

²⁰ Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah

²¹ Dostopno na: [www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-BP\(2001\)1_Slovenian.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-BP(2001)1_Slovenian.pdf) (10. 12. 2005)

²² Ur. l. RS, št. 33/1991 in 69/2004

²³ Ur. l. RS, št. 59/2002

²⁴ Ur. l. RS, št. 96/2002 in 22/2004

²⁵ Ur. l. RS, št. 72/1993 in 72/2005

²⁶ Ur. l. RS, št. 59/2002

- c) Sprejemanje načel enakosti ob delnem institucionalnem spreminjanju in hkratnem delnem zavračanju in izključevanju (v Sloveniji v obdobju socializma), ko se spola formalnopravno izenači in ustvarja boljše pogoje za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ob tem pa ženske še (p)ostajajo dvojno obremenjene;
- d) Prerazporeditev delitve dela in odgovornosti v družbi in družini (konec 20. stoletja), ko se ustvarjajo pogoji za doseganje dejanskih enakih možnosti žensk in moških.

Argumenti za uravnoteženo zastopanost žensk in moških v politiki navajajo prednosti uravnotežene zastopanosti žensk in moških; med drugim je politika, ki jo oblikujejo ženske in moški, bolj skladna s potrebami različnih skupin državljanek in državljanov in obravnava pozabljene, zanemarjene ali nove teme (Woodward 2001: 13), poleg tega pa je takšna politika bolj legitimna, saj vključevanje spolov izboljša skladnost med javnimi potrebami in javno politiko (ibid.: 17).

Da so spremembe na vseh ravneh evropske družbe omogočile, da ženske zasedajo državniške položaje, je posledica družbene akcije in strategij, temelječih na prepričanju, da je uravnotežena zastopanost žensk in moških pri odločanju nujni pogoj za demokracijo in prihodnost družbe (Woodward 2001: 11). Napredek na tem področju je počasen in brez uvedbe pozitivnih ukrepov (npr. uvedba deležev spolov [kvot] na kandidatnih listah; izmenično pojavljanje spolov na kandidatni listi [sistem zadrge]; finančne ali druge vzpodbude za politične stranke, ki predlagajo spolno uravnotežene kandidatne liste) ne kaže na bistveno izboljšanje. Tako imenovani mehki ukrepi, s katerimi se javnost in politične stranke ozavešča o prednostih uravnotežene zastopanosti spolov, namreč v praksi ne prinašajo zelenega izboljšanja stanja. Vzroke za počasno spreminjanje stanja lahko iščemo v trdno zasidranih tradicionalnih – torej moškosrediščnih - prepričanjih in ravnanjih družbe. Maca Jogan (2001: 55) npr. pravi, da se seksizem reproducira kot nevprašljiva bistvena sestavina vsakdanjega življenja. Kot takšen pa je težko odpravljiv, saj prepričanje, da ženske ne sodijo v politiko, temelji na globoko usidrani predpostavki, da sfera javnega pripada moškim. Politika je torej sfera, v kateri ženske nimajo primata.

V Sloveniji na nobeni od ravni političnega odločanja v državi ne moremo govoriti o uravnoteženi zastopanosti spolov, saj delež žensk nikjer ne dosega 40 % niti se ni temu odstotku približal na nobenih od volitev v času samostojne Slovenije.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških²⁷ v 31. členu zavezuje politične stranke, vpisane v register strank, da vsaka štiri leta sprejmejo načrt, v katerem se opredelijo do vprašanja uravnotežene zastopanosti obeh spolov ter v skladu z opredelitvijo določijo načine in ukrepe za spodbujanje bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih stranke, na kandidatnih listah za volitve v državni zbor in v organe lokalnih skupnosti ter za volitve predsednice oziroma predsednika republike. Po podatkih Urada Vlade RS za enake možnosti je do konca leta 2005 uradu predložilo takšen načrt 6 političnih strank, 7 jih je napovedalo sprejem in predložitev načrta najkasneje v prvi polovici leta 2006, 5 strank pa je urad pisno obvestilo, da akcijskega načrta ne nameravajo sprejeti, ker jih k zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov zavezujejo že statuti strank. 19 strank (od teh ena parlamentarna) se na pisne pozive urada k predložitvi načrtov ni odzvalo.

Leta 2004 je bil sprejet Ustavni zakon o spremembi 43. člena Ustave Republike Slovenije²⁸, ki pravi, da zakon določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti. S tem je bila ustvarjena podlaga za uvedbo pozitivnih ukrepov za uravnoteženo zastopnost žensk in moških na kandidatnih listah za volitve v državni zbor in za lokalne volitve.

2.3.1.1. Lokalna raven

Zakon o lokalnih volitvah²⁹ v 70.a členu uvaja uravnoteženo zastopnost spolov na kandidatnih listah, in sicer pravi, da mora politična stranka ali volivci, ki v volilni enoti določijo več kot enega kandidata za člana občinskega sveta, določiti kandidate oziroma kandidatne liste tako, da pripada vsakemu od obeh spolov najmanj 40 % kandidatur oziroma mest na kandidatni listi ter svoje kandidate na prvi polovici kandidatne liste razporediti izmenično po spolu. Drugi odstavek istega člena določa izjemo za kandidatne liste, na katerih so uvrščeni trije kandidati. Na teh listah mora biti najmanj en predstavnik vsakega od spolov.

Zakon v prehodni določbi določa prehodno obdobje za uveljavitev tega člena, in sicer tako, da morajo politične stranke ali volivci, ki v volilni enoti določijo več kakor enega kandidata za člana občinskega sveta, določiti kandidate oziroma kandidatne liste tako,

²⁷ Ur. l. RS, št. 59/2002

²⁸ Ur. l. RS, št. 69/2004

²⁹ Ur. l. RS, št. 72/1993 in 72/2005

da pripada vsakemu od obeh spolov za prve redne volitve³⁰ najmanj 20 % in za naslednje redne volitve najmanj 30 % kandidatur oziroma mest na kandidatni listi ter svoje kandidate na prvi polovici kandidatne liste razporediti izmenično najmanj vsakega tretjega kandidata po spolu.

Drugi odstavek te prehodne določbe določa, da občinska volilna komisija ne zavrne potrditve kandidatur oziroma kandidatnih list, ki jih je vložila politična stranka v občini, če je na ravni občine upoštevala zgoraj določeno razmerje med spoloma.

V praksi prehodna določba pomeni, da na prvih lokalnih volitvah (jeseni 2006) ne bo moč pričakovati pomembnega povečanja deleža izvoljenih žensk, saj je bil delež žensk na kandidatnih listah že na preteklih volitvah 21%.³¹

Po podatkih statističnega urada je bil v Sloveniji delež izvoljenih mestnih in občinskih svetnic na lokalnih volitvah leta 1994 10,7 %, na volitvah leta 1998 12,0 %, po zadnjih volitvah leta 2002 pa imamo v mestnih in občinskih svetih 13,1 % svetnic. O neuravnoteženi zastopanosti lahko govorimo tudi v primeru županskih mest. Leta 1994 je bilo na lokalnih volitvah izvoljenih 1,4 % županj, leta 1998 4,2 % in na zadnjih lokalnih volitvah leta 2002 6,2 %³².

2.3.1.2. Državni zbor

Izrazito neuravnoteženo so ženske in moški zastopani tudi v slovenskem Državnem zboru. Delež žensk v 90-članskem Državnem zboru ni nikoli dosegel niti svetovnega povprečja (16,1%³³), kaj šele povprečja evropskih držav (19,1 %³⁴).

Na prvih volitvah leta 1992 je bilo izvoljenih 13,3 % (oziroma 12) poslank, leta 1996 7,7 % (oziroma 7), leta 2000 ponovno 13,3 % (12 poslank) in leta 2004 12,2 % (11 poslank)³⁵.

³⁰ Leto 2006

³¹ Podatek Urada za enake možnosti

³² Vir: Statistični letopis 2004. Ljubljana: Statistični urad RS.

³³ Stanje na 30. 11. 2005, dostopno na: www.ipu.org/wmn-e/world.htm (30. 11. 2005)

³⁴ Stanje na 30. 11. 2005. Zajete so evropske države, članice OVSE (Organizacija za varnost in sodelovanje), vključno z nordijskimi državami. Povprečje brez nordijskih držav je bilo na 30. 11. 2005 17,0 %. Dostopno na: www.ipu.org/wmn-e/world.htm (30. 11. 2005)

³⁵ Leta 2004 je bilo dejansko izvoljenih poslank 11 (ali 12,22 %), vendar pa je ob oblikovanju vlade poslansko mesto zaradi odhoda strankarskega kolega na ministrsko mesto, zasedla še ena ženska. Tako je dejanski delež poslank enak kot v prejšnjem sklicu Državnega zbora (13,33 %).

2.3.1.3. Vlada

Podobno je stanje v sedanji in v preteklih vladah, kjer po podatkih Urada za enake možnosti delež ministric ni nikoli dosegel 40-ih %. Leta 1992 je bilo v vladi 7,1 % (oziroma ena) ministric, leta 1997 ni bilo nobene, leta 2000 jih je bilo 20 % (oziroma tri), leta 2002 18,8 % (oziroma tri) in leta 2004 5,9 % (oziroma ena) ministric.

2.3.1.4. Evropski parlament

O uravnoteženi zastopanosti pa lahko govorimo pri predstavnicah in predstavnikih Slovenije v Evropskem parlamentu, kjer je delež slovenskih poslank 42,86 %³⁶ (volitve leta 2004). K takšni zastopanosti poslank je gotovo pripomogel tudi pozitivni ukrep, zajet v 15. členu zakona o volitvah poslancev iz Republike Slovenije v Evropski parlament³⁷. Ta člen namreč določa, da na kandidatni listi noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 40 %. Vsaka lista mora biti sestavljena tako, da je najmanj en kandidat vsakega od spolov uvrščen v zgornjo polovico liste.

2.3.2. Izobraževanje

Čeprav danes ženske v Sloveniji predstavljajo več kakor polovico študentske populacije (v letu 2004 je bilo na univerze in samostojne visokošolske zavode vpisanih 59,4 % žensk³⁸), je bila univerza, kakor ugotavlja Maca Jogan (1998: 139) moška trdnjava do 19. stoletja, ko je njena moč začela popuščati. Izmejevanje žensk iz sveta znanja (izobraževanja) je bilo posledica zakoreninjenih prepričanj o 'naravni' vlogi ženske in njenem 'naravnem' mestu v sferi doma, kjer pa znanje (razen znanja o skrbi za dom in družino) ni potrebno. Avtorica (ibid.) navaja A. Mahniča, ki konec 19. stoletja pojasnjuje 'naravne zakone':

»Moškega je bog odličil z razumom, žensko se srcem. S tem je odgovorjeno na vaše vprašanje. Znanost je predmet, s katerim se bavi razum; torej je moški pred žensko poklican gojiti znanost, v tem ko ženski pripada pred možem izvrševati drugo vlogo v človeškem društvu, /.../ Ako se tedaj zahteva, da se ženska uči matematike, naravoslovja ali kemije, prav – a uči naj se kot ženska, to je kot bodoča mati in gospodinja /.../«.

³⁶ V Evropskem parlamentu je sicer 30,3 % žensk (volitve 2004). Dostopno na: www.ipu.org/wmn-e/regions.htm (10. 1. 2006)

³⁷ Ur. l. RS, št. 96/2002 in 22/2004

³⁸ Statistični letopis 2005. Statistični urad RS. Namen naloge ni ugotavljanje vzrokov, zakaj je v dodiplomsko izobraževanje vključenih več žensk kakor moških, čeprav velja opozoriti na to, da se za nadaljevanje šolanja na dodiplomski ravni odloča manj moških kakor žensk. Po podatkih Statističnega urada (Statistični letopis 2005) je bilo v osnovnošolsko izobraževanje v šolskem letu 2003/04 vključenih 48,7 % deklic, v srednješolsko pa 50,2 %.

Maca Jogan (1998: 142) pravi, da so se ženske ob vstopanju v sistem izobraževanja (gimnazije, univerze) srečevale z različnimi ovirami; večina jih je koreninila v predstavah o moškosti in o ženskosti.

Izbira smeri izobraževanja (bodisi srednje- bodisi visokošolskega) vpliva na izbiro poklica in posledično na spolno segregacijo na trgu dela (glej poglavje 2.4.3. Vertikalna in horizontalna segregacija). Gotovo na izbiro smeri izobraževanja še danes vplivajo zakoreninjene predstave o vlogah žensk in moških. Če pogledamo zastopanost diplomantk in diplomantov po področjih izobraževanja, potem lahko iz spodnje tabele (tabela 2.3.) razberemo, da so ženske nadzastopane na področju izobraževanja (85,9 %), področju zdravstva in sociala (83,2 %), področju umetnosti in humanistike (74,0 %), področju družbenih in poslovnih ved ter prava (67,9 %) in na področju kmetijstva in veterine (58,9 % žensk). Ženske so podzastopane na področju znanosti, matematike in računalništva (40, 0 %), na področju storitev (38,1 %) ter na področju tehnike, proizvodnje in gradbeništva (26, 4 %).

Tabela 2.3.: Diplomantke in diplomanti po področjih izobraževanja v Sloveniji, 2004

Področje izobraževanja	Skupaj (število)	% žensk
Izobraževanje	1.407	85,9
Zdravstvo in sociala	1.261	83,2
Umetnost in humanistika	692	74,0
Družbene vede, poslovne vede, pravo	5.237	67,9
Kmetijstvo in veterina	319	58,9
Znanost, matematika in računalništvo	407	40,0
Storitve	695	38,1
Tehnika, proizvodnja in gradbeništvo	1.500	26,4
Skupaj	11.608	63,2

Vir: Statistične informacije št. 142, Statistični urad Republike Slovenije

Ženske se torej pogosteje odločajo za smeri, ki so bliže njihovi 'naravni' vlogi skrbnic in vzgojiteljic (zdravstvo, sociala, izobraževanje), moški pa pogosteje za smeri, ki so bliže njihovi 'naravni' vlogi razumnikov in tistih, ki obvladujejo naravo (znanost, matematika, tehnične vede). Gotovo je, da na to vpliva socializacija in da ima to za posledico, kakor menita Gutek in Larwood (po Repe: 15), da se dekleta in fantje odločajo za stereotipne poklice, ker se ženske in moški soočajo z različnimi zahtevami glede primernosti delovnega mesta za določen spol.

Alenka Švab (1998: 192) opozori na še en pojav, in sicer na vprašanje specifičnosti ženske kulture. Ta se izraža predvsem v študijskih izbirah (Rener, 1996, po Švab ibid.) – ženske so tako interesno bolj usmerjene v potrebe, komunikacije in storitve in izbirajo študij v skladu z osebnimi interesi in manj glede na bodoči zaslužek in status izbranega poklica.

Delež žensk na podiplomskih stopnjah izobraževanja v primerjavi s podiplomskim upada. Spodnja tabela (tabela 2.4.) prikazuje deleže magistric in specialistk ter doktoric znanosti v letih od 2001 do 2003. Razvidno je, da je delež magistric in specialistk vsa leta nekoliko nad polovico (leta 2003 52,68 %), medtem, ko delež doktoric znanosti upada (leta 2001 48,99 %, leta 2003 pa 41,42 %).

Razloge za upad deleža v podiplomskem izobraževanju udeleženih žensk bi lahko iskali v dejstvu, da je to obdobje ustvarjanja družine; ker pa so ženske v Sloveniji še vedno tiste, ki prevzemajo večji del skrbi za nego in vzgojo otrok ter opravijo več gospodinjanskega dela kakor moški, se izobraževanje na podiplomski ravni odloži na kasnejši čas ali pa se o njem ne razmišlja. Podobno ugotavlja tudi Alenka Švab (1998: 193), ki opozarja, da je obdobje po diplomi družbeno dojet in normirano kot 'zadnji primerni čas' za materinstvo.

Tabela 2.4.: Doktorji znanosti, magistri in specialisti v Sloveniji – delež žensk, lastni izračun

	Doktorji znanosti			Magistri in specialisti		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Skupaj (število)	298	318	367	905	1.058	1.082
Delež žensk (%)	48,99	45,28	41,42	50,17	54,06	52,68

Vir: Statistični letopis Slovenije 2004.

Dostopno na http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si (10. 1. 2006)

2.4. (Ne)enakost žensk in moških na trgu dela

Trg dela je z vidika enakosti spolov pomembno področje, saj ekonomska neodvisnost omogoča več izbire in svobodnejše odločanje o vseh področjih življenja. Z ekonomsko neodvisnostjo lahko povežemo tudi družbeno moč, s katero razpolaga posameznica oziroma posameznik. Slovenija sodi med države z visoko stopnjo zaposlenosti žensk, čeprav se je položaj žensk na trgu dela v obdobju tranzicije precej spremenil. Tako npr. narašča brezposelnost žensk, ženske so v večji meri zaposlene za določen čas, kljub povprečno višji izobrazbi zasedajo nižja in slabše plačana delovna mesta.

Raziskava slovenskega javnega mnenja (SJM) iz leta 1982 se je dotaknila tudi odnosa ljudi do zaposlovanja žensk. Več kakor polovica vprašanih (54,8%) je menila, da naj vsak človek ne glede na spol, s svojim delom skrbi za svoj obstoj, dvajsetina (5,0%) je menila, da naj bo ženska naj bo zaposlena le, če ni poročena in nima otrok, šestina (16,6%), da naj bo poročena ženska zaposlena le, če mož premalo zasluži, približno enak delež (16,0%) jih je menil, da naj bo poročena ženska zaposlena, če se z možem tako dogovorita (Jogan 1990: 71). Tudi raziskava SJM iz leta 1990 se je dotaknila odnosa anketiranih do zaposlovanja žensk. Takrat je polovica (50,0%) vprašanih menila, naj ženska, če je le mogoče, ostane doma, dobri dve petini (41,3%) pa sta menili, naj bo ženska zaposlena (Jogan 1990: 72). Avtorica tolikšno razliko v odgovorih med obema raziskavama pripisuje dejstvu, da so ponujene možnosti odgovorov v raziskavi iz leta 1990 postavljene tako, da je v njih prisotna izključujočnost, ki favorizira patriarhalno vizijo položaja žensk. Maca Jogan (2004b: 274 – 275) tudi ugotavlja, da se je v zadnjih desetletjih v Sloveniji predstava, naj bo ženska samostojna in neodvisna na podlagi svoje zaposlitve, že utrdila kot neločljiva sestavina ženske identitete. S stališčem, da je zaposlenost za žensko najboljši način, da doseže neodvisnost, so v raziskavi SJM leta 2003 (močno) soglašale slabe tri petine žensk (73,1 %) in dobri dve tretjini moških (67,9 %).

V drugi polovici devetdesetih let je v Sloveniji prišlo do nekaterih sprememb v javnem diskurzu o ženskah na trgu dela. Tako vladne kot nevladne organizacije so začele opozarjati na diskriminacijo in neenake možnosti žensk, sprejeti so bili posebni programi za zaposlovanje žensk, izvedene posebne izobraževalne delavnice za brezposelne ženske in organizirani številni strokovni posveti. Predvsem pod vplivom politike Evropske unije je dozorelo tudi spoznanje, da v novih razmerah tržnega gospodarstva t.i. nevtralna zakonodaja na področju delovnih razmerij ne zadostuje za ohranjanje položaja oziroma preprečevanje diskriminacijskih praks in da potrebujemo natančnejše določbe, ki bodo zagotavljale enakost spolov na trgu dela (Salecl 2003: 7).

Delitev dela po spolu je glavna značilnost neenakosti spolov, tako z ekonomskega vidika, kakor tudi z vidika družbene konstrukcije spolne identitete (Huber in Lorber v Cohen 2004: 239). Mary Ann Cejka in Alice Eagly (1999: 414) opozarjata, da lahko množičen vstop žensk na trg dela zlasti v 20. stoletju pusti napačen vtis, da spolna delitev dela hitro izginja. Pojavu koncentracije žensk v nekaterih poklicih in dejavnostih namenja pozornost tudi E. Beck-Gersheim (po Renner 2000:288). Meni, da si ženske

želijo konkretnosti in komunikacij, zaradi česar dajejo prednost poklicem in dejavnostim, kjer imajo opraviti z ljudmi (pedagoški, socialnoskrbstveni poklici). Ženske se tako koncentrirajo v konkretnih dejavnostih in se ne vključujejo v abstraktne dejavnosti upravljanja, planiranja in kontrole, kar se ujema z višjim dohodkom in poklicnim prestižem. Razloge za to pa je treba iskati v tradicionalni socializaciji žensk in njenih učinkih.

Gisela Bock (2004: 159 – 160) pravi, da je bilo devetnajsto stoletje

tudi »stoletje delavke«. V kontekstu industrializacije, urbanizacije in migracije zdaj »sfere« - delo za zaslužek in gospodinjsko delo, plačano in neplačano delo, zasebnost in javnost – za ženske niso bile več nekaj ločenega, temveč so se tesno prepletale in prekrivale. Hkrati pa je razmerje med spoloma natanko ustrezalo jedru ideala sfer: tradicionalnemu in z industrializacijo na novo formuliranemu postulat o ženski manjvrednosti.

Vstop žensk na trg (plačanega) dela torej po eni strani resda povečuje ekonomsko neodvisnost žensk, po drugi strani pa obstajata tako vertikalna kakor horizontalna segregacija, ki pomenita oviro za doseganje dejanske enakosti žensk in moških na trgu dela. Posebno pozornost je pri pogledu na trg dela z vidika enakosti spolov potrebno nameniti družbeni moči, s katero razpolagata spola. Obenem pa je potrebno upoštevati organizacijsko moč, ki jo imajo ženske kot delavke in moški kot delavci. Da igra moč na delovnem mestu pomembno vlogo, ugotavljajo številne avtorice in avtorji (npr. Bargh in Raymond, 1995; Kidder, Lafieur in Wells, 1995; Leeser in O'Donohue, 1997). Večina delojemalskega osebja je subjekt moči delodajalcev ter nadrejenih, ki imajo moč zaposlovanja, odpuščanja, napredovanja ali degradiranja, delegiranja nalog, določanja delovnih pogojev in sodelavk oziroma sodelavcev. Kako ljudje z avtoriteto izvajajo nadzor, pogosto določa, ali ima delojemalsko osebje pozitivno izkušnjo ali pa jemlje delo kot sredstvo preživljanja družine. Nesorazmernost moči delojemalskega osebja v primerjavi z delodajalci je dejavnik, ki loči te odnose od povsem družabnih in od tistih, ki se pojavljajo med sodelavkami oziroma sodelavci ali drugimi z enakim statusom (Foote in Goodman-Delahunty 2005: 3). Podobno ugotavlja tudi Barbara Gutek (1985). Pravi, da so se z vstopom velikega števila žensk na trg dela povečale tudi možnosti za razmerja na delovnem mestu. Raziskava ameriškega Urada za notranje zadeve (1998) ugotavlja, da se približno tretjina vseh romantičnih razmerij začne na delovnem mestu. Ti odnosi so del običajne človeške interakcije in – z vidika mnogih – lahko izboljšujejo moralno na delovnem mestu in boljše opravljanje dela. Maca Jogan (2002a: 105) se strinja, da je spolno obnašanje na delovnem mestu del medčloveških odnosov, vendar

pa opozarja, da sociologinje in sociologi temu niso posvečali veliko pozornosti. Vzrok vidi avtorica v predstavi, da je organizacija (kot nekaj racionalnega) očiščena 'iracionalnih' sestavin (torej tudi ljubezni in spolnosti). Christine Williams (po Jogan 2002a: 106) ugotavlja, da imajo organizacije na spolno obnašanje na delovnem mestu različne poglede. Ugotavlja tudi (ibid.: 107), da ni nihče sistematično raziskoval sporazumnega spolnega obnašanja pri zaposlenih glede na tip poklica.

Maca Jogan (2002a: 108) navaja tudi ugotovitve P. A. Giuffre o spolnem obnašanju na področju zdravstva. Raziskovalka je med zdravniki in medicinskimi sestrami odkrila visoko seksualizirano delovno kulturo (veliko šaljenja, dotikanja, spogledovanja in ljubimkanja). Takšna kultura naj bi bila soglasna in sporazumna ter zabavna in naj ne bi pomenila spolnega nadlegovanja. Z bolnicami in bolniki pa morajo zaposleni v zdravstvu deseksualizirati svoje odnose.

Udeleženosť v romanci na delovnem mestu je v povezavi s stopnjo resnične delovne motivacije zaposlenega, vključenosti v delo in zadovoljstva z delom (Karl in Sutton, 2000; Pierce, 1998). Gutek (1985) ter Hoffman, Clinebell in Kilpatrick (1997) pa ugotavljajo, da so romance na delovnem mestu nevarne pasti za vpletene delavke oziroma delavce. V nekaterih primerih ima romanca tudi neposreden učinek na sodelavke oziroma sodelavce, ker zmoti tok komunikacij in delovna zaveznitva ali ustvarja vtis, da si bosta vpletena v romanco pripisovala zasluge bolj kakor zaslužnim delavcem (Hoffman in drugi 1997). V veliko primerih so delavke oziroma delavci zaskrbljeni, da bodo pisarniška razmerja razbila delovno storilnost (Powel, 2000; Pryor, 1995). Nekateri vidiki tovrstnih romanc vzbujajo več skrbi zaposlenih kot drugi – npr. če sta osebi neenakega statusa (ena nadrejena, druga podrejena), bo odnos bolj verjetno dojet kot neprimeren, zlasti s strani opazovalk (Brown in Allgeier, 1995; Jones, 1999; Karl in Sutton, 2000; Powel, 2000). Spol vpliva na to, ali sodelavke oziroma sodelavci odobravajo romanco na delovnem mestu. Na splošno imajo ženske manj pozitivno mnenje o romancah na delovnem mestu kakor moški (Karl in Sutton, 2000; Pierce, 1998).

Raziskave (npr. Pierce, Aguinis in Adams, 2000; Summers in Myklerbust, 1992) tudi kažejo, da tako moški kot ženske opazovalke manj pogosto dojamejo neko vedenje kot spolno nadlegovanje, če sta bila domnevni nadlegovalec in žrtev prej vpletena v romanco na delovnem mestu. So pa tovrstne romance bolj pogosto dojete kot spolno nadlegovanje, če je ena od vpletenih oseb nadrejena, druga podrejena (po Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 35 - 37).

Christine Williams (po Jogan 2002a: 110) pravi, da lahko tako posamezne osebe, kakor tudi organizacije uporabljajo dvojna merila za to, kdo je vključen v spolno obnašanje in pri vrednotenju vključenosti. Maca Jogan (ibid.: 111) ugotavlja, da je lahko spolnost na delovnem mestu sproščujoča ali pa škodljiva in da se je organizacije ne bodo mogle nikoli znebiti. Avtorica obenem opozarja, da lahko organizacije več storijo za zaščito zaposlenih pred nadlegovanjem in diskriminacijo.

S. Brownmiller (1975) ugotavlja, da izboljšanje družbeno-ekonomskega položaja žensk lahko poveča stopnjo nasilja nad ženskami. Ogroženi moški namreč uporabijo nasilje, da zopet uveljavijo svojo zmanjšano patriarhalno moč in avtoriteto nad ženskami (po Avakame 1999: 1324). Za preprečevanje in omejevanje spolnega nadlegovanja je pomembna organizacijska moč zaposlenih ter moč, s katero razpolagajo nadrejeni (glej poglavje 2.6. Družbena (ne)sprejemljivost spolnega nadlegovanja).

Kljub temu, da je tako na nacionalni kot na meddržavni³⁹ ravni sprejetih kar nekaj zakonov in drugih dokumentov, s katerimi naj bi se izboljševal položaj žensk na trgu dela, pa o dejanski enakosti med spoloma ne moremo govoriti. Zakonodaja resda prepoveduje neenako oziroma diskriminatorno obravnavo in vsebuje tudi nekaj zaščitnih ukrepov za ženske (npr. varstvo nosečnosti in materinstva, prepoved diskriminacije, enako plačilo za delo enake vrednosti itd.), vendar pa je seksizem tako globoko usidran v norme in vsakodnevno življenje, da bi bilo iluzorno pričakovati, da bodo zakoni uspeli takoj izkoreniniti njegove najbolj prefinjene in prikrite oblike. Je pa zakonska podlaga vsekakor nujni – ne pa tudi zadostni – pogoj za dolgoročno spreminjanje diskriminatornih praks v nediskriminatorne.

39 Zlasti direktive Evropske unije: Direktiva 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske, Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, Direktiva 2002/73/ES o spremembi direktive 76/207/EGS, Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti, Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti, Direktiva 86/613/EGS o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom, Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola. Dostopno na: <http://www.uem.gov.si/index.php?id=953> (2. 5. 2006)

2.4.1. Zaposlenost žensk

Nevenka Černigoj Sadar (2000: 33) pravi, da je na stalnejše vključevanje žensk v trg delovne sile v drugi polovici 20. stoletja vplivalo zmanjševanje števila otrok, povečana pričakovana življenjska doba, rast storitvenega sektorja ekonomije in vzpodbude države blaginje v šestdesetih letih. Avtorica opozarja na pomen različnih sistemov države blaginje in prevladujočih ideoloških sistemov na dinamiko zaposlovanja žensk (predvsem opozori na to, da se kljub delovni aktivnosti žensk neplačano delo ne porazdeljuje enakomerno med ženske in moške; da je pri ženskah in moških različna povezanost med delovnimi obremenitvami in kakovostjo življenja; da stališča do in dajanje prednosti različnim področjem aktivnosti ter njihovi pomeni oblikujejo pričakovanja glede delitve dela med spoloma; da sistem blaginje ter socialno-ekonomske razmere vplivajo na ponudbo in povpraševanje po delovni sili in posledično na razlike v delitvi dela med ženskami in moškimi).

Miroljub Ignjatović (2002: 197 - 198) pojasnjuje, kako je v Evropi uvajanje modela moškega hranilca omogočilo razvoj družini namenjenih oblik socialne politike, ki pa je ženskam namenila predvsem gospodinjsko delo oziroma socialno-reproduktivno vlogo. Pravi, da se tudi v zadnjih treh desetletjih 20. stoletja stanje ni veliko spremenilo. Ugotavlja, da je prestrukturiranje gospodarstev sodobnih družb z naraščanjem storitvenega sektorja omogočilo povečanje stopnje aktivnosti žensk (ob hkratnem upadanju stopnje aktivnosti moških), vendar pa je storitveni sektor istočasno omogočil tudi hitrejše uvajanje fleksibilnih delovnih mest. Avtor pravi, da so bile kljub večjemu zaposlovanju ženske v državah Evropske unije (1975 – 1999) še vedno izrinjene iz standardnih oblik zaposlovanja.

Podatki o zaposlenosti žensk v Sloveniji kažejo, da zaposlovanje s krajšim delovnim časom (kot ena izmed oblik fleksibilnega dela, o kateri govori Ignjatović), ni tipična oblika za ženske v Sloveniji. Angelca Ivančič (1999: 75) pojasnjuje, zakaj so ženske v Sloveniji v primerjavi z ženskami v drugih industrijskih državah zaposlene večinoma s polnim delovnim časom in zakaj so na trgu dela prisotne v tako visokem deležu (za stanje v letih 2003 in 2004 glej tabelo 2.3.). Pravi, da so verjetno nizke plača ženske številne ženske v plačano delo (da Slovenija torej ni manj tradicionalna, kar se tiče obravnavanja delitve spolnih vlog v družini), da bi tako izboljšale gmotno stanje družine. Polna zaposlitev žensk je bila po mnenju Angelce Ivančič v obdobju socializma tudi ideološki cilj, zato je socialna država uvajala mehanizme za spodbujanje zaposlovanja žensk in njihove polne zaposlitve (npr. plačan dopust za

nego in varstvo otroka, javno otroško varstvo). Predvsem je šlo za olajšanje zaposlenih žensk, ki so se same želele in hotele zaposliti (že pred obdobjem socializma).

Zaposlenost žensk s polnim delovnim časom tudi potem, ko si ustvarijo družino, je za Slovenijo značilna še danes.

Spodnja tabela (tabela 2.5.) prikazuje stopnje delovne aktivnosti žensk in moških v Sloveniji v letih 2003 in 2004. Razvidno je, da je stopnja delovne aktivnosti žensk leta 2003 za 12,9 odstotne točke nižja od stopnje delovne aktivnosti moških, leta 2004 pa je nižja za 13,1 odstotne točke.

Tabela 2.5.: Stopnja delovne aktivnosti žensk in moških v Sloveniji, 2003 in 2004

	2003	2004
Skupaj		
Stopnja aktivnosti	56,6	59,0
Stopnja delovne aktivnosti	52,8	55,3
Moški		
Stopnja aktivnosti	63,5	65,9
Stopnja delovne aktivnosti	59,4	62,0
Ženske		
Stopnja aktivnosti	50,0	52,5
Stopnja delovne aktivnosti	46,5	48,9

Vir: Statistične informacije št. 225 (16. 8. 2004) in št. 185 (15. 7. 2005)

Glede na zaposlitveni status delovno aktivnih žensk in moških je bilo v drugem četrtletju tako leta 2002 kakor tudi leta 2003 manj žensk kot moških med samozaposlenimi osebami (razlika leta 2002 je bila 9 odstotnih točk, leta 2003 pa 8,2 odstotne točke). Med zaposlenimi osebami v obeh letih prevladujejo ženske (leta 2002 za 6 odstotnih točk, leta 2003 za 5,5), enako med pomagajočimi družinskimi člani (leta 2002 je bilo v tej kategoriji 2,9 odstotne točke več žensk, leta 2003 pa 2,7). To je prikazano v spodnji tabeli (tabela 2.6.)

Tabela 2.6.: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu v Sloveniji, 2. četrtletje, 2002 in 2003

	2002		2003	
	Moški (%)	Ženske (%)	Moški (%)	Ženske (%)
Samozaposlene osebe	15,8	6,8	13,5	5,3
Zaposlene osebe	81,0	87,0	83,5	89,0
Pomagajoči družinski član	3,2	6,1	3,0	5,7

Vir: Statistični letopis 2004

Dostopno na: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si (10.1.2006)

2.4.2. Brezposelnost

Miroljub Ignjatović (2002:13) pojasnjuje dogajanje na področju brezposelnosti v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. Ugotavlja, da se je v tem obdobju (1992 – 1999) med brezposelnimi povečal delež žensk (z 42,5 % na 47,5 %), da pa so razmere na trgu delovne sile v slovenskem gospodarstvu enako vplivale na moške in ženske stopnje aktivnosti (ibid. 24). Nevenka Černigoj Sadar in Dorotea Verša (2002: 405) pravita, da je konec devetdesetih let 20. stoletja v Sloveniji med novo zaposlenimi brezposelnimi večina zaposlenih za določen delovni čas in da je med njimi bistveno več žensk kakor moških. Avtorici pravita, da zaradi zaposlovanja za določen čas ženska delovna sila v Sloveniji počasi, vendar zanesljivo, drsi v negotovost, nižjo socialno varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje.

Ivan Svetlik in Dorotea Verša (2002: 132) med možnimi načini zmanjševanja brezposelnosti navajata delne zaposlitve (zaposlitev za nekaj ur na dan, nekaj dni v tednu itd.). Obenem pa ugotavljata, da je takšna oblika zaposlitve postala sredstvo za segregacijo žensk na trgu dela (manj varna zaposlitev, manj zahtevno in slabše plačano delo itd.). Za Slovenijo pravita, da zaradi visoke stopnje aktivnosti žensk in zaposlitve s polnim delovnim časom, ni pričakovati, da bi ženske spremenile zaposlitveni vzorec in si naenkrat želele delne zaposlitve. Avtor in avtorica pravita, da tudi zato ne, ker bi bil s tem prizadet njihov in ekonomski položaj njihovih družin.

Nevenka Černigoj Sadar (2000: 36) pravi, da imajo ženske (tudi v Sloveniji) v primerjavi z moškimi slabše zaposlitvene pogoje. Vzroke deloma pripisuje neenaki delitvi neplačanega dela v družbi. Avtorica pravi, da so zaradi takšne delitve za možnosti na trgu delovne sile prikrajšane tudi tiste ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom. Delodajalec namreč po njenem mnenju predpostavlja, da ženska takšne obremenitve ima, ali pa jih bo še imela. S takšno razlago se lahko strinjam, saj bi z njo lahko pojasnili visok delež žensk med iskalci prve zaposlitve (delodajalci predvidevajo, da se v tem obdobju ustvarja družina in da bo ženska tista, ki bo zaradi porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka z delovnega mesta odsotna vsaj leto dni).

V tabeli 2.7. so prikazani deleži povprečne stopnje registrirane brezposelnosti žensk in moških v letih 2003 in 2004. Razvidno je, da je bila stopnja registrirane brezposelnosti žensk v letu 2003 13 % (moških 9,7 %), v letu 2004 pa 12,4 % (moški 9,1 %). Počasi

narašča delež žensk med registriranimi brezposelnimi osebami – leta 2003 je bil 52,8 %, leta 2004 pa 53,1 %. Delež žensk je višji tudi med iskalci prve zaposlitve (leta 2003 56,2 %, leta 2004 56,6 %). Ženske prevladujejo tudi v kategoriji brezposelnih oseb nad eno leto (leta 2003 in leta 2004 54,1%)

Tabela 2.7.: Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti (%) v Sloveniji, 2003 in 2004

	2003	2004
Skupaj	11,2	10,6
Moški	9,7	9,1
Ženske	13,0	12,4
% žensk	52,8	53,1
Iskalke/iskalci prve zaposlitve	23,2	25,2
% žensk	56,2	56,6
Brezposelni nad 1 leto	48,6	46,2
% žensk	54,1	54,1

Vir: Letno poročilo 2003 in 2004, Zavod RS za zaposlovanje.

Naraščanje ženske brezposelnosti je zlasti zaskrbljujoče zaradi dejstva, da so ženske ekonomsko bolj ranljive od moških – različne skupine žensk (ženske z otroki, tiste, ki ekonomsko skrbijo za ostarele starše, upokojenke, vdove, samske stare ženske) spadajo med najrevnejše skupine prebivalstva. Brezposelnost, zlasti dolgotrajna (ki je v zadnjem času značilna za Slovenijo), njihov družbeno-ekonomski položaj še poslabša. Darja Zaviršek (1994: 19, 149) pravi, da ranljivejši ekonomski položaj vpliva na zdravje in duševno zdravje žensk, to pa na njihovo kariero, na iskanje zaposlitve in napredovanje.

2.4.3. Vertikalna in horizontalna segregacija

»Segregacija je spolno simetrična – če so ženske segregirane s strani moških, so segregirani tudi moški s strani žensk.« (Blackburn in Jarman 2006: 290) Maca Jogan (2001: 91) pravi, da je bila delitev dela po spolu skozi zgodovino strogo zamejena, utrjevana in nadzorovana. Ta proces je potekal tako, da so moški dobili višji položaj v javni in v zasebni sferi.

Segregacija delovnih mest oziroma zaposlovanja je opredeljena⁴⁰ kot koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija). Horizontalna segregacija sama po sebi ni

⁴⁰ Vir: 100 besed za enakost: slovar izrazov o enakosti žensk in moških. Urad Vlade RS za žensko politiko, 1998.

diskriminacijska, je pa diskriminacijska glede na način vrednotenja dela. Feminizirani poklici so na splošno manj cenjeni in posledično slabše plačani, z množičnim vstopom žensk na tradicionalno moško področje (npr. medicina ali pravo), pa področju pade ugled. Podobno ugotavlja tudi Sabina Ž. Žnidaršič (2000: 6), ki predstavlja zakonitosti narave in usode ženske delovne sile v Sloveniji v 19. in 20. stoletju, in sicer pravi, da nekateri zakoni iz tega obdobja negativno vplivajo na položaj žensk na trgu dela še danes. Tako poklici, ki se feminizirajo, zdrknejo po statusni lestvici navzdol, plače so nižje, družbeni ugled in vpliv manjša, možnosti napredovanja pa skrčene.

Nevenka Černigoj Sadar (2000: 40) pravi, da je poklicna segregacija v zaposlovanju dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah. Obenem pa je simptom spolne neenakosti in »proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti.« Avtorica našteva dejavnike, ki vodijo do spolnega vzorca zaposlovanja, in sicer: ženske in moški na trgu dela ponujajo različne veščine; razlike v plačilu, delovnem času in varnosti dela; kopičenje žensk v nekaterih poklicnih skupinah ima za posledico veliko ponudbe in nižje zasluge; delodajalci obravnavajo ženske kot bolj rizično delovno silo in jih zavračajo na delovnih mestih, v katera podjetje veliko investira; zaradi negativnega stališča delodajalci nasprotujejo zaposlovanju v spolno netradicionalnih poklicih; trg dela vpliva na izbiro izobraževanja oziroma usposabljanja; če je moški predpostavljen kot glavni hranitelj družine, so ženske usmerjene v specifičen izbor delovnih aktivnosti.

Spodnja tabela (tabela 2.8.) prikazuje deleže žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po poklicnih skupinah v letih 2003 in 2004. Razvidno je, da med obema letoma ni bistvenih razlik. Največ žensk je v poklicni skupini uradnic oziroma uradnikov (leta 2004 65,3 %), med poklici za storitve in prodajalkami oziroma prodajalci (leta 2004 63,8 %), najmanj pa jih opravlja poklic za neindustrijski način dela (8,2 % v letu 2004).

Tabela 2.8.: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah v Sloveniji, 2003 in 2004

	2003	2004
Skupaj	45,4	45,6
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	33,2	33,3
Strokovnjaki	59,6	60,2
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	53,3	53,6
Uradniki	65,4	65,3
Poklici za storitve, prodajalci	64,9	63,8
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	43,7	45,5
Poklici za neindustrijski način dela	8,0	8,2
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	35,2	34,0
Poklici za preprosta dela	56,0	57,4

Vir: Statistični letopis 2004

Dostopno na http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si

Tabela 2.9. prikazuje deleže žensk med aktivnim prebivalstvom po področjih dejavnosti za leti 2003 in 2004. Ženske prevladujejo na področju zdravstva in socialnega varstva (leta 2004 82,5 %), na področju izobraževanja (leta 2004 76,4 %) in na področju finančnega posredništva (leta 2004 67,7 %). Najmanj žensk je na področju gradbeništva (leta 2004 8,6 %).

Tabela 2.9.: Delež žensk med aktivnim prebivalstvom po področjih dejavnosti v Sloveniji, 2003 in 2004

	2003	2004
Skupaj	45,4	45,6
Kmetijske dejavnosti	43,5	45,2
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	32,3	31,7
Rudarstvo	-	-
Predelovalne dejavnosti	38,9	37,4
Oskrba z elektriko, plinom in vodo	(16,0)	-
Gradbeništvo	9,9	8,6
Storitvene dejavnosti	54,9	55,3
Trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe	54,1	53,5
Gostinstvo	60,3	59,8
Promet, skladiščenje in zveze	21,1	21,4
Finančno posredništvo	68,5	67,7
Poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve	44,0	47,5
Dejavnost javna uprave, obrambe, obvezno socialno zavarovanje	53,1	50,2
Izobraževanje	76,0	76,4
Zdravstvo in socialno varstvo	80,2	82,5
Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	50,5	48,2

Vir: Statistične informacije št. 225 (16. 8. 2004) in št. 185 (15. 7. 2005), Statistični urad Republike Slovenije.

2.4.4. Plače

Klub zakonski določbi, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol,⁴¹ obstajajo razlike med plačami žensk in moških. Iz tabele 2.10. je razvidno, da je bila leta 2002 povprečna razlika med plačami žensk in moških glede na doseženo stopnjo strokovne usposobljenosti za opravljanje določenih del 9,5 %. Najnižja je bila pri osebah z doktoratom znanosti (7,8 %), najvišja pa v kategoriji kvalificiranih (23,8 %).

Razlike v plačah lahko pripišemo vsaj trem neposrednim dejavnikom:

- a) Vertikalni segregaciji, ko ženske kljub enaki izobrazbi zasedajo manj odgovorna in posledično slabše plačana delovna mesta ali mesta z manjšimi individualno določenimi dodatki;
- b) Horizontalni segregaciji, ko so ženske skoncentrirane v panogah, ki so v slabšem ekonomskem položaju, kar ima za posledico nižje plače (npr. tekstilna industrija);
- c) Različnim poimenovanjem delovnega mesta z enakim opisom nalog (primer pomočnik direktorja nasproti poslovna sekretarka), kar ima za posledico različno vrednotenje dela.

Miroljub Ignjatović (2002: 205) pravi, da koncept družinskega prihodka še vedno prispeva k ohranjanju starega razmerja med ženskami in moškimi na trgu dela. Kath Woodward (po Ignjatović 2002: 205) pravi, da družinski dohodek predpostavlja žensko odvisnost od moškega, kar pa moškim pri pogajanjih o plačah daje moč, da zaradi potreb odvisnih zahtevajo višje plače.

Tabela 2.10.: Povprečna mesečna bruto plača zaposlenih žensk v družbah, podjetjih in organizacijah v deležu od moških povprečnih mesečnih bruto plač po stopnjah strokovne usposobljenosti za opravljanje določenih del v Sloveniji, 2002

Leto	Skupaj	Visoko strokovno usposobljeni			Višja strok. uspos.	Srednja strok. uspos.	Nižja strok. uspos.	Visoko kvalificirani	Kvalificirani	Polkvalificirani	Ne-kvalificirani
		Doktorat	Magisterij	Skupaj							
2002	90,5	92,2	88,2	80,3	91,3	91,8	90,9	80,0	76,2	88,1	88,6

Vir: Statistični letopis 2004

Dostopno na: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si

⁴¹ Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, 42/2002 (1. odstavek 133. člena)

2.5. Družbeni vidik nasilja (nad ženskami v zasebni sferi)

Nasilje nad ženskami je ena najbolj razširjenih sistematičnih kršitev človekovih pravic, na kar opozarjajo tako mednarodne, kakor tudi domače vladne in nevladne organizacije ter posamezne strokovnjakinje in strokovnjaki. Nasilje nad ženskami korenini v neenaki porazdelitvi moči med moškimi in ženskami, k čemur je največ prispevalo zgodovinsko pojmovanje moškega in ženske ter njunih vlog in podoba srečne družine.

Problem nasilja nad ženskami je bil prvič ubeseden v zgodnjih sedemdesetih letih 20. stoletja, ko je feministično gibanje v zahodni Evropi in Združenih državah Amerike začelo razpravljati o življenjskih izkušnjah žensk in prepoznavati osebne, pravne in družbene ovire za večje možnosti in izpolnjevanje žensk (Kilpatrick 2004: 1209). M. Greenspan opozarja na problem družbenega zatiranja žensk – dokler je bilo to zatiranje nepoimenovano in ne-videno, ženske čustvene težave niso mogle biti niti primerno razumljene niti se jim ni dalo na primeren način pomagati (po Meulenbelt in druge 1990: 26). Poimenovanje pojavov in stanj je pomembno – šele, ko nek pojav prepoznamo in poimenujemo, lahko postane družbeno prepoznan. Šele kot takšen pa ima možnost, da se z njim ne bodo ukvarjale le posamezne stroke, ampak tudi oblikovalke in oblikovalci politike na nekem področju, ki – med drugim – odločajo tudi o finančnih sredstvih⁴².

Simone De Beauvoir (2000: 433) je zapisala, da ženska sama spoznava, da je svet v celoti moški – le-ti so ga izoblikovali in uravnavali in mu še vedno vladajo. Splošno je sprejeto, da je ženska v manjvrednem, odvisnem položaju – ni se namreč naučila nasilja; nikoli se ni kot subjekt postavila nasproti drugim članom skupnosti.

Da bi razumeli nasilje nad ženskami v družini, je potrebno pogledati na družino kot na socialno institucijo, v kateri so spolne vloge določene bolj natančno in bolj rigidno kot v drugih socialnih institucijah, moški vlogi pa je pripisano več pravic in moči kot ženski (Zaviršek 1994: 70). Maca Jogan (1990: 21) pravi, da je predpostavka o nujnosti

⁴² Če povedano prikažem na primeru nasilja nad ženskami v Sloveniji, potem lahko z gotovostjo trdim, da zgolj entuziazem sodelavk nevladnih organizacij in posameznih strokovnjakinj brez sodelovanja politike ne bi mogel pripeljati tako daleč, da smo tudi v Sloveniji s spremembo zakona o policiji (ki omogoča v primeru nasilja v družini odstranitev storilca nasilja in ne več umik ženske z otroki) naredili pomemben institucionalni miselni preskok od pristopa 'kriva je žrtev' do pristopa, ko družba storilcu nasilja pokaže, da ne odobrava njegovega ravnanja.

družine vodila teoretike k poudarjanju bioloških razlik med spoloma oziroma k temu, da so družbeno in kulturno izoblikovane in posredovane spolno specifične lastnosti pojmovali kot naravne.

Maca Jogan (2001b: 6 - 8) opozarja na pomembno vlogo duhovnega nasilja, ki se kaže v negativnih predsodkih o ženskah v ljudskih pregovorih. Avtorica pravi, da se je ženskam nasploh pripisovala zla in slaba narava in z njo povezane negativne lastnosti (neumnost, klepetavost, zvijačnost, gizdavost, nestanovitnost, hinavskost itd.) ter da tako po ljudskem prepričanju ni nič narobe, če se s tem pomanjkljivim in neubogljivim bitjem grdo ravna in se ga poskuša utiriti na pravo pot; če je potrebno (ker je bitje neumno), lahko tudi z batino. Na pomembno vlogo pri (re)produciranju ali odpravljanju predsodkov opozarja tudi Elizabeth Carli (2003: 1601), ki pravi, da mediji ne zgolj odražajo družbenega dogajanja, ampak tudi krepijo predsodke o ženskah kot žrtvah in storilkah nasilja. Z oblikovanjem javnega mnenja lahko mediji predsodke celo vgrajujejo v sistem sodstva.

Biološke razlike med spoloma določajo vse institucionalno opredeljene razlike v spolnih vlogah, kot jih je zahtevala družina v patriarhalni obliki. Ženske naj bi tako bile po naravi bolj altruistične, ponižne, potrpežljive, umirjene, čustvene in nerazsodne (Jogan, 1990: 21). Ni naključje, da so bile reproducirane kot neločljive sestavine ženskosti prav te lastnosti. Ženske so s svojo dejavnostjo (biološkim in socialnim obnavljanjem prebivalstva) zagotavljale namreč stalen obstoj oziroma obnavljanje svojega podrejenega položaja doma in v družbi. Moški pa je lahko podrejenost v družbi kompenziral z oblastjo v lastni družini (ibid.: 22).

Težko bi ocenili, ali je danes nasilja nad ženskami manj ali več, kakor ga je bilo nekoč – je pa res, da so ženske bolj ozaveščene in seznanjene s svojimi pravicami in da so v imenu zunanjega videza srečne družine vedno manj pripravljene molčati. Germaine Greer (2000: 331) pravi, da je resnica, ki stoji za tako imenovanim upadom družinskih vrednot, da je bila iluzija trdnega in srečnega družinskega življenja zgrajena na plečih molčečih trpečih žensk, ki so živele tako, kakor so njihovi možje menili, da je zanje primerno, opravljale hlapčevska dela, prenašale pijančevanje in udarce svojih mož, krivile sebe za nasilje mož nad njimi in molče prenašale zlorabe zaradi svojih otrok. Čast družine je bila ohranjena, če je bil ohranjen videz enosti – vsi zakoni so bili srečni zakoni. Ženska, ki bi zunanjemu svetu priznala, da je nesrečna, bi priznala poraz: ženska, ki je leto za letom trdo delala kot 'biti žena', je investirala v svoj zakon. Ta

vložek bi bil v celoti izgubljen v trenutku, ko bi priznala poraz. Maca Jogan⁴³ pojasnjuje, da je bila zakonska zveza tako pomembna za ženske, ker je bil to edini družbeno priznani prostor za ženske; samo družina, ki je temeljila na zakonski zvezi, je bila pogoj za priznavanje normalnosti ženske oziroma prave ženskosti. Tako je bila zakonska zveza v bistvu eksistencialna ustanova za ženske. Nasilje, ki je prevladovalo kot način urejanja medčloveških odnosov v celi družbi (in tudi za moške), je bilo v družini prikrivano in zakrivano, da se je tako ohranjala celotna struktura.

Maca Jogan (2001: 63 - 64) opozarja, da kljub zamajanosti predstav o družini kot o centru toplote, te še vedno obstajajo in so nujni pogoj za ohranjanje neenakomerne porazdelitve družbene moči med ženske in moški. Avtorica pravi, da je v takšnem sistemu psihoterapevtska vloga (podrejenih) žensk nujna, saj pripomore k ublažitvi ali odpravi napetosti, do katerih prihaja zunaj družine.

Za ohranjanje mitov je pomembno tudi religiozno, kulturno in zgodovinsko 'poreklo' neke družbe. Maca Jogan (2001: 125) pravi, da je katoliška cerkev kot ključna urejevalna institucija v zahodni civilizaciji odigrala pomembno vlogo pri utrjevanju in reproduciranju hierarhije med spoloma. O vlogi katoliške cerkve pri ohranjanju tradicionalnih, na neenaki porazdelitvi moči temelječih, družinskih vzorcev se sprašuje tudi Alice Miller (2001: 77 – 93). Avtorica govori o molku cerkve, ko gre za nasilje in opozarja na dejstvo, da je telesno (fizično) kaznovanje še vedno prisotno v zasebnih katoliških šolah; spremlja ga legitimizacija 'To je za tvoje dobro!' Papežu in številnim kardinalom je avtorica poslala pismo, v katerem jih naproša, da na starše naslovijo apel, v katerem naj jih seznanijo s tragičnimi posledicami nasilja v družini. Odgovor Vatikana je bil zelo načelen: cerkev da je prepoznala potrebnost vzgoje in izobraževanja otrok in da verjame, da jih je potrebno vzgajati s potrpljenjem in občutljivostjo. Odgovor enega od kardinalov pa je avtorico seznanil, da se ne more pričakovati, da bodo visoke cerkvene avtoritete odpirale 'vsak problem' in da je stvar laikov, da o tej temi seznanjajo druge. E. Sorge (po Jogan 1990: 91 – 92) se sprašuje, zakaj imata židovstvo in krščanstvo tako zastrašujoče sovražne poteze do žensk, telesa in erosa; ali ni moško-božje gospodovanje in hlapčevstvo zgodovinsko preseženo in sploh v osnovi nesmiselno; zakaj ni poleg boga očeta ali nad njim čaščena ženska boginja - mati; kako so se lahko takšna ženska dela kot so zanositev, nosečnost, rojstvo, nega otrok tako razvrednotila, da so bila razumljena kot božja

⁴³ Pogovor z zasl. prof. dr. Maco Jogan, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 9. 6. 2006.

kazen za človeške grehe? Po mnenju E. Sorge je za izhod iz patriarhalnega kroga nasilja potrebna kritika patriarhalnosti v religiji in cerkvi.

Nasilje nad ženskami v zasebni sferi je v tako imenovanem razvitem svetu globalni pojav, saj je družbena moč žensk in moških neenakomerno porazdeljena v vseh družbah. Joseph Michalski (2004: 652) povzema avtorice in avtorje (npr. Counts in drugi, 1992; Erchar in Rosenfeld, 1994; Sev'er, 1997), ki pravijo, da se - gledano primerjalno – nasilje nad ženskami pojavlja v vseh geografskih regijah in v vseh družbah, od lovsko-nabiralniških do razvitih industrijskih. Leacock (1983), Lenz in Luig (1990) pa ugotavljajo, da je nasilje v družini nepoznan pojav v – izjemno redkih - družbah, kjer sta spola bolj enaka in kjer delitev dela glede na spol ni izrazita, vloga ženske pa ni določena v prvi vrsti z njeno sposobnostjo rojevanja (po Zaviršek 1994: 66).

Nasilje nad ženskami je kot pankulturni pojav postalo tudi globalni družbeni in politični problem, ki mu posvečajo pozornost številni mednarodni dokumenti⁴⁴. Leta 1995 je bila v Pekingu četrta svetovna konferenca Organizacije združenih narodov o ženskah, na kateri je bila sprejeta Pekinška deklaracija. Podpisnice (med njimi tudi Slovenija) so se zavezale k uresničevanju enakih pravic in neločljivemu človeškemu dostojanstvu žensk in moških, zagotavljanju celovitega uveljavljanja človekovih pravic žensk in deklet ter krepitvi moči in izboljšanju položaja žensk. Poročilo s konference (118. točka) pravi, da je nasilje nad ženskami

»izraz zgodovinsko neenakih razmerij moči med moškimi in ženskami, ki so pripeljala do prevlade nad ženskami in njihove diskriminacije s strani moških ter preprečila celovito izboljšanje položaja žensk. Nasilje nad ženskami v teku njihovega življenja izvira predvsem iz kulturnih vzorcev, še posebej škodljivih vplivov določenih tradicionalnih navad in običajev, ter vseh dejanj ekstremizma, povezanih z raso, spolom, jezikom ali vero, ki ohranjajo nižji položaj, dodeljen ženskam v družinah, na delovnem mestu, skupnosti ali družbi.«

⁴⁴ Organizacija Združenih narodov (Nairobijske dolgoročne strategije za izboljšanje položaja žensk, Dunajska deklaracija in akcijski načrt, Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje, Agenda 21, akcijski načrt za 21. stoletje, Deklaracija o odpravi nasilja nad ženskami, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk); Evropska unija (Resolucija o potrebnosti kampanje o ničelni toleranci do nasilja nad ženskami v Evropski uniji); Svet Evrope (Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah in dodatni protokoli, Priporočilo Ministrskega odbora Sveta Evrope državam članicam o nasilju v družini, Deklaracija Ministrskega odbora Sveta Evrope državam članicam o enakosti žensk in moških, Priporočilo Ministrskega odbora Sveta Evrope državam članicam o nasilju v družini, Priporočilo Parlamentarne skupščine Sveta Evrope o nasilju nad ženskami v Evropi, Priporočilo Ministrskega odbora Sveta Evrope državam članicam o varstvu žensk pred nasiljem). (Vir: Robnik in druge, 2003: 61 – 67)

Da je nasilje nad ženskami ovira pri doseganju enakosti spolov, je prepoznala tudi politika. Martin Schwartz ugotavlja, da je najpomembnejše raziskovalno odkritje zadnjih dveh desetletij, da je na nasilje potrebno gledati z vidika spola in da se ga da razumeti le v kontekstu neenakosti spolov. (Schwartz 2005: 8). Kljub temu pa predsodki o vlogi žensk in nasilju v družini še vedno pomenijo oviro pri preprečevanju in odpravljanju problema. Nancy Berns (2001: 265 – 269) ugotavlja, da sta se pojavili dve diskurzivni strategiji nasilja nad ženskami v družini: razspoljenje pri problemu nasilja v družini [*angl. degendering*] in ospoljenje pri krivdi [*angl. gendering*]. Pri prvi strategiji gre za to, da se skuša nasilju v družini odvzeti vidik spola in zanemariti dejstvo, da je večina žrtev žensk in večina storilcev moških ter da je nasilje odraz neenake porazdelitve moči; pri drugi pa gre za to, da se odgovornost za nasilje pripisuje žrtvi (torej ženski), zanemarija pa se vloga storilca (torej moškega) in družbe. Med štiri glavne strategije za poudarjanje spola šteje Nancy Berns poudarjanje storilk ženskega spola; pripisovanje odgovornosti za nasilje žrtvi; kritiziranje družbene strpnosti do ženskega nasilja, ne pa tudi do moškega in obtoževanje zagovornic oziroma zagovornikov pretepenih žensk.

Dosedanje strategije za ničelno družbeno strpnost do nasilja so se izkazale za prepotrebne, a vendar ne moremo govoriti o družbenih razmerah, ki bi ščitile žrtve do te mere, da bi bila pomoč enako dostopna⁴⁵. Maja Plaz (2004b: 30) govori o družbenem vidiku nasilja nad ženskami v zasebni sferi in pravi, da »družba še vedno racionalizira, minimalizira in opravičuje nasilje s stereotipnimi gledanji, češ' gotovo ga ima rada, sicer tega ne bi prenašala. Ženske 'prenašajo' nasilje zaradi neučinkovitosti in nezaščitenosti s strani državnega aparata, zaradi pasivnosti sistema, ki bi moral nuditi zaščito.« Poudarjena je torej nujnost učinkovite zaščitne in preventivne vloge države in pogled na problem nasilja v zasebni sferi kot na družbeni problem.

⁴⁵ Slovenska zakonodaja pozna ukrep prepovedi približanja, ki ga policistka oziroma policist ob intervenciji izreče storilcu, vendar pa kljub temu obstajajo potrebe po varnih hišah in kriznih centrih, saj je v določenih primerih v praksi nemogoče zagotoviti varnost žrtvi (in otrokom). V takšnih primerih je nujen umik žrtve (in otrok) v varno hišo, kar pa predstavlja težavo, saj so zmogljivosti premajhne glede na potrebe, obenem pa varne hiše v Sloveniji niso enakomerno regionalno razporejene. Do konca leta 2005 nobena varna hiša ni bila arhitekturno prilagojena gibalno oviranim ženskam, kar predstavlja težavo tako za ženske na invalidskih vozičkih, kakor tudi za starejše ženske. Odprto ostaja tudi vprašanje možnosti nastanitve uporabnic psihiatrije, okuženih z virusom HIV, obolelih za AIDS-om ali uporabnic drog. Ne glede na vse težave, pa je treba poudariti, da je bil na področju prepoznavanja, preprečevanja in reševanja problema nasilja nad ženskami v zasebni sferi v zadnjih sedemnajstih letih (od leta 1989) narejen pomemben in viden napredek. Zlasti nevladne organizacije so z akcijami ozaveščanja in kurativnim delovanjem silile ustrezne državne organe k prepoznavanju problema in določeni stopnji ukrepanja (med drugim k dopolnitvi kazenske in civilno-pravne zakonodaje).

Michael Johnson (po Johnson in Leone 2005: 322, 324) ugotavlja, da obstajata dve različni vrsti moškega nasilja nad partnerkami, in sicer patriarhalni terorizem (to je nasilje, ki je sestavni del poskusa popolnega nadzora nad partnerko) in situacijsko nasilje nad partnerko (kadar določene konfliktna situacije prerastejo v nasilje). Odgovor na vprašanje, kje korenini nasilje nad ženskami, ponuja Maja Plaz (2004b: 33), ki pravi, da je »pogoj za ohranjanje samoumevne spolne hierarhije celostno in hkratno delovanje družbenih norm v vseh sferah vsakdanjega življenja. Tako lahko zaključimo, da je nasilje proti ženskam logična posledica androcentrizma.⁴⁶« Odgovor na isto vprašanje ponuja tudi Maca Jogan (2001: 72), ki pravi, da so se ženske »morale oblikovati kot nasprotje moškemu, ki je moral biti nasilen, ker je tako tudi ohranjal gospodujoči položaj v družini. Vloga moškega kot gospodarja, oblastnika v družini je bila – ne glede na socialni položaj – opravičena z njegovo vključenostjo v javno sfero.« Avtorica (2001: 2) s shemo Reprodukcijskega spolno specifičnih vlog in vzorcev delovanja v javni in zasebni sferi v androcentrizmu (glej sliko 2.3.) ponuja odgovor na vprašanje, kateri dejavniki so ključni za povzročanje medosebnega ali družbenega nasilja⁴⁷. Našteva jih tudi Michael Kimmel (po Hearn 2006: 50), in sicer so to:

- a) Ideal moškosti je nasilen in čeden bojevnik ter gojenje militarizma.
- b) Odločanje v sferi javnega se povezuje z moško nadvlado, tako moških nad moškimi in moških nad ženskami.
- c) Ženskam je onemogočeno sodelovanje v javnem in političnem življenju.
- d) Večina javne interakcije poteka med moškimi in ne med moškimi in ženskami ali med ženskami.
- e) Deklice in dečki so sistematično ločeni že od zgodnjih let.
- f) Inicijacija dečkov je osredotočena na dolgo obdobje, v katerem so dečki ločeni od žensk, se učijo moške solidarnosti, bojevitosti in vzdržljivosti ter se naučijo sprejemati nadvlado skupine starejših moških.
- g) Čustveno izkazovanje možatosti, krutosti in seksualnosti je zelo izdelano, z erotizacijo in seksualizacijo nasilja.
- h) Ritualno praznovanje plodnosti je usmerjeno na moško sposobnost razmnoževanja, ne na žensko.
- i) Moške ekonomske dejavnosti in proizvodi moškega dela so bolj cenjeni kakor ženski.

⁴⁶ Androcentrizem: moškosrediščnost

⁴⁷ V omenjeno shemo Mace Jogan (slika 2.3.) lahko umestimo področja od točke a) do točke d).

Sklicujoč se na feministično teorijo M. Bograd pravi, da je nasilje nad ženskami rezultat družbene neenakosti (po Yodanis 2004: 656). Na teoretski ravni številni mehanizmi povezujejo družbeni položaj žensk in nasilje nad ženskami:

- a) Kadar moški nadvladujejo v družini, politiki, gospodarstvu in drugih družbenih institucijah tako številčno kakor z vidika moči, bosta tako politika kot praksa teh institucij verjetneje uresničevali, reproducirali in opravičevali moško nadvlado žensk. Moško moč se bo dojemalo kot pravo in naravno ter kot samoumevno ne samo v teh institucijah, ampak tudi v družbi nasploh.
- b) V moško prevladujočih institucijah je nasilje orodje, s katerim moški ženske držijo 'zunaj' ali jih podrejajo ter na ta način izvajajo moč in nadzor. Takšna oblika nasilja najverjetneje ne bo zaustavljena ali kaznovana; velikokrat se jo bo celo na prefinjen ali odkrit način opravičevalo ali vzpodbujalo (Dobash in Dobash, 1979; MacKinnon, 1979; Walby, 1990 po Yodanis 2004: 657).

J. Howard (po Michalski 2004: 654) ponuja rešitev za zaustavitev nasilja, pri tem pa izhaja iz osnovne predpostavke, da nasilje izhaja iz patriarhalnih prepričanj in vrednot ali pa se pojavlja kot odraz nasilne kulture. Rešitev torej zahteva, da se spremeni kulturna sprejemljivost nasilja, da se sliši glasove preživelih žrtev in se opogumi druge, ter da se nauči otroke nenasilnega reševanja konfliktov.

2.6. Družbena (ne)sprejemljivost spolnega nadlegovanja

2.6.1. Od poimenovanja do politike proti spolnemu nadlegovanju

Spolno nadlegovanje ni prisotno v zgolj določenih družbah, ampak je, kakor ugotavlja Barnes (po Barak 2005: 78), pojav, ki obstaja v vseh deželah in kulturah, vendar pa se njegovo dojetje in razumevanje ter posledično definicije razlikujejo od ene kulture do druge.

Termin spolno nadlegovanje se pripisuje Catherine A. MacKinnon (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 6 – 7), profesorici na michiganski pravni fakulteti (University of Michigan Law School), ki ga je skovala sredi sedemdesetih let 20. stoletja, in se od takrat nanaša na celo vrsto na spolu temelječih interakcij na delovnem mestu. Leta 1974 je termin uporabila skupina žensk na Cornell University, ko so spregovorile o nadlegovanju kolegic, ki so dale odpoved zaradi neželenih dvorjenj s strani njihovih nadrejenih (Brownmiller in Alexander po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 6 – 7).

M. A. Paludi (v Hinze 2004: 120) opredeli spolno nadlegovanje takole: »Nadlegovanje je rezultat spojitve odnosov avtoritete (moči) s seksualnostjo (seksizmom) v kulturi, ki jo prežema spolnost.« Za razumevanje spolnega nadlegovanja in njegovo umeščenost v odnose (ne)moči, je pomembna ugotovitev Catherine MacKinnon (v DeCoster in drugi 1999: 22), ki je spolno nadlegovanje že na samem začetku njegovega raziskovanja povezala z močjo, in sicer pravi, da je spolno nadlegovanje »...gledano na splošno plenilska dejavnost z neposrednim stikom, v katerem je ključna razlika v strukturi moči žensk in moških.«

Greetje Timmerman in Cristien Bajema (1999: 419) pravita, da je »zgodba o spolnem nadlegovanju v številnih pogledih feministični uspeh. Drugi val feminizma je uspel pri redefiniranju tako imenovanih ženskih osebnih izkušenj v javno in politično vprašanje.«

Gledano z vidika razvoja razlag spolnega nadlegovanja, je feminizem spolno nadlegovanje opredelil kot odraz neuravnotežene moči med spoloma v zahodnih družbah. Vstop večjega števila žensk na trg dela je v zadnjih desetletjih spremenil organizacijsko kulturo in vedenje na delovnem mestu. Do takrat je bilo obnašanje, ki so ga ženske poimenovala in kritizirale kot spolno nadlegovanje, zgolj del vsakdanjega življenja. Alison Thomas in Celia Kitzinger (po Timmerman in Bajema 1999: 434) pravita, da je spolno nadlegovanje postalo pomembno žensko vprašanje in do neke mere bi o tem lahko govorili kot o feministični zgodbi o uspehu. Posledično so bile številne organizacije, vlade, nacionalne ali lokalne ustanove prisiljene razviti politike zoper spolno nadlegovanje. Evropska komisija, na primer, je sprejela številne mehanizme za vzpodbujanje držav članic k sprejemanju učinkovitih politik in postopkov proti spolnemu nadlegovanju⁴⁸.

Ko sta v sedemdesetih letih 20. stoletja v ZDA spet zacvetela žensko gibanje⁴⁹ in ideja feminizma, je zakonodaja prepovedala diskriminacijo zaradi spola. To se je na začetku nanašalo zgolj na neenako obravnavanje žensk in moških na delovnem mestu v smislu očitnih ugodnosti, kot npr. plača in možnost napredovanja, kasneje pa se je razširilo na

⁴⁸ Glej poglavje 2.7.2. Direktive Evropske unije

⁴⁹ Tako imenovani drugi val feminizma.

škodljiva ravnanja na delovnem mestu, ki se pojavljajo zaradi spola, torej se udejanjajo kot spolno nadlegovanje⁵⁰ (Foote in Goodman-Delahunty 2005: 7).

Tako Catherine MacKinnon konec sedemdesetih (1979) definira spolno nadlegovanje v povezavi z močjo moške heteroseksualnosti: »Spolno nadlegovanje se nanaša na neželjeno vsiljevanje spolnih zahtev v kontekstu odnosa neenake moči. Osrednja v konceptu je uporaba moči, ki izhaja iz ene družbene sfere do manjših ugodnosti ali naloženih prikrajšanj v drugi družbeni sferi. Ko je ena [družbena sfera] seksualna, druga materialna, je kumulativna sankcija še zlasti močna.« (v Hearn in Parkin 2005: 97)

Zgodnja feministična kriminologija je identificirala osnovni motiv za povzročanje kakršne koli oblike nasilja nad ženskami kot potrebo, da se uveljavlja moč in ohranja nadzor nad njimi (Websdale in Chesney–Lind, 1998). V patriarhalni družbi moški izvajajo nasilje nad ženskami, ker razpolagajo s fizično, družbeno in ekonomsko močjo za to. V moškosrediščni (patriarhalni) družbi je nasilje ali zgolj obstoječa možnost izvajanja nasilja učinkovito sredstvo za nadzor nekonformnih žensk in ohranjanje njihovega tradicionalnega mesta v družbi (Messerschmidt, 1986). Iz tega zornega kota je spolno nadlegovanje prenos moške nadvlade iz sfere doma v sfero dela, torej iz zasebne v javno sfero. »Ker je veliko žensk vstopilo v sfero dela, jim je tja sledilo tudi nasilje.« (Done 2005: 5). Maca Jogan⁵¹ pravi, da so ženske (bile) razumljene kot spolni objekti bodisi za razplojevanje (je enako 'prava ženska') bodisi za spolno uživanje (je enako nemoralna ženska). Prva vloga (razplojevanje) je zasebna, druga (spolni užitek) je javna; ko so ženske vstopile v javnost, se je razumelo, da so 'javne'.

Iz zgodovinskega razvoja povezovanja sistema nadvlade in spolnega nadlegovanja je razvidno, da je pomembna okarakteriziranost spolnega nadlegovanja kot oblike nasilja nad ženskami⁵². Mary Bularzik dojema nasilje nad ženskami kot mehanizem družbenega nadzora, ključen za moško zatiranje žensk, in kot družbeni pojav, ne le kot

⁵⁰ Velja za ZDA. V slovenski delovni zakonodaji je spolno nadlegovanje prepovedano od leta 2003.

⁵¹ Pogovor z zasl. prof. dr. Maco Jogan, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 9. 6. 2006.

⁵² Feministke so konec sedemdesetih v ZDA trdile, da je spolno nadlegovanje v večji meri oblika nasilja in zlorabe kakor spolnega zanimanja. Pogosto so potegnile vzporednico s posilstvom in spolno nadlegovanje označile kot 'ekonomsko posilstvo'. V Bostonu so leta 1976 ustanovile Zvezo proti spolnemu nasilju (Alliance Against Sexual Coercion, AASC) in poudarjale, da je treba spolno nadlegovanje razumeti v širšem kontekstu nasilja v ameriški družbi, zlasti nasilja nad ženskami (vključno s posilstvom, posilstvom v zakonu, prisiljeno sterilizacijo, žaljivim oglaševanjem in pornografijo ter institucionalizacijo žensk).

posamezno interakcijo. Nekatere druge skupine feministk pa so se osredotočile na patriarhalnost kot glavni vzrok (npr. Farley, 1978; Mac Kinnon, 1979). Lin Farley tako pravi, da spolno nadlegovanje izvira iz patriarhalnih odnosov, ne iz kapitalizma, in da je spolno nadlegovanje žensk na delovnem mestu nastalo iz potrebe, da moški nadzorujejo žensko delo. Tudi Catherine MacKinnon pravi, da je moška nadvlada glavni izvor spolnega nadlegovanja. Nadalje pravi, da spolno nadlegovanje ni zgolj individualna poškodba, ampak skupinska diskriminacija, ki prizadene vse ženske, ker jih sili v podrejen položaj na delovnem mestu. Spolna segregacija na delovnem mestu in moški nadzor nad zaposlovanjem, odpuščanjem, nadziranjem in napredovanjem je, po Catherine MacKinnon (1979), tista, ki ženske sistemsko dela ranljive za spolno nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je po avtoričinem mnenju spolna diskriminacija⁵³, ker izraža in krepi žensko družbeno neenakost v primerjavi z moškimi. »Feminizem spolno nadlegovanje definira kot oviro pri dostopu žensk do trga dela.« (Timmerman in Bajema 1999: 435)

Inštitut zaposlenih žensk (Working Women Institute, v nadaljevanju WWI) je nekoliko kasneje menil, da je glavni vzrok za spolno nadlegovanje neenakost žensk in moških na trgu dela in v družbi. Spolno nadlegovanje je po tem mnenju nastalo iz družbene podrejenosti žensk moškim, kot odraz spolne segregacije na trgu dela, neenakega plačila in omejenih možnosti za napredovanje žensk. Peggy Crull (1982) kot predstavnica WWI meni, da moški nadlegujejo ženske, ker kulturni predsodki o primernih spolnih vlogah vodijo moške, da obravnavajo delavke »najprej kot spolna bitja in šele nato kot prinašalke dohodka«. Peggy Crull je to trditev razvila še naprej: meni namreč, da moški ne nadlegujejo samo zaradi tega, ker imajo moč in ker to lahko, ampak tudi, ker nimajo moči ali ker se jo bojijo izgubiti. Višje deleže spolnega nadlegovanja na prevladujoče moških delovnih mestih Peggy Crull razlaga kot moški

⁵³ Stockdale (2005: 118 - 119) po Franke (1997) povzema tri teorije, ki razlagajo, zakaj je spolno nadlegovanje oblika diskriminacije zaradi spola in zato nezakonito:

- a) Teorija neenakosti: spolno nadlegovanje ustvarja pogoje, nepomembne za delo, ki jih oseba izkusi zaradi svojega spola;
- b) Teorija spol = seksizem: spolne teme objektivizirajo ženske bolj kakor moške in so zanje zato ponižujoče;
- c) Teorija podrejanja: spolno nadlegovanje je sredstvo, s katerim moški nadaljujejo nadvlado in izrabljajo ženske fizično, ekonomsko in osebno. Spol je sredstvo kovanja moči nad ženskami, ker konkretizira zgodovinski kontekst, v katerem je bila ženska seksualnost uporabljena kot sredstvo podrejanja.

Franke (1997) pravi, da tisto, kar dela spolno nadlegovanje za diskriminacijo zaradi spola, ni dejstvo, da je dejanje spolno, ampak da je spolno dejanje uporabljeno, da se vzpodbuja ali povzroča spolne norme in stereotipe (po Stockdale 2005: 120).

strah pred izgubo moči⁵⁴. Spolno nadlegovanje ti moški uporabljajo kot način podrejanja žensk ali njihovega skupinskega 'izgona'. »Kot nasprotje 'preplavljenosti' z močjo je to 'poskus ponovne krepitev oslabiljene moči' in 'ponovne postavitve žensk v tradicionalne vloge s pomočjo uporabe spolnega nasilja'« (Crull v Baker 2005: 246 – 248).

Jeff Hearn in Wendy Parkin (2005: 108) pravita, da obstaja vsaj pet načinov, na katere deluje moška nadvlada, in sicer:

- a) Moški odkrito spolno nadlegujejo in izvajajo fizično in druge oblike nasilja nad ženskami – individualno ali v skupinah;
- b) Na moško nadvlado lahko pokažemo z naravo moških reakcij na spolno nadlegovanje, čustveno nasilje ali fizično nasilje – bodisi formalno v politikah bodisi neformalno v smislu tajnih dogovorov, izogibanj ali drugih odzivov;
- c) Nadvlada moške prisotnosti v organizacijah in njihovi hierarhiji – npr. v gospodarstvu, vladi, policiji, pravosodju, cerkvi, oboroženih silah itd.;
- d) Številne organizacije in poklici, v katerih sicer prevladujejo ženske, imajo še vedno moško vodstvo – bodisi neposredno bodisi v matičnih organizacijah. Čeprav takšna organizacija ni očitno moška, pa to še ne pomeni, da se v njej ne izvaja moška moč. Obstajajo jasno spolno hierarhični poklici in organizacije – npr. zdravniki hierarhično nad medicinskimi sestrami, odvetniki nad socialnimi delavkami itd.
- e) Obstajajo močne predpostavke o tem, kaj ustvarja menedžment: 'močna' in 'mačo' okolja so še vedno zaželena.

Kaisa Kauppinen (po Kauppinen in Patoluto, 2005: 200) pravi, da se spolno nadlegovanje obravnava kot sredstvo, s katerim tisti z več moči nadzorujejo, manipulirajo ali žalijo tiste z manj moči. Tudi A. Seadley in M. Benn (1982) (po Hearn in Parkin 2005: 97) poudarjata, da ima spolno nadlegovanje opraviti z izkazovanjem moške moči nad ženskami na delovnem mestu. Pravita, da je to odraz naše

⁵⁴ S tem se strinja tudi Beck (1991), ki pravi, da je moškemu lažje zagotavljati njegovo moškost, če jo lahko primerja z ženskostjo ženske, ki je sprejela podrejeno družbeno vlogo. Lahko pa čuti ogroženost moške samopodobe, ko se znajde v situaciji tekmovalnosti z žensko. Melissa Embser-Herbert (2005: 217) pravi, da zato moški v vojski (kot skupina ali posamezniki) spolno nadlegujejo ženske; upajo namreč, da bodo v končni fazi odšle. Avtorica navaja, da o takšnih taktikah poročajo ženske, ki so bile pionirke vstopanja v moške poklice (npr. Collison in Collison, 1996; Gruber in Bjorn, 1982; Roseberg, Perlstadt in Phillips, 1993).

moškosrediščne družbe. J. Wadjman (1998) (ibid: 110) pa pravi, da maskulinizacija delovnih mest postavlja norme, po katerih se morajo obnašati iskalke dela.⁵⁵

Margaret Stockdale (2005: 117) pravi, da je spolno nadlegovanje problem, ki korenini v moški nadvladi. Moški, ki nadlegujejo, uporabljajo svojo družbeno, ekonomsko, organizacijsko in fizično moč, da definirajo, kako naj bi bil spol umeščen v organizacijsko strukturo. Spolno nadlegovanje je orodje, ki ohranja moško hierarhijo in nagrajuje moške. Ženske so v nezavidljivem položaju: če skušajo prekiniti tradicionalne ženske spolne vloge (kot je npr. vstop žensk v tradicionalno moške poklice), so lahko žrtve nadlegovanja kot sredstva zavračanja; če ohranijo tradicionalne ženske spolne vloge (kot npr. oblačenje na ženski način ali zaposlovanje v tradicionalno ženskih poklicih), lahko pritegnejo spolno pozornost, ki preusmeri pozornost od njihovega delovnega statusa na status spolne družice. Obe obliki nadlegovanja, pravi Stockdale, služita ohranjanju statusa quo moški nadvladi.

Čeprav obstajajo različne razlage spolnega nadlegovanja (npr. organizacijska, socio-kulturna, teorija vlog, teorija lastnosti), je vsem skupno predvidevanje o naravi in izvoru spolnega nadlegovanja. Zagovornice in zagovorniki teh razlag se strinjajo, da je motiv za spolno nadlegovanje zavedna ali nezavedna želja osebe, da nad drugo osebo izvaja moč (npr. Fitzgerald in Ormerod, 1991; Gutek, 1985; LaFontaine in Trudeau, 1986; Tangri in drugi, 1982; Schneider, 1982). Skupno jim je tudi, da ima ta motiv korenine v družbeno-kulturnem okolju. Pričakovati je torej, da bodo ženske pogostejše žrtve spolnega nadlegovanja, saj so zaradi obstoječih družbenih struktur bolj podvržene nadlegovanju, obenem pa so v organizacijah in družbi bolj pogosto v podrejenem položaju (Sheets in Braver 1999: 1160).

2.6.2. (Ne)moč na delovnem mestu

Moškosrediščna (androcentrična) kultura je bila neločljiva sestavina strukture družbe oziroma njenega institucionalnega reda in moškosrediščnost kot sestavina vsakdanjega, pretežno rutiniziranega delovanja, še nikakor ni izkoreninjena (Jogan 2001: 1). S seksističnim razumevanjem vloge žensk in moških se srečujemo tako v javni kot zasebni sferi. Sfera plačanega dela, v kateri preučujem pojav spolnega nadlegovanja, je tista, ki je tradicionalno pripadala moškim. Talcott Parsons pravi, da je

⁵⁵ Od tod fraza 'postati eden od fantov'.

primarna odgovornost odraslega moškega člana družine, da dela. Kot takšnega ga Parsons tudi postavlja v vlogo instrumentalnega vodja družine, predvsem zaradi pomembnosti njegove poklicne vloge. Vloga ženske na trgu dela je po Parsonsu opredeljena s 'kvalitativno različnim tipom' ženskega dela – za poročene žene z majhnimi otroki je namreč vloga gospodinje še vedno daleč prevladujoča (Parsons po Jogan 1990: 62 – 64).

Vstop žensk v sfero dela je torej zamajal tradicionalno razdelitev družbenih vlog žensk in moških. Lin Farley (po Baker 2005: 261) pravi, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu nastalo iz potrebe, da moški ohranjajo nadzor nad ženskim delom. Mary Bularzik (po Nicarthy in drugi 1993: 9) pa pravi, da se spolno nadlegovanje uporablja, da se nadzoruje dostop žensk do nekaterih služb, da se omejujeta njihova uspešnost in mobilnosti pri delu ter da se kompenzira nemoč moških v njihovem lastnem življenju.

N. Elias in J. Scotson (1965) (po Timmerman 2005: 185) pravita, da lahko odnose med moškimi in ženskami v organizacijah obravnavamo kot tipične za odnose med pripadnicami in pripadniki [*angl. insider*] ustanovljene skupine in zunanjimi [*angl. outsider*]⁵⁶. Greetje Timmerman (2005: 185 - 187) pravi, da v veliko tradicionalno moško orientiranih organizacijah moški oblikujejo skupino in ženske obravnavajo kot nepripadnice. Tipična karakteristika pripadnikov najmočnejše skupine je, da sebe dojemajo kot boljše (superiorne) v primerjavi z ostalimi in da jim uspe to prepričanje o večvrednosti 'prodati' tudi osebam ostalih, manj močnih skupin [*angl. outsiderjem*]. Samopodoba le-teh temelji na predstavi, ki jim jo pripiše glavna skupina. Ko se začnejo spreminjati odnosi moči, se začne spreminjati tudi podoba 'nas' in 'njih' ter način, na katerega se ljudje povezujejo drug z drugim. Znotraj najmočnejše skupine običajno obstaja visoka stopnja družbene kohezije. Skupinske vezi so skrbno varovane, razmišljanje je običajno uniformno, stiki z zunanjimi osebami prepovedani. Eden najbolj odločilnih dejavnikov, ki vplivajo na stopnjo notranje kohezije, je trajanje vezi (ki je veliko daljše v najmočnejši skupini kot v skupini zunanjih oseb). Tovrstne trpežne vezi najdemo večinoma v tradicionalno moško prevladujočih poklicih in organizacijah. Ko se

⁵⁶ Tudi Schultz (2001) pravi, da so vsakodnevne interakcije, skozi katere sodelavke oziroma sodelavci ustvarjajo odnose, ki označujejo nekatere ljudi kot 'naše' [*angl. insider*] in druge kot 'njihove' [*angl. outsider*], ključni del dinamike, ki vzdržuje spolno segregacijo in hierarhijo na delovnem mestu. Avtorica pravi, da nadlegovanje ne pomeni vedno vprašanja, kdo je zgoraj in kdo spodaj, ampak tudi vprašanje, kdo je naš in kdo njihov (Kimmel in Smith 2005: 149).

nihalo moči začne premikati proti zunanjim osebam, najmočnejša skupina (zlasti osebe na nižjih mestih) to začuti kot grožnjo njeni samopodobi. Z naraščanjem števila zunanjih oseb narašča tudi njihov občutek za pravičnost in njihova ogorčenost zaradi ravnanja z njimi. V tej fazi emancipacije se med obema skupinama razvije napet, tekmovalen odnos. Najmočnejša skupina čuti vedno več pritiska, da se zopet prečisti, in razlike med obema skupinama so vedno bolj očitne. Ta faza, v kateri so stari vedenjski standardi podvrženi kritiki, novi pa se še niso razvili, je faza prehoda. Vzpostavitev novih standardov družbenega vedenja pogosto spremlja obdobje precejšnje negotovosti. Prednost tega negotovega prehoda je, da se ljudje začnejo zavedati obnašanj, ki so jih prejšnje generacije pogosto vzele za gotove. Ta proces povečevanja občutljivosti je neizogiben korak v procesu pridobivanja večje enakosti med skupino in zunanjimi osebami.

Greetje Timmerman (2005: 188 – 190) ponuja preglednico (slika 2.5.) spreminjajočih se razmerij moči med ustanovljeno skupino in nepripadnicami ter nepripadniki v delovni organizaciji, in sicer v treh stopnjah:

a) Zelo moško prevladujoča faza

Obstaja ostra delitev med moškim in ženskim delom, ki temelji na spolnih stereotipih. Družbeni in funkcionalni stiki med moškimi in ženskami so omejeni. Čeprav ima nekaj žensk izkušnjo neželene spolne pozornosti s strani moških kolegov in je to zanje neprijetno, se takšne oblike vedenja redko obravnavajo kot problematične. Veliko žensk se namenoma ne meni za spolne ponudbe in se izogiba neposrednim soočenjem z moškimi kolegi. Meja ženske tolerance za spolne ponudbe moških kolegov je precej visoka, kar se sklada s kulturnimi in dejanskimi pogoji na teh delovnih mestih. Tako za ženske kot za moške je odkrito izražanje njihovih neželenih spolnih izkušenj oteženo zaradi močnega konsenza in uniformnih prepričanj prevladujoče skupine moških, zlasti kar se tiče vprašanja odgovornosti za spolno nadlegovanje. Večina moških in žensk je mnenja, da bi se ženske morale (za lastno dobro) prilagoditi navadam moško prevladujočega delovnega mesta in da so žrtve nadlegovanja za to prosile same (zaradi načina oblačenja ali obnašanja na delu). Blažje, verbalne oblike (npr. šale ali opazke s spolno vsebino) so obravnavane kot naravni pojav: ženske, ki ne odobravajo teh 'nedolžnih' spolnih šal, dobijo oznako nekoga brez smisla za humor. Ženske, ki ne odobravajo takšnega vedenja in to izražajo javno, so kaznovane z izključitvijo iz skupine in stigmatizacijo. Dejstvo, da je v tej fazi malo primerov

prijavljenega spolnega nadlegovanja, je povezano z vsebino delovnega mesta: malo bi pridobile in veliko izgubile.

b) Moško prevladujoča faza (faza prehoda)

Veliko število žensk prijavi spolno nadlegovanje. Napetosti in konflikti zaradi hierarhične neenakosti žensk in moških, spolna delitev dela in standardi vodenja so pogoste teme. Čeprav je dejanska porazdelitev moči med ženskami in moškimi še vedno neenaka, se družbena moč žensk počasi krepi. Nekaj ženskam uspe priti na vodilne položaje in delitev dela glede na spol je manj ostra v primerjavi s prvo fazo. Na nivoju družbenih in neformalnih stikov je več spolne heterogenosti. Ženske v tej fazi navajajo, da se večina moških na debate o spolnem nadlegovanju odzove obrambno, posmehovalno ali sovražno. Čeprav nekaj moških ne odobrava spolnega nadlegovanja, javno neradi obsodijo jezik ali vedenje svojih moških kolegov. Ženske, ki so doživele spolno nadlegovanje, se med sabo pogovarjajo o tem, kako se z njim spopasti – to povečuje solidarnost med njimi.

c) Nemoško prevladujoča faza

Za tretjo fazo Greetje Timmerman pravi, da je moč med ženskami in moškimi relativno uravnotežena, število prijavljenih primerov spolnega nadlegovanja pa je relativno nizko. To ne pomeni, da spolno nadlegovanje ni obravnavano kot resen problem ali da se ženske obotavljajo odkrito govoriti o njem. Porazdelitev žensk in moških na hierarhični lestvici je manj neenaka, delo je manj ločeno glede na spol in neformalni stiki so mešani. Zaposleni pravijo, da takšno okolje ustvarja klimo, v kateri se resno spolno nadlegovanje najverjetneje ne bo pojavilo. Ko se pojavi primer spolnega nadlegovanja, se obravnava javno in ženske imajo občutek podpore številnih kolegic in kolegov, ko se soočijo z nadlegovalcem. V primerjavi z drugo fazo, v tej fazi več moških jemlje problematiko spolnega nadlegovanja resno.

Slika 2.5.: Spreminjajoča se razmerja moči med ustanovljeno skupino in nepripadnicami / nepripadniki v delovni organizaciji

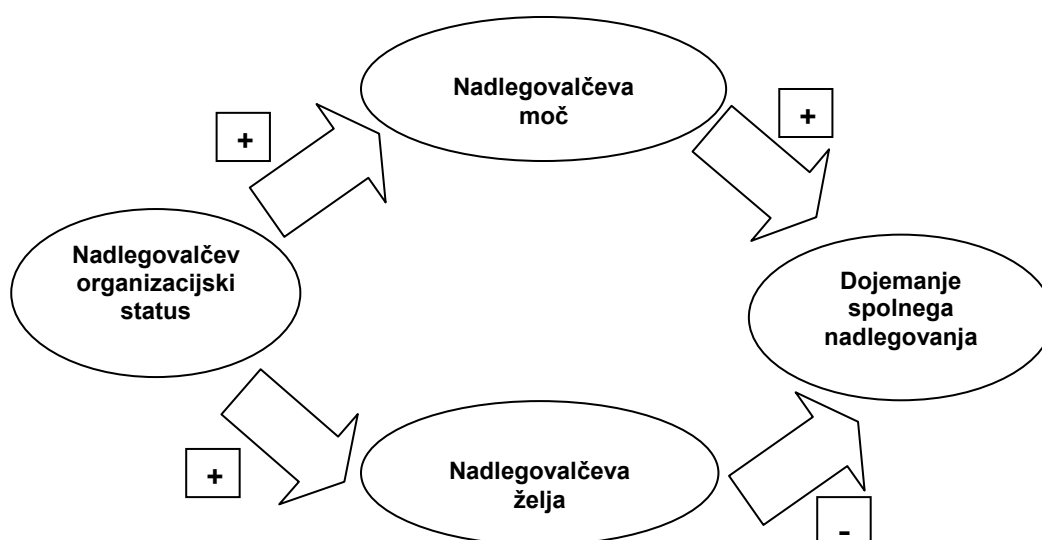
	Zelo moško prevladujoče	Moško prevladujoče (faza prehoda)	Nemoško prevladujoče
Delež spolov	Skoraj vsi moški, ženske manjšina	Povečuje se število žensk	Enako število moških in žensk
Ravnotežje moči	Zelo neenako	Neenako	Enako
Kohezija med moškimi	Zelo močna	Močna	Šibka
Konfliktnost			
Znotraj skupine	Šibka	Naraščajoča	Šibka
Med spoloma	Šibka	Močna	Šibka
Spolno nadlegovanje	Ignorirano	Povečano prijavljanje	Manj incidentov

Vir: Timmerman 2005: 188

Ginny NiCarthy in drugi (1993: 44 - 45) analizirajo moški pogled na žensko. Ugotavljajo, da je veliko moških navajenih na ženske gledati kot na matere, žene ali ljubimke in se počutijo bolj udobno, če z žensko komunicirajo na tej osnovi. Veliko žensk se počuti bolj udobno v vlogah, ki so podobne domačim, in se na delovnem mestu pogosto obnašajo tako kot v svoji družini. Podobno tudi moški pogosto ne razlikujejo vlog na delovnem mestu od tistih doma. To prelivanje spolnih vlog se na delovnem mestu pogosto zrcali tudi, ko pride do vprašanja moči. Veliko parov verjetno ne bo zaznalo, da ima eden od njiju več moči kot drugi. Avtorice pravijo, da bo povprečni moški osupel, če že ne užaljen, če ga vprašamo, ali nad svojo partnerico kdaj uporablja moč. Kljub temu pa veliko moških uporablja svojo moč pri sprejemanju pomembnih odločitev o življenju družine, zelo malo pa se jih sprašuje o odnosih moči znotraj njihovih domov. Še več, če je moški neobčutljiv na potrebe in čustva svoje partnerice, potem ne bo razmišljal o čustvih žensk, ki so tarče uporabljanja njegove moči na delovnem mestu.

Virgil Sheets in Sanford Braver (1999: 1159) ugotavljata, da organizacijski status nadlegovalca vpliva na njegovo dožemanje lastne moči in posledično tudi na dožemanje njegove družbene nadvlade, kar pa zmanjšuje dožemanje njegovega vedenja kot nadlegovanje. Nasprotno pa nadlegovalčeva zmanjšana želja (ob enakem dožemanju njegove moči) poveča dožemanje njegovega obnašanja kot nadlegovanje. Avtorja to prikazujeta z modelom nasprotnih učinkov dožemanja spolnega nadlegovanja (slika 2.6.).

Slika 2.6.: Model nasprotnih učinkov dožemanja spolnega nadlegovanja



Vir: Sheets in Braver 1999: 1162

Maca Jogan (2001: 163) opozarja, da se večina raziskovalk in raziskovalcev strinja, da je potrebno upoštevati še neformalne oblike moči (poleg organizacijske moči), in sicer so to (Rospenda po Jogan 2001: 163): navezna moč (osebno ugajanje), izvedenska moč (edinstveno znanje), nagrajevalna moč (nadzor nad razporejanjem sredstev in nagrad ter zmožnost odstranjevanja ovir) in prisilna moč (možnost kaznovanja, odtegnitve nagrad itd.).

2.6.3. Dejavniki, ki vplivajo na pojavnost spolnega nadlegovanja

Robert Done (2005: 6 – 7) postavi vprašanje, kaj je tisto, kar povečuje verjetnost, da bo moški storil nasilje – kajti čeprav večino nasilja nad ženskami povzročijo moški, večina moških nikoli ne povzroča nasilja. Dejavnike razdeli na zunanje – delež spolov (Guterk in Morasch, 1982), družbena sprejemljivost spolnega nadlegovanja (Essed, 1992) in razlike v moči (Pryor, 1987) – in notranje. O notranjih je po Robertu Doneju znano bolj malo. Kot zelo pomembnega navaja samonadzor (Gottfredson in Hirschi, 1990). Avtor opozarja na to, da feministične kriminologinje dojemajo zločin kot umetni izdelek (artefakt) prevladujoče (torej patriarhalne) družbene strukture, torej se osredotočajo na zunanje dejavnike.

J. W. Messerschmidt (po Quinn 2005: 28) pravi, da ubesedenje spolne vsebine moškega vedenja in nasilja zahteva drugačna teoretska očala, in sicer takšna, ki so usmerjena na sociologijo moškosti. Nagnjenost k spolnemu nadlegovanju po Messerschmidt namreč ni v celoti psihološka; je smiselna v določenem kontekstu za določene moške zaradi družbenega in izkustvenega konteksta, v katerem delujejo. Spolno nadlegovanje J. W. Messerschmidt tako opredeli kot obliko na spolu temelječega dejanja.

William Foote in Jane Goodman-Delahunty (2005: 22 – 25) opredeljujeta spremenljivke, ki vplivajo na razširjenost spolnega nadlegovanja. To so:

a) Spol

Eden od razlogov, da je spol pomembna spremenljivka, so po mnenju avtorja in avtorice stereotipi o spolnih vlogah, ki vplivajo na pripravne razloge, da odgovornost pripišemo žrtvi nadlegovanja. Od žensk se tradicionalno pričakuje, da so bolj pasivne in ranljive, od moških pa, da so bolj agresivni, da imajo več moči in so manj ranljivi. G. T. Viki in D. Abrams (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 22) ugotavljata, da na ranljivost vpliva tudi stopnja, do katere okolica vidi žrtev kot kršiteljico družbenih moralnih norm (npr. poročeno žensko, ki je nezvesta možu, in je žrtev spolnega

nadlegovanja, okolica dojema kot bolj odgovorno za to, da je žrtev, kot žensko, ki ni nezvesta ali promiskuitetna.

Ko je žrtev moški, lahko pričakovanja, da so moški manj ranljivi, znižajo zaznavo, da je bil nadlegovan. Kršitve pričakovanih spolnih vlog so bolj sprejemljive pri ženskah, kakor pri moških, ugotavljata M. E. Kite in B. E. Whitely (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 22). Menita, da zato, ker so spolne vloge moških določene bolj togo.

b) Starost

Raziskava spolnega nadlegovanja med zveznimi uslužbenkami in uslužbenci (Merit Systems Protection Board, 1994) je pokazala, da so tako pri moških kot pri ženskah najpogostejše žrtve stare med 35 – 44 let. Kar se tiče starosti nadlegovalne osebe, je med ženskimi žrtvami vzorec enoličen za istospolna in drugospolna nadlegovanja: nadlegovalna oseba bo verjetneje starejša. Pri moških žrtvah pa so vzorci različni: nadlegovalke bodo verjetno mlajše od žrtev, nadlegovalci pa verjetneje starejši.

c) Rasa

Leta 1981 je bila v ZDA opravljena prva študija, ki je raziskovala rasno poreklo žrtev spolnega nadlegovanja. Med ženskimi žrtvami je pokazala malo razlik: bele, španske in afro-ameriške ženske so izkusile približno enako stopnjo spolnega nadlegovanja.

Med moškimi žrtvami pa je status manjšine (afro-ameriški in ameriški staroselci) pomenil višjo stopnjo doživljanja spolnega nadlegovanja.

L. F. Fitzgerald in drugi (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 24) pa ugotavljajo, da je študija spolnega nadlegovanja med pripadnicami in pripadniki oboroženih sil (Department of Defense, 1995) pokazala, da so ameriški staroselci, tako ženske kot moški, pogosteje žrtve vseh oblik spolnega nadlegovanja kot pripadnice / pripadniki ostalih rasnih skupin. Razlika glede na rasno pripadnost je bila 14 %, tako pri ženskah kot pri moških.

Ista raziskava je tudi pokazala, da je dojemanje resnosti spolnega nadlegovanja ali napada odvisno tudi od rasnih stereotipov⁵⁷.

Raziskave (npr. Glomb in drugi, 1999; Gruber, 1998; Pryor in drugi, 1995) ugotavljajo, da na zmanjšanje verjetnosti, da bodo ženske izpostavljene spolnemu nadlegovanju, pomembno vpliva organizacijska klima (strpnost do spolnega nadlegovanja, izvajanje

⁵⁷ Hall (1998) in Willis (1992) ugotavljata, da okolica na splošno dojema afro-ameriške žrtve posilstva kot bolj odgovorne za napad in manj travmatizirane kakor bele žrtve. Mc Nair in Neville (1996) pa ugotavljata, da okolica dojema posilstvo afro-ameriških žensk kot manj resno tudi zaradi rasnega stereotipa, po katerem so pripadnice te rase promiskuitetne (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 25).

politik in postopkov proti spolnemu nadlegovanju in / ali zaznana zaveza vodstvenega / vodilnega kadra, da se ukvarja s temi problemi). Kot pomemben napovednik spolnega nadlegovanja se omenja (npr. Fitzgerald in drugi, 1995; Gutek, 1985; Gutek in Morasch, 1982; Hulin in drugi, 1996) tudi delovno-spolni kontekst (delež žensk in moških v delovni skupini ter spolno strukturirana narava dela). Raziskave so pokazale, da so ženske v okoljih, kjer prevladujejo moški, bolj pogosto spolno nadlegovane kakor ženske v okoljih, kjer prevladujejo ženske, ali v spolno uravnoveženih okoljih (DeCoster in drugi, 1999; Gutek in Cohen, 1985; Gutek in Morasch, 1982). Ženske, ki vstopajo v tradicionalno moške poklice, so lahko dojete kot nekdo, ki krši tradicionalne norme in / ali ogroža strukture moči, ki so tradicionalno pripadale moškim (Mueller in drugi 2001: 414 – 416).

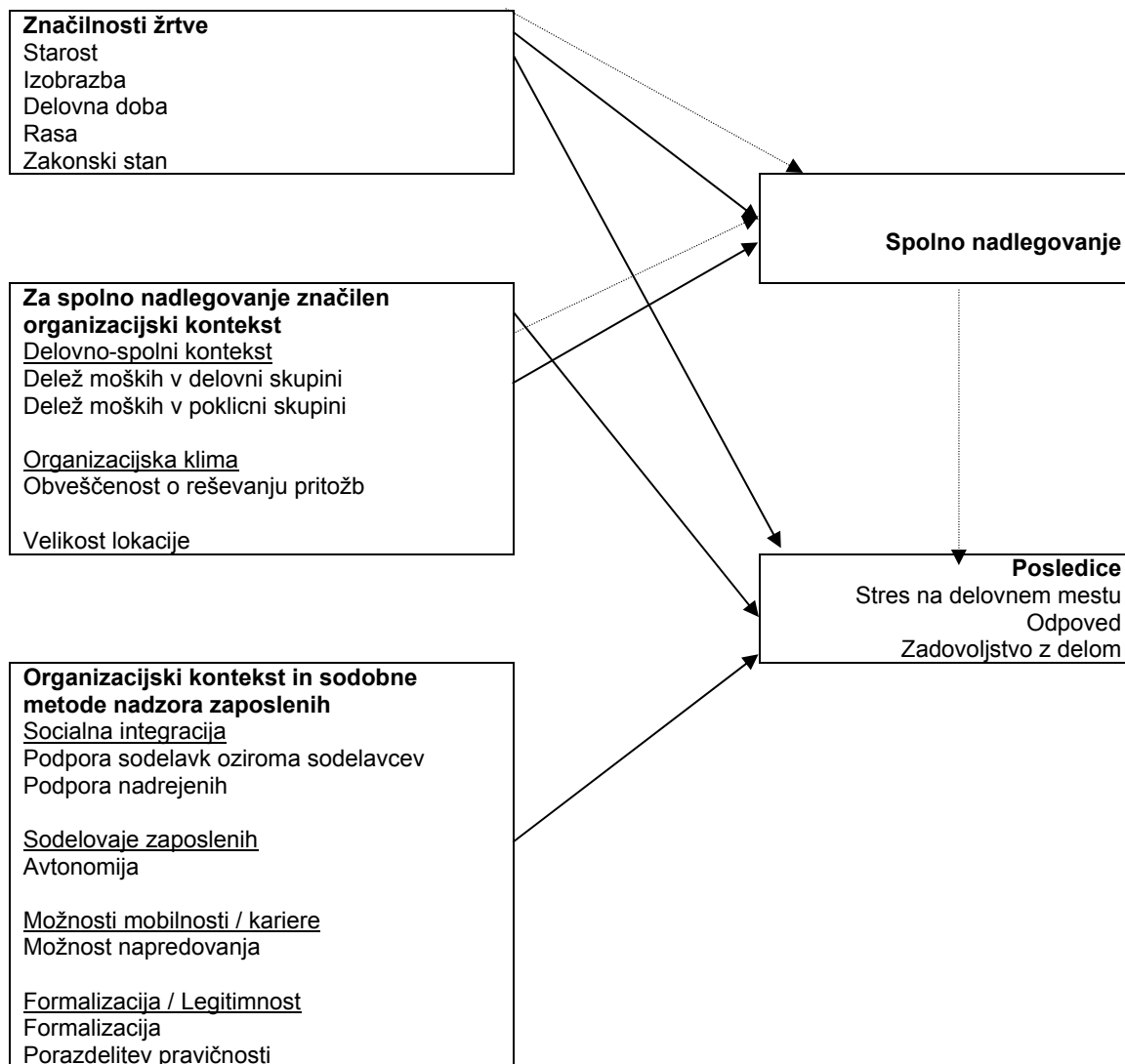
Teorije sodobnih pristopov nadzora zaposlenih (npr. Edwards, 1979; Hodson, 1999; Lincoln in Kalleberg 1990; Marsden in drugi, 1996; Osterman, 1994) pravijo, da delodajalci računajo na posredne in ne na prisilne strategije nadzora na delovnem mestu. Lahko bi rekli, da danes mehanizmi nadzora zaposlenih delujejo bolj v smeri povečevanja zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu in pripadnosti organizaciji ter gojenju občutka pripadnosti. Od takšnih zadovoljnih in predanih zaposlenih pa se po drugi strani pričakuje, da bodo bolj usmerjeni vase, pripravljeni sodelovati in motivirani za delo. Posledično se pričakuje višja delovna storilnost in nižji pretok delovne sile drugam (Mueller in drugi 2001: 417).

Charles Mueller in drugi (2001: 417 – 418) menijo, da sodobni načini nadzora zaposlenih pomenijo tudi nadzor neprofesionalnega obnašanja ali spolnega nadlegovanja (glej sliko 2.7.). Trdijo namreč, da socialna integracija, strukturalna diferenciacija, decentralizirano odločanje in formalizacija zmanjšujejo obseg spolnega nadlegovanja, saj se zaposlene oziroma zaposleni v takšni organizaciji čutijo dovolj močni in / ali zavezani k ščitenju drug drugega in / ali sebe pred spolnim nadlegovanjem, obenem pa čutijo odgovornost, da spolno ne nadlegujejo drugih. Avtor in avtorici naštevajo tri načine, na katere se kažejo tovrstni mehanizmi:

- a) Socialno integrirane zaposlene osebe se utegnejo čutiti zavezane k temu, da drug drugega ščitijo pred spolnim nadlegovanjem;
- b) Strukturalna diferenciacija bo verjetno mehanizem za nadzor spolnega nadlegovanja, saj se zaposlene osebe zavedajo, da utegnejo neprofesionalna vedenja ovirati njihovo napredovanje;

c) Decentralizacija odločanja in formalizacija bosta verjetno zmanjšali obseg spolnega nadlegovanja, ker se bodo zaposlene osebe čutile močne, da ščitijo sebe in druge pred spolnim nadlegovanjem. Posamezne osebe bodo čutile to moč, ker čutijo pripadnost podjetju in ker so formalna pravila tista, ki ščitijo njihove pravice (pa čeprav se ne nanašajo neposredno na spolno nadlegovanje).

Slika 2.7.: Organizacijski kontekst in spolno nadlegovanje



Vir: Mueller in drugi 2001: 422

Legenda:

- ▶ Vplivi, kakor jih ugotavljajo sodobne metode modela nadzora spolnega nadlegovanja
- - -▶ Vplivi, ki so jih ugotovile prejšnje raziskave

William Foote in Jane Goodman-Delahunty (2005: 33 - 34) pravita da nadlegovalne osebe ne živijo v vakuumu, ampak v družbenem in delovnem kontekstu, v katerem je njihova nagnjenost k izkoriščanju ali napačnemu razumevanju sprejeta ali ne. Avtor in avtorica pravita, da na kontekst nadlegovanja vplivajo:

a) Sestava delovne skupine in vrsta delovnega mesta

Barbara Gutek (1985) ugotavlja, da so ženske v tradicionalno moških poklicih doživljale precej več spolnega nadlegovanja kot ženske v poklicih, kjer je bil večji delež žensk, in ženske v poklicih, kjer je bilo delo moških in žensk sestavljeno tako, da so bile spolne vloge manj vidne. T. C. Fain in D. L. Anderton (1987) pa ugotavljata, da je spolno nadlegovanje bolj verjetno v tistih skupinah, kjer ženske predstavljajo večino (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 33).

b) Odzivi organizacije na spolno nadlegovanje

Organizacije se na nadlegovanje odzivajo različno – na eni strani kontinuuma W. Foote in J. Goodman-Delahunty navajata tiste, ki se odzivajo proaktivno (izobraževanja za vodilni in vodstveni kader, razvoj jasnih politik glede spolnega nadlegovanja, vzpostavljanje sistema za obravnavo pritožb, razvoj in seznanjanje zaposlenih s podpornimi mehanizmi za žrtve), na drugi strani kontinuuma pa so organizacije, ki se ne utegnejo meniti za problem in domnevajo, da se lahko žrtve branijo same.

Nekatere organizacije utegnejo celo očitno vzpodbujati nadlegovalke oziroma nadlegovalce. J. B. Pryor (1995) (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 34) pravi, da so reakcije vodij delovnih skupin ali menedžmenta pomembne pri vzpodbujanju ali oviranju spolnega nadlegovanja. Potencialne nadlegovalke oziroma nadlegovalci lahko dojamejo, da so svobodni pri nadlegovanju, če menedžment tolerira ali oprošča takšno vedenje.

Kari Lerum (2004: 758) ugotavlja, da je pomen, ki ga zaposlene osebe pripisujejo spolnemu vedenju na delovnem mestu, odvisen od vsaj treh organizacijskih dimenzij: od stopnje, do katere imajo zaposlene osebe enake kulturne vrednote, ideologijo in smisel; od hierarhične strukture organizacije (od sploščene in enakopravne do vertikalne in slojevite); od stopnje, do katere zaposlene osebe usklajujejo svoje delo.

V raziskavi sta Greetje Timmerman in Cristien Bajema (2000) ugotovili, da zaposlene osebe, ki bodo najmanj poročale o primerih neželenega spolnega vedenja, sodijo v tri skupine:

- tiste, ki se počutijo zadovoljni z družbeno klimo na delovnem mestu;
- tiste, ki menijo, da si njihovo vodstvo prizadeva obravnavati ženske in moške enako;
- tiste, ki verjamejo, da je vodstvo prijazno družinam (po Lerum 2004: 773).

E. A. O'Hare in W. O'Donohue (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 33) sta raziskovala dejavnike, ki predvidevajo potencialno pojavnost spolnega nadlegovanja v delovni skupini osebja na univerzi. Ugotovila sta, da je število politik, ki sodijo pod nadzor menedžmenta, v pozitivni korelaciji z incidenco spolnega nadlegovanja. To vključuje:

- a) pomanjkanje znanja o postopkih pritožbe,
- b) splošno neprofesionalno klimo,
- c) obstoj seksističnih vedenj na delovnem mestu.

V okoljih, kjer so prisotne neosebne oblike spolnega nadlegovanja (npr. slike s spolno vsebino, grafiti s spolno vsebino, spolna gradiva na službenih računalnikih ali spolno zabavljajstvo na službenih zabavah), ženske doživljajo več neželene spolne pozornosti (Dekker in Barling po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 34)

2.6.4. Teorije vzrokov za spolno nadlegovanje

Vzroke za spolno nadlegovanje William Foote in Jane Goodman-Delahunty (2005: 39 - 45) razdelita na osnovi nekaterih teorij: biološke, teorije moči, teorije organizacijskih modelov, individualističnih teorij, splošnih teorij spolnega nadlegovanja, spolnega nadlegovanja kot tehnologije seksizma in teorije približanja in odboja. Poglejmo bistvene značilnosti posamezne teorije.

a) Biološke teorije

Eden izmed glavnih argumentov teh teorij temelji na hormonskih gonilnikih – moške domnevno vodijo hormoni, da nadvladujejo in nadzorujejo ženske v vseh situacijah, ena od teh je delovno mesto. Nagnjenje moških k popredmetenju žensk se razume kot izražanje moških višjerazrednih konceptualnih spretnosti.

Tovrstne teorije temeljijo na prazgodovinskem modelu moškega-lovca in ženske-nabiralke. Spolno promiskuiteten moški naj bi imel kar največ kratkotrajnih spolnih razmerij ter na ta način zagotavljal reprodukcijo. Ženske pa naj bi, nasprotno, bile bolj previdne in izbirčne pri izbiri spolnih partnerjev. Avtor in avtorica pravita, da v primeru spolnega nadlegovanja ta evolucijska nuja ženske sili k zavračanju nezaprošene spolne pozornosti. Tako moško nagnjenje k iskanju spolnosti na delovnem mestu in žensko nagnjenje k zavračanju le-te vodi do konfliktov, ki jih imenujemo spolno nadlegovanje.

Kritika te teorije pravi, da v določenih delovnih okoljih nadrejene ženske bolj verjetno nadlegujejo podrejene moške. Biološki model česa takšnega ne predvideva. Teorija tudi ni dovolj prožna, da bi dopuščala različna predvidevanja obnašanj v različnih situacijah. Avtorja citirata tudi nekatere raziskave (npr. Barak in drugi, 1995), ki dokazujejo, da se spolno nadlegovanje na splošno dogaja na enak način v tradicionalnih in bolj enakih strukturah. Ta teorija se tudi ne osredotoča na istospolno nadlegovanje, ki temelji bodisi na spolu bodisi na tradicionalni vlogi moških, in ko sta tako žrtev kot nadlegovalec enako evolucijsko določena.

b) Teorija moči

Številne teorije pravijo, da imajo moški tradicionalno več moči kakor ženske. Na delovnem mestu moško splošno patriarhalno moč podpirajo še višji položaji v hierarhični strukturi organizacije. Catherine MacKinnon (1979) je bila prva, ki je spolno nadlegovanje povezala z močjo, ki temelji na spolu. Tako moški izvajajo patriarhalno moč nad ženskami na delovnem mestu. A. Barak (1995) pravi, da moški uporabljajo svojo tipično prevladujočo družbeno, poklicno, družinsko, organizacijsko ali izobraževalno vlogo, da izkoriščajo ženske in na tak način zadovoljujejo svojo potrebo po moči in nadvladi. Nekateri druge raziskovalke in raziskovalci (npr. Tangri in drugi, 1982) pa vidijo to teorijo kot odraz kulturnih vzorcev, ki moškim pripisujejo postavljanje pravil in ženskam podrejanje tem pravilom. Po njihovem mnenju je funkcija spolnega nadlegovanja, da vodi moško-ženske interakcije v skladu s sprejetimi spolnimi normami, in da ohranja moško poklicno in tudi ekonomsko nadvlado z zastraševanjem, zaviranjem ali pospešenim odstranjevanjem žensk s trga dela.

Kritika te teorije opozarja (temelji na rezultatih raziskav, npr. Bastrian in drugi, 1996; Gutek, 1985; U.S. Meriy Systems Protection Board, 1981, 1988, 1995), da veliko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu storijo sodelavci in ne nadrejeni. Ena od razlag tega pojava se osredotoča na dodatno moč, ki jo imajo nadlegovalci zaradi rase

ali družbenega razreda – čeprav ima nadlegovalec nominalno manj moči, ga njegov spol, rasa in ekonomski položaj postavljajo v položaj, ko izvaja nadlegovanje. Kljub temu pa ostaja vprašanje, ali je mogoče s to teorijo pojasniti istospolno nadlegovanje, saj sta v obeh situacijah tako žrtev kot nadlegovalec dediča patriarhalnih privilegijev. Kritika Williama Foota in Jane Goodman-Delahunty se nanaša tudi na to, da ta teorija ne razloži dovolj romanc na delovnem mestu, saj se ne ukvarja z idejo, da oseba z manj moči vstopa v romantično razmerje z osebo z več moči zaradi čustvenih vezi, ne zaradi moči nadrejene osebe.

c) Teorija organizacijskih modelov

Tudi ta teorija temelji na kulturno določenih spolnih vlogah, prelivanju spolnih vlog in je podobna teorijam moči. V delovnih situacijah se od žensk in moških pričakuje, da izpolnjujejo delovne vloge, ki jih določajo potrebe organizacije in spretnosti zaposlenih. Zunaj dela je tradicionalna vloga moškega biti agresiven in oblasten in zasedati vodilne položaje, na ženske pa se tradicionalno gleda kot na spolne objekte in se od njih pričakuje, da so pomagajoče, skrbne in neoblastne. Prelivanje spolnih vlog se pojavi, ko se kulturno določene spolne vloge prelijejo ali se neprimerno pričakuje, da se bodo pojavljale oziroma obstajale na delovnem mestu. To se najbolj očitno dogaja, kadar ženske vstopajo v tradicionalno moške poklice. Barbara Gutek (1985) pravi, da te ženske običajno doživljajo več osredotočanja na lastnosti, povezane s spolom, kakor ženske, ki so v poklicih, kjer sta spola bolj uravnoteženo zastopana. W. Foote in J. Goodman-Delahunty pravita, da za teorijo prelivanja spolnih vlog obstaja kar nekaj podpore, ki razlaga večino neprofesionalnega okolja in seksualizacije delovnega mesta. Ta teorija lahko, po njunem mnenju, tudi razloži vsiljevanje tradicionalne moškosti na takšna delovna mesta in spolno nadlegovanje moških s strani žensk na delovnih mestih, kjer prevladujejo ženske.

d) Individualistične teorije (oseba x situacija)

D. Finkelhor (1984) našteva nujne predpogoje za nadlegovanje, in sicer: nadlegovalec mora biti motiviran za nadlegovanje; nadlegovalec mora premagati notranje zadržke do nadlegovanja drugih; nadlegovalec mora premagati zunanje zadržke do nadlegovanja, vključno z organizacijskimi posledicami nadlegovanja; in nadlegovalec mora premagati žrtvin odpor.

Raziskava S. DeCoester in drugih (1999) je pokazala, da so deleži nadlegovanja nižji, če imajo ženske neke vrste 'zaščitnike', ki jih podpirajo in ščitijo pred nadlegovanjem,

kakor če so osamljene. Najbolj pogoste žrtve po tej raziskavi niso ženske, ki jim manjka organizacijske moči ali so sicer navidezno šibke, ampak ženske, ki so si upale vstopiti na tradicionalno moška področja. Foote in Goodman-Delahunty pravita, da je absurdno⁵⁸, da so nediskriminacijske politike, ki so ženske vzpodbujale k vstopu v ta področja, obenem iz teh žensk naredile tudi potencialne žrtve spolnega nadlegovanja. Kar nekaj raziskav (npr. Pryor et al., 1995; Pryor in Whalen, 1997) je prišlo do rezultata, da določene ureditve lahko pri določenih moških ustvarijo pripravljenost za nadlegovanje, vendar pa bodo te ureditve na njihovo obnašanje vplivale le pod pogojem, da opravičujejo in sprejemajo takšno vedenje. Tako celo tisti moški, ki se uvrščajo visoko na lestvici verjetnosti spolnega nadlegovanja,⁵⁹ tega ne bodo počeli, če se bodo morali soočiti z resnimi sankcijami s strani njihovih delodajalcev. Prednost tega modela vidita Foote in Goodman-Delahunty v tem, da je prilagodljiv glede na nagnjenje osebe in organizacijsko klimo.

e) Splošne teorije spolnega nadlegovanja

Louise Fitzgerald in njene sodelavke (1999) so upoštevale opažanja o medsebojnih odnosih med tremi različnimi vrstami spolnega nadlegovanja:

- Na spolu temelječe nadlegovanje vključuje seksistično sovražnost ali sovražnost, usmerjeno v žrtvin spol, in spolno sovražnost ali spolno vedenje (kot npr. pripovedovanje umazanih šal ali razkazovanje gradiv s spolno vsebino na delovnem mestu);
- Neželena spolna pozornost vključuje poskuse zmenkov, pisanja ljubezenskih sporočil in druga ravnanja;
- Spolno nasilje vključuje poskuse nadlegovalca, da bi žrtev vključil v spolno aktivnost.

Ta model predvideva, da se spolno nadlegovanje pojavi kot rezultat treh spremenljivk: zaposlitvenega statusa; strpnosti organizacije do spolnega nadlegovanja; in stopnje vključenosti žensk na delovno mesto. Posledice spolnega nadlegovanja pa se merijo na dva načina: kot rezultati delovnega mesta (zadovoljstvo zaposlene osebe, zadovoljstvo s sodelavkami oziroma sodelavci, zadovoljstvo do nadrejenih, pripadnost

⁵⁸ Maca Jogan (2001: 1) pravi, da je v sodobnosti vrsta zunanjih izkazov moškosrediščne družbe sicer manj vidna ali jih več ni, pa to kljub temu ne pomeni, da je moškosrediščnost izkoreninjena. Tako bi lahko rekli, da je takšna posledica, o kateri govorita W. Foote in J. Goodman-Delahunty, predvidljiva.

⁵⁹ Glej poglavje 2.6.8. Potencialni nadlegovalci

organizaciji in delovna produktivnost) in kot individualne reakcije (posledice za zdravje in psiho-fizično počutje).

W. Foote in J. Goodman-Delahunty pravita, da je stopnja organizacijske strpnosti najbolj pomembna spremenljivka, ki vpliva na povečanje spolnega nadlegovanja. Ta spremenljivka ima tudi pomemben vpliv na zadovoljstvo osebe s sodelavkami oziroma sodelavci, nadrejenimi, z zdravjem in delom. Za ta model pravita avtorica in avtor, da se je izčistil v številnih študijah in na številnih delovnih področjih (npr. Fitzgerald in drugi, 1997; Fitzgerald in drugi, 1999; Glomb in drugi, 1999; Hesson-McInnis in Fitzgerald, 1997).

f) Teorija spolnega nadlegovanja kot tehnologije seksizma

K. M. Franke (1997) je postavila tezo, da je spolno nadlegovanje tehnologija seksizma. To utemeljuje s tem, da so seksistična prepričanja prodorna in se izražajo prek načina spolnega nadlegovanja žensk in moških. So sredstvo, s katerim se na delovnem mestu preigrava širok spekter prepričanj o ženskah in njihovem odnosu do moških. V tem smislu je sovražno delovno okolje orodje, s katerim se na delovnem mestu ženskam prepreči razvijanje njihovega polnega potenciala; quid pro quo nadlegovanje pa je način, s katerim se ženske obdrži tam, 'kjer morajo biti'.

To, kar po mnenju K. M. Franke dela spolno nadlegovanje za spolno diskriminacijo ni dejstvo, da je dejanje spolno, ampak, da je spolno dejanje uporabljeno za to, da se vsiljuje spolne norme in stereotipe.

W. Foote in J. Goodman-Delahunty dodajata, da ta model zahteva še podrobnejšo analizo z vidika znanosti o obnašanju.

g) Teorije približanja in odboja

M. S. Stockdale (2004) s teorijo približanja in odboja dokazuje, da je spolno nadlegovanje funkcija seksizma, ki ima vlogo ohranjanja moške nadrejenosti in ženske podrejenosti. Spolno nadlegovanje, ki temelji na odboju, ima namen poniževati, kaznovati kako drugače odbijati žrtev. To obnašanje lahko vsiljuje heteroseksualne, hipermaskularne spolne norme in vedenje. Ta teorija upošteva moško nadvlado in prevlado, ki ostajata vzrok spolnega nadlegovanja tako žensk kakor moških. Beth Quinn (2002) pravi, da moški, ki nadlegujejo na osnovi spola, utegnejo to početi zato, da pred drugimi branijo svojo moškost.

Nekatere kritike biološkega, organizacijskega in socio-kulturnega modela razlag spolnega nadlegovanja pravijo, da se ti modeli osredotočajo na nadlegovanje kot na individualno vedenje, zanemarjajo pa obstoj organizacijskih norm, ki lahko ustvarjajo, krepijo in / ali poudarjajo spolno nadlegovanje kot sprejemljivo vedenje (Williams po Firestone in Harris 1999: 615).

2.6.5. Čustvena razmerja na delovnem mestu : spolno nadlegovanje

Kritičarke (npr. Elizabeth Badinter) zakonodaje, ki prepoveduje spolno nadlegovanje, pravijo, da takšna zakonodaja izključuje možnost, da bi se ustvarjali pari, da bi ljudje hodili na zmenke in kazali čustva. Nekateri kritiki v ZDA celo menijo, da politike proti spolnemu nadlegovanju ogrožajo spolno svobodo (Saguy 2002: 262). S to trditvijo se ne morem strinjati, saj spolno nadlegovanje ustvarja zastrašujoče in sovražne pogoje ter žali dostojanstvo žrtev, medtem ko vzajemno izkazovanje naklonjenosti ali čustev nima teh sestavin. Zelo pomembno je poudariti pomen ozaveščanja tako potencialnih žrtev, kakor tudi potencialnih nadlegovalnih oseb, kaj spolno nadlegovanje v resnici je in da vsaka spolna pozornost še ne pomeni spolnega nadlegovanja. Da spolna pozornost postane spolno nadlegovanje, mora namreč biti izpolnjen vsaj nujni pogoj neželene nekega ravnanja oziroma vedenja.

Sociologinje in sociologi so raziskovali razliko med obnašanjem, kadar gre za zmenke, in obnašanjem, kadar gre za spolno nadlegovanje. Odkrili so naslednje:

- a) Kadar gre za zmenke, moški običajno izberejo žensko svoje rase in približno svoje starosti. V nasprotju s tem pa si nadlegovalec izbere žensko v neposredni bližini ali na osnovi pomanjkanja njene družbene moči. Starost ali rasa ženske k odločitvi ne prispevata bistveno, razen v primeru, ko je zaradi njiju ženska še bolj ranljiva;
- b) Nadlegovalec ne upošteva tega, da se ženska ne zanima zanj, ampak nadaljuje s svojimi pritiski in prisilo;
- c) Nadlegovalca pogosto ženska ne zanima preveč;
- d) Isti nadlegovalec običajno nadleguje več žensk hkrati.

Tudi odzivi žensk so drugačni, kadar gre za dvorjenje ali spolno nadlegovanje. Večina žrtev spolnega nadlegovanja občuti strah, anksioznost in nejevoljo zaradi neželene pozornosti. Pri dvorjenju običajno ni takšnih odzivov (NiCarthy in drugi 1993: 42).

Charles Pierce in Herman Aguinis (2001: 219) navajata raziskave, ki ugotavljajo, da stopnja organizacijske strpnosti do spolnega nadlegovanja temelji na tem, kako zaposlene osebe dojemajo sankcije za spolno nadlegovanje (npr. Fitzgerald in drugi, 1997; Fitzgerald in drugi, 1994; Hulin in drugi, 1996). Zlasti kadar gre za spolno nadlegovanje med zaposlenimi, ki so bili vpleteni v čustvena razmerja na delovnem mestu, nekatere organizacije takšne oblike nadlegovanja bolj tolerirajo, saj jih dojemajo kot običajno obnašanje po razpadu zveze (Pierce in drugi, 2002; Summers in Myklebust, 1992).

2.6.6. Posledice spolnega nadlegovanja

Če bi spolno nadlegovanje želeli zapisati s formulo, potem bi ga lahko zapisali kot zmnožek osebnih in situacijskih značilnosti, ki ima določljive posledice za osebo in organizacijo (Barak 2005: 77). Posledice so za ženske in za moške različne. Virgil Sheets in Sanford Braver (1999: 1160) naštevata vsaj tri možne vzroke za to:

- a) moški so večinoma na nadrejenih položajih in so tako manj ranljivi za spolno nadlegovanje,
- b) moški so večinoma pobudniki spolnih ponudb in posledično manj pogosto prejemniki takšnega obnašanja, ki bi ga bilo moč opredeliti kot nadlegovanje,
- c) razlike v izkušnjah s spolnim nadlegovanjem lahko delno pripišemo tudi temu, da ženske in moški različno razumejo spolno nadlegovanje.

Spolno nadlegovanje prizadene žensko enakost na področju zaposlovanja. Michael Kimmel in Tyson Smith (2005: 145) pravita, da na dva načina:

- a) Quid pro quo: ko je njena zaposlitvena situacija odvisna od njenega (ne)strinjanja s predlagano spolno aktivnostjo;
- b) Sovražno okolje: dejanje ali izražanje ustvarja vzorec, ki je škodljiv za žensko zaposlitveno situacijo in ustvarja strah in nelagodje.

2.6.6.1. Posledice za žrtve

Posledice spolnega nadlegovanja za žrtve je raziskovalo več raziskovalk in raziskovalcev. Dansky in Kilpatrick (1997) sta posledice razdelila na tiste, ki so povezane z delom (zmanjšana učinkovitost in zadovoljstvo, zmanjšana motivacija in morala, nižja delovna storilnost), in psihološke (psihološke motnje, negativna čustva). O'Donohue, Down in Yeater (1998) so tem dodali še ekonomske posledice. Van

Roosmalen in McDaniel sta (1998) ugotovili, da ima spolno nadlegovanje neposredne posledice na fizično (npr. slabost, nespečnost) in duševno zdravje (izguba samozavesti, občutki nemoči in osamitve, depresija). Raziskavi Gutek in Koss (1993) ter Loy in Stewart (1984) pa sta pokazali tudi posledice za fizično (slabost, glavoboli, utrujenost) in psihično zdravje (razdražljivost, živčnost, jeza, odtujitev) (po McGuire in drugi 2006: 425). Harned in Fitzgerald (2002) sta na treh neodvisnih vzorcih ugotovili povezavo med spolnim nadlegovanjem in motnjami hranjenja, psihičnimi stiskami, samospoštovanjem in samoobtoževanjem pri ženskah, ne pa tudi pri moških. Krakow in drugi (2000) so odkrili povezavo med spolnim nadlegovanjem in motnjami spanja, posledica česar je bila depresija in nagnjenost k samomoru. Pathe in Mullen (1997) sta ugotovili, da ženske žrtve zalezovanja trpijo zaradi resnih čustvenih (npr. povečana tesnoba) in vedenjskih motenj (npr. nočne more, motnje teka itd.). Stein in Barrett-Connor (2000) sta odkrili povezavo med spolnim napadom in zdravjem žrtve. Avina in O'Donohue (2002) sta odkrili, da žrtve spolnega nadlegovanja pogosto trpijo za posttravmatskim stresnim sindromom (Barak 2005: 84-85).

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

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

Posledica spolnega nadlegovanja je tudi ogrožena socialna varnost žensk, saj spolno nadlegovanje lahko vodi do izgube delovnega mesta. Posledično se lahko vpliv tega razširi tudi na članice oziroma člane gospodinjstva, ki jih finančno podpira zaposlena. (Cortina 2004: 571)

Različna stopnja družbene moči se kaže tudi v majhnem številu prijavljenih primerov spolnega nadlegovanja. Louise Fitzgerald in drugi (po Sheets in Braver 1999: 1161) pravijo, da tisti, ki ne ukrepajo po formalni poti, s svojo nedejavnostjo prispevajo k prepričanju, da ni mogoče nič narediti ali da bodo deležni maščevanja, če se bodo pritožili.

Raziskave (npr. Fitzgerald in drugi, 1988; Gutek, 1985; U.S. Merit Systems Protection Board, 1981) kažejo, da moški redkokdaj poročajo, da so žrtve spolnega nadlegovanja. Barbara Gutek (po Sheets in Braver 1999: 1160) pravi, da so posledice spolnega nadlegovanja za ženske in za moške zelo različne – ženske devetkrat pogosteje kot moški zamenjajo službo, so petkrat pogosteje premeščene in trikrat pogosteje izgubijo službo.

Baker, Terpstra in Larntz so ugotovili, da bodo pogosteje prijavljene izkušnje spolnega nasilja (npr. zahteve po spolnih uslugah, vabljenje na zmenke ali dotikanje) kakor splošno nadlegovanje (npr. spolno zbadanje, šale, žvižganje). Juanita Firestone in Richard Harris (1999: 616) pa sta odkrila, da bo okoljsko nadlegovanje bolj verjetno povzročilo individualni kakor institucionalni odziv žrtev, in da bo individualno nadlegovanje (čeprav manj pogosto prijavljeno) verjetneje povzročilo institucionalen odziv.

2.6.6.2. Posledice za delodajalce

Spolno nadlegovanje ima posledice za stroške dela, kar se kaže v zmanjšani delovni storilnosti, povečanem izostajanju z dela, menjavanju kadrov, stroških za ozaveščanje in usposabljanje zaposlenih in stroških posledic (Firestone in Harris 1999: 613). C. Fair (po Mani 2004: 43) ugotavlja, da je spolno nadlegovanje drag problem, saj je samo v Združenih državah Amerike vsako leto vloženih preko 200.000 pritožb, delež pa se povečuje vsako leto za približno 23 %. Stroške pravedanja ocenjuje na 100.000 \$ za vsako stran.

Spolno nadlegovanje vpliva (dolgo- in kratkoročno) na delovno okolje. Raziskava Peggy Crull (1982) je pokazala, da vpliva na izvajanje delovnih nalog in zadovoljstvo, Decker (1997) ter Finnis in drugi (1993) med posledice prištevajo še vpliv na delovno učinkovitost (McGuire in drugi 2006: 425).

2.6.7. Potencialne žrtve

Messerschmidt (1986) (po DeCoster in drugi 1999: 30) pravi, da je ranljivost žensk rezultat velikih kapitalističnih sistemov in patriarhalnosti v družbi.

Številne raziskave (npr. DeCoster in drugi, 1999; Fain in Anderton, 1987; Gutek, 1985) ugotavljajo, da so spolnemu nadlegovanju najpogosteje izpostavljene mlade, neporočene ženske. Druge raziskave (npr. DeCoster in drugi, 1999; Tangri, Burt in Johnson, 1982) ugotavljajo, da so bolj rizična skupina potencialnih žrtv spolnega nadlegovanja ženske z daljšim delovnim stažem, in višje izobražene ženske. Te skupine so z vidika ogrožanja moči videne kot iskalke statusa in posledično predstavljajo grožnjo tradicionalni moški avtoriteti, zato so pogosteje izpostavljene spolnemu nadlegovanju (Mueller in drugi 2001: 414). Pogostejše žrtve spolnega nadlegovanja so še pripadnice družbenih manjšin, ženske z majhno stopnjo organizacijske moči, ženske z manj delovne dobe in ženske z nižjo stopnjo izobrazbe. Pogostejše žrtve so tudi ženske v feminiziranih poklicih, saj so to poklici, za katere je značilen nižji status (DeCoster in drugi 1999: 30).

Nekatere raziskave (npr. Felson in Steadman, 1983; Hepburn, 1973) ugotavljajo, da bodo nekatere osebe verjetneje izpostavljene viktimizaciji kakor druge, ker imajo določene lastnosti, zaradi katerih jih okolica vidi kot ranljive ali kot nekoga, ki si zasluži slabo ravnanje. Takšne lastnosti so npr. izogibanje ali siljenje v konflikte (Aquino, 2000), negativna čustvenost (Aquino in drugi, 1999) in agresivnost (Aquino in Bradfield, 2000). (Lamertz in Aquino 2004: 796) Druge avtorice in avtorji (npr. Conte in drugi, 1989; Romito in drugi, 2001; Swan, 2000) pripisujejo storilcem sposobnost zaznati žrtve, ki nimajo nikogar, ki bi jih ščitil, ali pa iz različnih vzrokov nimajo dovolj spretnosti, da bi se same učinkovito branile (Romito in drugi 2004: 392).

2.6.8. Potencialni nadlegovalci

S. Brownmiller (1975) in S. Walby (1990) ponujata razlago, zakaj nekateri moški spolno nadlegujejo ženske. Ugotavljata, da se nekateri moški počutijo ogrožene s strani žensk, ki odstopajo od tradicionalnih ženskih vlog in vstopajo v tradicionalno moške vloge. Ti moški utegnejo izvajati spolno nasilje kot poskus nadzora spolno deviantnih žensk (po DeCoster in drugi 1999: 28).

Raziskava (Pryor, 1987, po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 29) je osvetlila tri vrste moških nadlegovalcev, William Foote in Jane Goodman-Delahunty (2005: 30 – 33) pa te tri vrste opredeljujeta nekoliko natančneje:

a) Napačno dojemajoči nadlegovalci

Avtorica in avtor pravita, da niso vsi moški, ki nadlegujejo ženske, potencialni posiljevalci, sovražniki žensk ali moški, ki uživajo v izkoriščanju žensk. Veliko moških je do žensk naravnanih pozitivno in dejansko iščejo družabni ali spolni odnos z žensko. V nekaterih primerih si moški napačno razlagajo ali napačno dojamejo obleko ali vedenje ženske kot spolno provokativno. A. Abbey (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 30) pravi, da so v nekaterih okoljih takšna napačna razumevanja zelo pogosta.

M. S. Stockdale (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 30) ugotavlja, da številne raziskave (Blumenthal, 1998; Gutek, 1995; Johnson in drugi, 1997; Katz in drugi, 1996) kažejo na to, da v primerjavi z ženskami moški na splošno razlagajo dvoumne okoliščine kot manj spolnonadlegovalske.

Ta vrsta nadlegovalcev napačno dojema delovno mesto kot prostor, v katerem so spolna razmerja primerna. Ženske iz svojega delovnega okolja nenehno vabijo na zmenke ali se vključujejo v razprave o spolnih temah.

Nadlegovalčevo napačno razumevanje lahko temelji na prepričanju, da so odnosi z ženskami tekmovalni in agresivni in da ženske, ki so prijazne, izražajo seksualne želje (Stockdale po Goodman-Delahunty 2005: 30).

b) Nadlegovalci, ki zlorablajo ženske

Raziskava (Pryor in Stoller, 1994) je pokazala, da moški, ki dosežejo visoko stopnjo na LSH lestvici,⁶⁰ težijo sovražnim spolnim prepričanjem, imajo težave z vživljanjem v poglede druge osebe, so prenašalci tradicionalnih predsodkov o moški spolni vlogi, so zelo avtoritarni in so bolj verjetni potencialni posiljevalci.

Avtorica in avtor zaključita, da LSH lestvica meri pripravljenost za uporabo družbene moči za spolno zlorablajoče namene. Moški, ki so dosegli visoko stopnjo na tej lestvici, so povezovali spolnost z družbeno dominantnostjo. Z drugimi besedami: moški, ki bodo

⁶⁰ LSH lestvica (Likelihood to Sexually Harass – verjetnost za spolno nadlegovanje) identificira karakteristike moških, ki spolno nadlegujejo ženske. Izvira iz raziskave o vedenjskih sestavinah v primeru posilstva (Malmut, 1981). Lestvica uporablja deset scenarijev, v katerih ima moški v odnosu moči z žensko možnost, da uporabi to moč, da bi od ženske dobil spolno uslugo (Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 29).

bolj verjetno spolno nadlegovali ženske, vidijo spolne odnose kot takšne, v katerih imajo moški več moči.

Druge raziskave (Bargh in Raymond, 1995; Bargh, Raymond, Pryor in Stack, 1995) ugotavljajo, da je povezava med močjo in spolno pozornostjo veliko bolj osnoven element tega, kako moški ocenjujejo ženske v različnih situacijah. Te študije ugotavljajo, da bo moški vedno, ko bo imel več moči v primerjavi z žensko, le-to videl kot bolj spolno privlačno. J. J. Begany in M. A. Milburn (2002) pa ugotavljata, da se moški z visokim LSH rezultatom bolj verjetno obnašajo pro-posiljevalsko⁶¹ in avtoritarno (po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 30). Moški z visokimi LSH rezultati vstopajo v družbene interakcije drugače kot moški, katerih zaznavni proces v tem pogledu ni popačen. Ta razlika se bo najverjetneje pojavila, ko bodo ti moški postavljeni v položaj moči nad žensko na delovnem mestu. V tem kontekstu se bodo moški, ki zlorabljajo ženske, bolj verjetno obnašali seksistično.

J. B. Pryor in L. M. Stoller (1994) (po Foote in Goodman-Delahunty, 2005: 31) ugotavljata, da moški, ki bodo bolj verjetno spolno nadlegovali, verjetno izražajo do žensk in žensko-moških odnosov stereotipno držo: bolj verjetno sprejemajo predsodek ali celo verjamejo, da ženske sprejemajo ali celo uživajo v moški nadvladi, tudi takrat, ko to pomeni fizično nasilje.

c) Do žensk sovražni nadlegovalci

V določenih situacijah nadlegovanja nadlegovalec ne izraža toliko želje po spolnosti z nekom na delovnem mestu, ampak izraža sovražne ali negativne občutke do pripadnic oziroma pripadnikov tega spola (Pryor in Whalen, 1997, po Foote in Goodman-Delahunty 2005: 31). Primeri sovražnosti na delovnem mestu imajo pogosto elemente sovražnosti do žensk (mizoginije). Prisotnost pornografije na delovnem mestu, uporaba slabšalnih (na spolu temelječih) izrazov za ženske, zasmehovanje sposobnosti žensk, odkrito sramotenje z namenom užaliti ženske, so primeri tovrstnega nadlegovanja.

Ta tip nadlegovalcev se bo bolj verjetno pojavil kot del skupine v situaciji, v kateri je za nadlegovanje izbrana oseba, ki je nekako drugačna od ostalih zaposlenih. Takšen primer je npr. ženska, ki dela v tradicionalno moškem poklicu (npr. policistka, gasilka ali vojakinja).

⁶¹ Pro-posiljevalsko vedenje se izraža v pozitivnih odgovorih na trditve kot npr. 'Ženske, ki se oblačijo v seksi oblačila, prosijo za posilstvo.' ali 'Večina žensk bi pri posilstvu uživala.'

Ta vrsta nadlegovalcev družbo bolj verjetno deli na moške in ženske kategorije in se bolj seksistično obnaša; bolj verjetno na delovnem mestu ne mara žensk in kaznuje tiste, ki skušajo prekršiti tradicionalne norme in pravila.

Nekatere zgodnje študije (npr. Fitzgerald in Weitzman, 1990; Gutek, 1985; Sev'er, 1999) so ugotovile, da so nadlegovalci najverjetneje starejši od žrtev, poročeni, na nek način nepriljubljeni, so bolj izobraženi in so na višjem položaju od žrtve. Raziskave (npr. Kosson in drugi, 1997; Rapaport in Burkhart, 1984) so tudi ugotovile, da so socialne percepcije nadlegovalcev pogosto disfunkcionalne – nadlegovalcem je bila v teh raziskavah pripisano pomanjkanje družbene vesti in nezrelo ter neodgovorno vedenje. Druge raziskave (npr. Kosson, 1997) nadlegovalcem pripisujejo manipulativno in izkoriščevalsko vedenje (Lucero in drugi 2003: 1462).

M. L. Lengnick-Hall (po Lucero in drugi 2003: 1464) podaja tipologijo nadlegovalcev, ki vsebuje tri vrste:

- a) Trdi orehi: to so nadlegovalci, ki iščejo situacije, v katerih lahko nadlegujejo, in nočejo odnehati tudi, ko se jim žrtev upre.
- b) Preračunljivci: ti nadlegovalci ne iščejo priložnosti za nadlegovanje, nadlegujejo pa, ko se priložnost pojavi. Ko se jim bo žrtev uprla, bodo verjetno odnehali.
- c) Brezčutneži: ti nadlegovalci se ne zavedajo vpliva svojega ravnanja na druge. Ko se jim bo žrtev uprla, bodo verjetno odnehali.

Tej tipologiji Lucero in drugi sicer pripisujejo določeno uporabno vrednost, vendar pa menijo, da trenutno nima dovolj empirične podpore.

Analiza 92 arbitražnih odločitev (1983 – 1997, objavljene v Labor Arbitration Reports) je nadlegovalce razdelila na štiri tipe, kar je prikazano tudi v spodnji sliki (slika 2.8.):

a) Vztrajni nadlegovalci (tip I)

Nadlegujejo več žrtev. Njihove potrebe so zadovoljene s pomočjo seksualno obarvanih interakcij in z žrtvino zavrnitvijo. Če je v delovnem okolju prisotna spolnost, to vzpodbuja njihovo vedenje.

b) Zlonamerni nadlegovalci (tip II)

Nadlegujejo namenoma. Njihove vedenje je tekmovalno in nasilno. Običajno nadlegujejo več žrtev, drugače kot vztrajni nadlegovalci pa vidijo odnose z ženskami kot nadležne in stopnjujejo ustrahovanje. Za žrtev kažejo le malo zanimanja, običajno

krivdo za dogodek pripišejo žrtvi. Če je v delovnem okolju prisotna spolnost, to vzpodbuja njihovo vedenje.

c) Raziskovalski nadlegovalci (tip III)

Hodijo v družbo in verjetno imajo nad žrtvijo moč. Običajno imajo več žrtev. Najbolj pogosto nadlegujejo, ko jim situacija dopušča nadzor žrtve.

d) Ranljivi nadlegovalci (tip IV)

Najpogosteje iščejo ljubezensko razmerje. Običajno kažejo malo samozavesti in imajo težave pri vzpostavljanju odnosov. Čeprav imajo najpogosteje le eno žrtev, traja nadlegovanje dalj časa.

Slika 2.8.: Opis štirih vrst nadlegovalcev

	Tip I	Tip II	Tip III	Tip IV
Število žrtev	Več	Več	Več	Ena
Število dogodkov	Več	Več	V presledkih	Več
Vedenje	Tekmovalno, nasilno	Naraščajoča sovražnost	Verbalno in fizično nasilje	Čustveno nasilje
Usmerjenost na žrtev / žrtve	Potrebe zadovoljene z interakcijo in zavrnitvijo	Sovražnost	Potreba po nadzoru	Potreba po razmerju
Drugi dejavniki	Vzpodbuda so norme na delovnem mestu	Krivi druge, sklicuje se na provokacije	Nanj vpliva situacijski kontekst	Negotovost, nizko samospoštovanje

Vir: Lucero in drugi 2003: 1471

Vzroke za različno dojetanje istih vprašanj s strani žensk in s strani moških vidijo raziskovalke in raziskovalci (npr. Krone in drugi, 1995; Marshal, 1993) v zunanjih in kontekstualnih razlikah med ženskami in moškimi, zaradi katerih je isto vprašanje različno družbeno konstruirano. Debbie Dougherty (1999: 438) ugotavlja, da kljub temu, da večina žensk in moških ni osebno vpletenih v situacijo nadlegovanja, še vedno zelo dejavno konstruirajo, kaj pomeni biti spolno nadlegovan. Rezultat tega je, da se »družbena konstrukcija spolnega nadlegovanja ne pojavlja samo z govorom o izkušnjah spolnega nadlegovanja, ampak tudi z govorom o *možnosti* izkušnje spolnega nadlegovanja.«

2.6.9. Dojemanje spolnega nadlegovanja in spol

Ženske in moški, ugotavlja Debbie Dougherty (1999: 438), lahko pri omenjanju spolnega nadlegovanja uporabljajo iste besede, vendar pa jim pripisujejo različne pomene. Virgil Sheets in Sanford Braver (1999: 1160) pravita, da je delovno okolje, ki je »sovražno za ženske, lahko za moške povsem sprejemljivo.«

Zaradi nadzora prevladujoče skupine nad konstrukcijo realnosti, se morajo marginalizirane skupine naučiti razumeti ne le lastnih gledišč, ampak tudi gledišča dominantne skupine (Dougherty 1999: 441). Tako morajo ženske v organizacijah razumeti tudi jezik, prakso in razmišljanje tistih, ki jih marginalizirajo in zatirajo (ibid.: 455).

Občutki žensk in moških so pri spolnem nadlegovanju različni – moški se bodo pogosteje počutili počaščene, ženske pa se bodo pogosteje izogibale prijavljanju primerov spolnega nadlegovanja zaradi skrbi, da se ne bo nič zgodilo, strahu pred maščevanjem ali zaradi spoznanj, da v ostalih primerih ni bilo nič narejenega (Reese in Lindenberg 2005: 316). Debbie Dougherty (1999: 452 - 453) ugotavlja, da so ženske od svojih najzgodnejših izkušenj v organizacijah socializirane tako, da dojemajo spolno nadlegovanje kot običajno obnašanje. Vendar pa za ženske normalnost ne pomeni sprejemljivosti. Ker pa so organizacije ustvarjene za moške in ker v njih prevladujejo moški, dobijo ženske, ki se zoperstavijo spolnemu nadlegovanju, oznako 'nenormalne' ali 'ženske napake', pogosto jih označijo kot nekoga, ki nima smisla za humor.

S. Riger (1991) ugotavlja, da moški praviloma kot spolno nadlegovanje opredeljujejo manj vedenj. Druge avtorice in avtorji (npr. Fitzgerald in Ormerod, 1991; Gutek, 1985; Gutek, Morasch in Cohen, 1986; Kenig in Ryan, 1986) ugotavljajo, da bodo ženske spolno zbadanje, pomenljive poglede, spolne dotike in siljenje k zmenkom pogosteje opredelile kot spolno nadlegovanje kakor moški. Barbara Gutek (1985) ugotavlja, da spolne predloge na delovnem mestu veliko moških dojema kot laskanje, večina žensk pa jih opredeljuje kot žaljive (po Sheets in Braver 1999: 1160).

Debbie Dougherty (1999: 444) pravi, da bi bila poenostavljena razlaga moške vloge pri konstrukciji spolnega nadlegovanja lahko ta, da se moški upirajo vključevanju v razprave o ženski konstrukciji spolnega nadlegovanja, ker bi na ta način priznali svoj

prevladujoči družbeni položaj. Tako moški vidijo spolno nadlegovanje kot sprejemljiv način nenehnega zatiranja žensk.

Debbie Dougherty (1999: 448) pojasnjuje, da moški dojemajo spolno pozornost kot normalno, torej je ne morejo označiti za nadlegovanje. Nadlegovanje je oznaka za odklonsko vedenje. Normalno vedenje (torej v moškem razumevanju tudi nadzor s seksualnostjo) ne more biti odklonsko, torej (v moškem razumevanju) ni spolno nadlegovanje. Ker veliko moških dojema nadlegovalska vedenja kot prijetna, lahko razumejo in uporabljajo nadlegovanje žensk kot poskus laskanja ali dajanja komplimentov. To vrsto nadlegovalcev bi lahko po tipologiji W. Foota in J. Goodman-Delahunty (glej poglavje 2.6.8. Potencialni nadlegovalci) uvrstili med napačno dojemajoče nadlegovalce.

2.6.10. Spolno nadlegovanje v zdravstvu

V medicini, kjer vlada stroga hierarhija avtoritete in moči, so ženske tradicionalno umeščene na dno hierarhične lestvice, ugotavljajo raziskovalke in raziskovalci (npr. Lorber, 1997; Hinze, 1999; Riska, 2001). Čeprav ženske na področju medicine prevladujejo, je medicina še vedno moško področje, na katerem je moška kultura dojeta kot univerzalna (Hinze 2004: 118). Maca Jogan (2001: 154) pravi, da je vloga spolnega objekta v prevladujoči moškosrediščni kulturi ključna za žensko spolno vlogo. Tako se pri feminiziranih poklicih v poklicno vlogo vnese spolna vloga). Podobno razmišlja tudi Verena Tschudin (2004: 153), ki pravi, da ni težko ugotoviti, da so medicinske sestre lahko žrtve spolnega nadlegovanja, glede na to, da so v medijih pogosto prikazane kot spolni simboli.

Susan Hinze (2004: 119) s pomočjo prevladujoče kulture v procesu medicinskega izobraževanja razlaga, da so do določene stopnje tako ženske kot moški navajeni, da vidijo grdo ravnanje in nadlegovanje kot neke vrste rutino. Po drugi strani pa se ženske opominja (s seksističnimi šalami ali neprimernim spolnim vedenjem), da njihova telesa ne sodijo v ta (torej medicinski) prostor, saj ogrožajo spolno delitev dela. Žensko telo simbolizira vdor na moško ozemlje. Beth Quinn (2000, 2002) (po Hinze 2004: 119) pravi, da je sovražno delovno okolje rezultat nujnega prikazovanja moškosti. Ženske, ki gredo skozi medicinski izobraževalni proces, se tako naučijo oziroma so prisiljene misliti, da je to običajen del medicinske socializacije. Tako se po B. Quinn (2000) naučijo, da tega ne jemljejo osebno in se trudijo ne biti preveč občutljive. Ko ženske

zlorabo minimalizirajo, krepijo tako moško identiteto in kot status žensk kot nečlanic. Obenem pa 'ne jemati tega osebno' zmanjšuje poimenovanje spolnega nadlegovanja, posledica česar pa je zagotavljanje njegovega nadaljnega izvajanja.

Kakor opozarjata že John Letizia in Kate Casagrande (2004: 526), na področju zdravstva ne nadleguje nujno zaposlena oseba, ampak lahko nadleguje tudi bolnik. Moč, povezana s spolnim nadlegovanjem, se lahko odraža na nešteto načinov, ugotavljata Cleveland in Kerst (1993). Bolniki niso umeščeni v tradicionalni organizacijski organigram, ki določa linije odločanja in nivoje avtoritete. S tem, ko medicinskim sestram vsiljujejo bližino, izvajajo moč kot obliko nadzora. S to obliko spolnega nadlegovanja se je še posebej težko spoprijeti, saj običajne metode nadzora (graja, degradacija, odpoved) pri tej skupini nadlegovalcev ne pridejo v poštev (McGuire in drugi 2006: 442). Zanimiv pogled ponuja D. Olsen (po Tschudin 2004: 82), ki pravi, da so bolne osebe tudi same odgovorne za doseganje optimalne zdravstvene oskrbe, med drugim tudi za preprečevanje verbalnega in telesnega nasilja nad osebjem.

V sistemu zdravstvenega varstva predstavljajo v zdravstveni negi zaposlene osebe ključno točko zagotavljanja vsakodnevne skrbi za bolne. Zaradi te umeščenosti v prvih bojnih vrstah skrbi za bolne, pravi A. McVicar (po McGuire in drugi 2006: 417), se morajo v zdravstveni negi zaposlene osebe pogosto soočati z vsakodnevnimi napetostmi in nasprotji, ki lahko neposredno vplivajo na nego bolnih. Tammy McGuire in drugi (2006: 417 – 418) napetosti in nasprotja povežejo s spolnim nadlegovanjem, opirajoč se na nekatere raziskave (npr. Madison in Minichiello, 2000; Robbins, Bender in Finnis, 1997). Raziskava Beganny (1995) je pokazala, da večino spolnega nadlegovanja nad medicinskimi sestrami storijo sodelavci in zdravniki, raziskava Libuss in Bowman (1994) pa je pokazala, da velik delež nadlegovanja storijo tudi bolniki.

Večina raziskav spolnega nadlegovanja zaposlenih v zdravstveni negi raziskuje naravo pojava in posledice, kadar so nadlegovalci sodelavci in zdravniki (npr. Dougherty, 2001; Fiedler in Hamby, 2000; Goodner in Kolenich, 1993; Julius in NiGiovanni, 1990; King, 1995; Beganny, 1995; Donald in Merker, 1993). Grieco (1987) pa ugotavlja, da so najpogostejši nadlegovalci bolniki – po tej raziskavi je 87 % sodelujočih medicinskih sester poročalo o tej vrsti spolnega nadlegovanja. Podobno visoke deleže ugotavljajo tudi druge raziskave (npr. Bronner, Peretz in Ehrenfeld, 2003; Finnis in Robbins, 1994).

Po prvi raziskavi je 60 % medicinskih sester poročalo o spolnem nadlegovanju s strani bolnikov, najpogosteje se je to dogajalo med kopanjem le-teh (McGuire in drugi 2006: 425).

V zdravstveni negi zaposlene osebe morajo ohranjati ravnotežje med bližino in odmaknjenostjo do bolnic in bolnikov, in sicer tako na odnosni, kakor tudi na fizični ravni (McGuire in drugi 2006: 433). Kadar se medicinske sestre soočijo s spolnim nadlegovanjem s strani bolnikov, se način ohranjanja tega ravnotežja spremeni (ibid. 436). »Čeprav vloga medicinske sestre zahteva zdrava pogajanja med bližino in odmaknjenostjo, zdrav odgovor na spolno nadlegovanje zahteva odmaknjenost, kar ustvarja paradoks za medicinske sestre, ki se vidijo kot oboje: izvajalke skrbi in žrtve spolnega nadlegovanja.« (ibid. 437)

V raziskavi Tammy McGuire in drugih (2006: 437 – 438) sta bili kot odgovor medicinskih sester na spolno nadlegovanje uporabljeni dve strategiji ustvarjanja odmaknjenosti:

- a) Diskurzivne strategije, ki ustvarjajo čustveni prostor med medicinsko sestro in bolnikom nadlegovalcem (uporaba šal je pogosta tovrstna reakcija, ki pomaga ustvarjati razdaljo na osebni ravni, ne prizadene pa vloge medicinske sestre kot izvajalke skrbi);
- b) Strategije fizične odmaknjenosti (npr. odhod iz bolniške sobe, otopitev).

Spolno nadlegovanje iz procesa ohranjanja ravnotežja med bližino in odmaknjenostjo odstrani tekoče prehajanje iz enega stanja v drugega, saj spolno nadlegovanje zahteva odziv zgolj na enem polu kontinuuma bližina – odmaknjenost. »Ker spolno nadlegovanje izsiljuje bližino, kliče po odmiku.« (McGuire in drugi 2006: 440)

Raziskava Tammy McGuire in drugih (2006: 441 - 442) je pokazala, da spolno nadlegovanje medicinskih sester s strani bolnikov negativno vpliva na izvajanje zdravstvene nege. Ker se izvajanje nege razume kot sposobnost medicinske sestre, da se giblje med dialektičnima poloma bližine in odmaknjenosti, odprava izbire prizadene naravo skrbniške vloge, saj je edini možni odgovor na spolno nadlegovanje odmik. Medicinske sestre se ne morejo odzvati kot oboje, torej kot žrtve spolnega nadlegovanja in obenem polno izvajati svoje skrbniške vloge. Robbins (1997)

ugotavlja, da zaveza medicinske sestre za skrb za bolnika pogosto vodi k temu, da medicinske sestre ostajajo na področju, kjer bodo spet spolno nadlegovane.

Raziskave (Dougherty in Smythe, 2004; Keyton, Ferguson in Rhodes, 2001) kažejo, da je organizacijska kultura pomemben kazalec, kakšne so izkušnje medicinskih sester s spolnim nadlegovanjem (McGuire in drugi 2006: 444). Medicinske sestre, zajete v raziskavo Hanrahan (1997) o spolnem nadlegovanju medicinskih sester, so v 70 % dvomile o lastni zaznavi in se spraševale, ali niso morda reagirale preveč občutljivo (po Hinze 2004: 110). Susan Hinze (2004: 121) pravi, da bi morda »...kazalo preusmeriti pozornost žrtev od vprašanja 'Sem preveč občutljiva?' na vprašanje 'Sem dovolj občutljiva?'« S tem avtorica opozori na pomemben vidik pri dojemanju spolnega nadlegovanja, namreč na to, da je družba še vedno nagnjena k temu, da odgovornost za spolno nadlegovanje pripisuje žrtvi in ne storilcu ter da takšno dojemanje spolnega nadlegovanja ponotranjijo tudi žrtve.

2.7. Pravna ureditev področja spolnega nadlegovanja v Sloveniji

Abigail Seaguy (2002: 251) govori o spremenjeni podobi sveta, ki kot eno od posledic globalizacije zahteva tudi nujnost spremembe statusa in vloge žensk v tem smislu, da zdaj svetovni kulturni model države dobesedno sili k ukrepanju v imenu žensk, saj so (Berkovitch po Saguy 2002: 251) države spoznale, da je v njihovem interesu, da se na nek način spravijo z mednarodnimi in domačimi ženskimi skupinami, ki delujejo za enakost spolov.

Slovenija je podpisnica številnih mednarodnih dokumentov (Organizacija Združenih narodov, Svet Evrope), ki zavezujejo k izboljšanju položaja žensk in doseganju dejanske enakosti spolov. K urejanju tega področja pa Slovenijo zavezujejo tudi direktive Evropske unije.

2.7.1. Slovenska zakonodaja

Slovenska zakonodaja, ki opredeljuje spolno ali drugo nadlegovanje, je z izjemo kazenskega zakonika, relativno nova. Tako je Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, stopil v veljavo julija 2002; Zakon o delovnih razmerjih, ki prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je stopil v veljavo januarja 2003; Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki prepoveduje nadlegovanje na podlagi katerekoli osebnosti okoliščine, torej tudi na podlagi spola, pa velja od junija 2004. Decembra 2005 pa je pričel veljati Zakon o

spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih, ki vsebuje načelo prepovedi nadlegovanja.

V tako kratkem času je težko ocenjevati poznavanje zakonodaje oziroma njeno dosledno izvajanje, predvsem pa njeno učinkovitost.

2.7.1.1. Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih⁶² v 45. členu pravi, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem nobena delavka oziroma delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Odklonitev tovrstnih ravnanj s strani prizadete delavke oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

Zakon nadalje pravi, da je v primeru spora, ko delavka oziroma delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni ravnal v skladu z zakonom, dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon o delovnih razmerjih pozna tudi sankcije za nadlegovalke oziroma nadlegovalce, in sicer odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov (88. člen) ter disciplinske sankcije (če jih določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, 175. člen).

2.7.1.2. Zakon o javnih uslužbencih

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih⁶³ v 15. člen Zakona o javnih uslužbencih vnaša načelo prepovedi nadlegovanja. In sicer pravi, da je prepovedano vsako fizično, verbalno in neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

2.7.1.3. Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Zakon o enakih možnostih žensk in moških⁶⁴ sicer ne govori neposredno o nadlegovanju zaradi spola oziroma prepovedi le-tega, določa pa v 5. členu enako

⁶² Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 42/02

⁶³ Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Ur. l. RS, št. 113/05

⁶⁴ Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Ur. l. RS, št. 59/02

obravnavanje spolov, kar pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola in je kot takšno v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških.⁶⁵ Ta zakon je uvedel inštitut zagovorništva enakih možnosti žensk in moških.⁶⁶

Na podlagi zakona je bila sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 – 2013.⁶⁷ Nacionalni program je strateški dokument, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje od 2005 – 2013.

Nacionalni program v poglavju Trg dela in zaposlovanje, podpoglavje Kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj, predvideva kot poseben cilj boljše preprečevanje in obravnavo spolnega in drugega nadlegovanja v delovnem okolju.

Med ukrepi so navedeni:

- a) strokovna podpora delodajalcem pri oblikovanju politik proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter spodbujanje k sprejemu teh politik;
- b) informiranje in ozaveščanje strokovne in širše javnosti o spolnem in drugem nadlegovanju na delovnem mestu ter možnih postopkih v primerih nadlegovanja;
- c) vzpostavitev in spremljanje kazalcev EU o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu;
- d) analiziranje in raziskovanje pojavnosti in oblik nadlegovanja na delovnem mestu ter sprejetje mehanizmov za njihovo odpravljanje;
- e) osredotočenje inšpekcijskega sistema na različne oblike nadlegovanj, metode njihovega spremljanja in obvladovanja.

Med kazalci učinkovitosti različnih politik in / ali ukrepov nacionalni program našteva:

- a) število in oblike podpor delodajalcem pri oblikovanju politik proti spolnemu in drugemu nadlegovanju;
- b) število objavljenih prispevkov v medijih o primerih nadlegovanj in možnih postopkih obravnave nadlegovanj;
- c) raven vzpostavitve in spremljanja kazalcev EU o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu;

⁶⁵ Direktiva 2002/73/EC

⁶⁶ Glej tudi poglavje 3.1.6.5. Urad za enake možnosti

⁶⁷ Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005- 2013, Ur. l. RS, št. 100/2005

d) število inšpekcijskih pregledov, osredotočenih na nadlegovanje.

2.7.1.4. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja⁶⁸ v 5. členu opredeljuje nadlegovanje kot nezaželeno ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini (npr. narodnosti, rasi ali etničnem poreklu, spolu, zdravstvenemu stanju, invalidnosti, jeziku, verskem ali drugem prepričanju, starosti, spolni usmerjenosti, izobrazbi, gmotnem stanju, družbenem položaju ali drugi osebni okoliščini), ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Takšno nadlegovanje zakon šteje kot diskriminacijo. Zakon opredeljuje kot neposredno ali posredno diskriminacijo tudi navodila za neenako obravnavanje in prepoveduje viktimizacijo.

Tudi ta zakon je uvedel inštitut zagovorništva. Zagovornica načela enakosti, ki obravnava pobude domnevne diskriminacije na podlagi katerekoli osebne okoliščine, je z delom začela januarja 2005. Pobude za obravnavo primerov domnevne diskriminacije zaradi spola obravnava zagovornica enakih možnosti žensk in moških.

2.7.1.5. Kazenski zakonik

Kazenski zakonik⁶⁹ v 184. členu govori o kršitvi spolne nedotakljivost z zlorabo položaja, in sicer določa zaporno kazen do treh let za vsakogar, ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje. Za učitelje, vzgojitelje, skrbnike, posvojitelje, roditelje ali drugo osebo, ki z zlorabo svojega položaja spolno občuje ali stori kakšno drugo spolno dejanje z osebo, staro nad štirinajst let, ki mu je zaupana v učenje, vzgojo, varstvo in oskrbo, pa zakon predvideva zaporno kazen od šestih mesecev do petih let.

2.7.2. Direktive Evropske unije

Politika Evropske komisije na področju spolnega nadlegovanja temelji na izhodišču, da je spolno nadlegovanje v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in pomeni oviro pri vključevanju žensk na trg dela (Timmerman in Bajema 1999: 431 – 432).

⁶⁸ Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Ur. l. RS, št. 50/04

⁶⁹ Kazenski zakonik, Ur. l. RS, št. 23/99

Državljanke in državljani držav Evropske unije se lahko sklicujejo tudi neposredno na Direktive Evropske unije, zato je pomembna Direktiva 2002/73/EC,⁷⁰ ki je dopolnila Direktivo 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Nova direktiva tako vsebuje definicijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Nadlegovanje in spolno nadlegovanje sta v tej direktivi prepoznana kot oblika diskriminacije zaradi spola in kot takšna prepovedana, saj sta v nasprotju z načelom enakega obravnavanja žensk in moških.

Direktiva 2002/73/EC v 2. členu opredeljuje nadlegovanje kot neželjeno vedenje, povezano s spolom osebe, z namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje, ali s takšnim učinkom. Spolno nadlegovanje je v istem členu opredeljeno kot kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja, ali s takšnim učinkom.

V istem členu Direktiva tudi zavezuje države članice, da v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali praksami spodbujajo delodajalce in tiste, ki so odgovorni za dostopnost poklicnega usposabljanja, naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje vseh oblik diskriminacije zaradi spola, zlasti nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

⁷⁰ Official Gazette No. 269/2002

3. MODEL CELOSTNEGA PRISTOPA K SPOLNEMU NADLEGOVANJU NA DELOVNEM MESTU

Celostnega pristopa k problematiki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji ni, saj ni razvitega za naše družbene razmere in našo zakonodajo prilagojenega modela. Na odsotnost vsestranskega delovanja – od ozaveščanja do zavarovanja integritete in dostojanstva zaposlenih z določitvijo sankcij in vzpostavitvijo institucionalnih možnosti na nadzor in odpravljanje problemov opozarja v priporočilih za nadaljnje ravnanje tudi Maca Jogan (2001: 181).

Prepoznavanje spolnega nadlegovanja je dostikrat težko, saj se ljudje na različne situacije različno odzivajo. In različno se odzivajo v enakih situacijah, v katere pa so vpleteni različni ljudje. Glede na obče sprejeto opredelitev spolnega nadlegovanja, ki je sprejeta tudi v zakonodaji, je pomembno, da se pojav podrobno predstavi. Zato se vsaka vrsta spolnega nadlegovanja kaže v mnogih oblikah. Tako lahko v posamezno vrsto ravnanj uvrščamo naslednje dejavnosti:

- a) Fizično ravnanje: dejanja v razponu od nepotrebne dotikanja ali trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo sodelavke ali sodelavca, dotikanja sodelavkininih oziroma sodelavčevih oblačil, las, telesa, masaže vratu, ramen, objemanja, poljubljanja, ponavljajočih telesnih stikov po koncu razmerja do spolnega napada ali vsiljenega spolnega odnosa...
- b) Verbalno ravnanje: nedobrodošlo osvajanje, predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke, sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavke oziroma sodelavca, naslavljanje sodelavke oziroma sodelavca s 'punči, bejba, srček, miška, cukrček, muček' in podobno, uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje), spreminjanje poslovnih tem v spolne, zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino, bahanje s spolnimi podvigi, postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem sodelavke oziroma sodelavca...
- c) Neverbalno ravnanje: (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino, kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa sodelavke oziroma sodelavca, tesno približevanje

sodelavki oziroma sodelavcu, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe)...

- d) Drugo na spolu temelječe ravnanje: vsa tista dejanja, ki temeljijo na moči, na primer posmehovanje ali poniževanje, zastraševanje, fizična napadalnost, sramotilno obrekovanje ali črnjenje, žaljenje zaradi njenega ali njegovega spola, pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju sodelavke oziroma sodelavca... (Robnik 2004: 57 in zloženka Spolno nadlegovanje na delovnem mestu Urada Vlade RS za enake možnosti, 2004)

Seznam še zdaleč ni popoln, saj je praktično nemogoče predvideti vse situacije oziroma vsa ravnanja. Nujno je tudi poudariti, da vsa ta ravnanja niso nujno spolno nadlegovanje (razen izjemno hudih oblik kot sta npr. spolni napad ali vsiljeni spolni odnos, ki sta že po definiciji kaznivi dejanji). Opredelitev spolnega nadlegovanja ima po definiciji namreč še en izjemno pomemben element: nezaželenost. Gre torej za povsem individualno določitev, ali neko ravnanje pomeni spolno nadlegovanje ali ne. Ker pa so različna ravnanja (npr. seksistične šale ali šale s spolno vsebino) pogosto del samoumevnih tradicionalnih vzorcev obnašanja in kot takšna pogosto minimalizirana,⁷¹ je za raziskovanje pojava pomembna tudi intersubjektivna preverljivost⁷².

Vsa naštetá (in številna druga) ravnanja so spolno nadlegovanje, če so ponavljajoča, kadar je žrtev že dala vedeti, da je takšno ravnanje zanjo neželeno.

Tako o spolnem nadlegovanju ne govorimo, kadar gre za ravnanja, ki so želena in hotena z obeh strani – npr. medsebojno želeno in hoteno spogledovanje, osvajanje ali naklonjenost med prijateljicami oziroma prijatelji na delovnem mestu in vsa druga ravnanja, ki jih kot želena in hotena razumeta obe strani (Robnik 2004: 58).

3.1. Model

V nadaljevanju predstavljeni model celostnega pristopa k spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu zajema tako zakonsko določena in nujna (kakor tudi pričakovana) ravnanja delodajalcev, žrtev spolnega nadlegovanja, nadlegovalnih oseb, kakor tudi vseh institucij, ki se pri svojem delu kakorkoli srečujejo s pojavom spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (inšpektorat za delo, policija, pravosodje), in

⁷¹ Glej poglavje 2.2. Kultura, družbena moč in socializacija

⁷² Glej poglavje 2.1. Spolno nadlegovanje kot predmet družboslovnih raziskav.

nevladnih organizacij – zlasti tistih, ki nudijo psihosocialno pomoč ženskam z izkušnjo nasilja in izpopolnjevanje znanj o socialnih veščinah storilcem nasilja.

Bonnie Mani (2004: 44) poudarja, da organizacije ne morejo ustaviti nadlegovalcev, če se žrtve ne pritožijo. Raziskava med zveznimi uslužbenkami in uslužbenci v ZDA (Erdreich in drugi, 1994) je pokazala, da uradno pritožbo vloži samo 6 % tistih, ki so doživeli spolno nadlegovanje. Od preostalih 94 % se jih veliko ni pritožilo zato, ker so menili, da nadlegovanje ni bilo resno. Večina jih je tako bila pripravljena dopuščati najbolj pogoste oblike spolnega nadlegovanja (zbadanje, šale, opazke ali vprašanja spolne narave) »Zdi se verjetno, da organizacijski kontekst, v katerem je okoljsko nadlegovanje običajna praksa, pošilja sporočilo tistim posameznikom, ki so nagnjeni k individualnemu nadlegovanju, da je njihovo vedenje sprejemljivo.« (Firestone in Harris 1999: 627)

Debbie Dougherty (1999: 437) se strinja s feministično teorijo, ki pravi, da ženske in moški spolno nadlegovanje dojemajo različno, in ugotavlja, da bi morala vodstva organizacij pri ustvarjanju in izvajanju učinkovite politike proti spolnemu nadlegovanju razumeti obe gledišči.

Bonnie Mani (2004: 44 – 45) pravi, da je teoretično spolnega nadlegovanja manj v organizacijah, ki so razvile in izvajajo učinkovite nenadlegovalske politike. Čeprav po njenem mnenju ne more ena sama politika zadovoljiti potreb vseh organizacij, bi morale vse politike vsebovati naslednje⁷³:

- zavezo organizacije za delovno okolje brez nadlegovanja;
- definicijo spolnega nadlegovanja in navajanje ustrezne zakonodaje;
- primere zelo hudih, hudih in manj hudih oblik spolnega nadlegovanja;
- pokritost – to je, da so lahko spolnega nadlegovanja obtožene nadrejene osebe, sodelavke oziroma sodelavci in podrejene osebe;
- obveznosti vodstvenega in vodilnega kadra za izvajanje in uveljavljanje politike;
- vzpodbudo žrtvam, da bodo prijavljale primere;
- formalne in neformalne postopke;
- zagotovilo o zaupnosti;

⁷³ Burke in Little, 2000; Ebenhardt, Moser in MyFadden, 1999; Fair, 2000; Feery, 1994; Fowler, 1996; Frierson, 1989; Gunter in Rattray, 1998; Hatlevig, 1995; Hoyman in Stein, 1998; Kaser, George in LaBella, 1995; Kobata, 1995; Koen, 1990; Laabs, 1995; Marshal, 2000; Novak, 2001; Parlman in Kelly, 1995; Robinson, Allen, Franklin in Duhon, 1993; Robinson, Fink, Reither in Franklin, 1998; Rosell, Miller in Barber, 1995; Solomon in Stuart, 1991; Spann, 1990; Starkman, 1999; Stringer, Remick, Salisbury in Ginorio, 1990; Terpstra, 1993

- izjavo, da je zlonamerno prijavljanje primerov nezakonito;
- splošen opis sankcij za tiste, ki kršijo politiko;
- ustrezne dogovore s sindikati;
- postopek obravnavanja zlonamernih obtožb.

Bonnie Mani (2004: 45) tudi pravi, da politike proti spolnemu nadlegovanju ne morejo biti učinkovite, če nadrejene in zaposlene osebe niso ustrezno usposobljene. Izvajanje politike proti spolnemu nadlegovanju bi moralo vključevati⁷⁴:

- razlago politike vsem zaposlenim;
- razlago postopka pritožbe vsem zaposlenim;
- usposabljanje vodstvenega in vodilnega kadra, da ohranja delovno okolje, v katerem ni spolnega nadlegovanja;
- spreminjanje organizacijske kulture, če je potrebno;
- zavezo kadrovskih služb, da postanejo svetovalne osebe, da se odzivajo na zadeve in odgovarjajo na preiskave spolnega nadlegovanja.

Bonnie Mani (2004: 47) navaja šest vzrokov, zaradi katerih delodajalci najpogosteje popuščajo pri izvajanju politike proti spolnemu nadlegovanju:

- ker lahko to obrnejo sebi v prid;
- ker jim ne uspe razviti in izvajati politike proti spolnemu nadlegovanju;
- ker jim ne uspe razširiti politike in usposobiti zaposlenih na vodilnih delovnih mestih;
- ker zaposlene osebe ne uspejo slediti pritožbenemu procesu (morda zaradi strahu pred maščevanjem; ker jih skrbi njihova kredibilnost; ker se počutijo nelagodno, ko morajo o podrobnostih dogajanja razpravljati z osebo, ki je zadolžena za reševanje pritožb; ker obupajo; ker se pritožijo napačni osebi);
- ker lahko izbirajo, ali bodo zaposlene omejevali ali ne;
- zaposlene osebe preučijo možnosti – ali se pritožiti ali ne – in se odločijo, da bi negativne posledice pritožbe pretehtale možne prednosti (mogoče jih je strah javnega ponižanja in verjamejo, da njihova domnevna nadlegovalna oseba ne bo izkusila nobenih negativnih posledic).

⁷⁴ Caudron, 1995; Fair, 2000; Hoyman in Stein, 1998; Kaser in drugi, 1995; Kobata, 1995; Laabs, 1995; Robinson in drugi, 1993; Solomon in Stuart, 1991; Spann, 1990; Starkman, 1999; Stringer in drugi, 1990; Tepstra, 1993; Thacker in Gohmann, 1993

Zato B. Mani (2004: 63 – 64) priporoča dve novi strategiji:

- a) Zagotovitev mreže svetovalnih in preiskovalnih oseb, da imajo žrtve spolnega nadlegovanja različne možnosti, ko vložijo pritožbo

To naj bi bile neodvisne osebe in ne kdo, ki je sicer v organizacijski strukturi zagovornica oziroma zagovornik menedžmenta. Obstaja večja verjetnost, da bo žrtev spolnega nadlegovanja vložila pritožbo, če ji bodo zagotovljeni različni načini za vložitev pritožbe. Obenem pa ima žrtev možnost izbiranja med različnimi osebami.

- b) Izvajanje neformalnega pritožbenega postopka

Ker so formalni postopki za žrtev pogosto ponižujoči, ker je žrtev strah posledic ali šikaniranja, je priporočljivo, da se pritožbe – kadar je to mogoče - rešujejo na neformalni ravni.

Za učinkovit pristop k problemu ni dovolj, da organizacija zgolj sprejme izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju. Da je kakovostno usposabljanje zaposlenih dejansko pomembno za zadovoljstvo s politiko in postopki in posledično za stopnjo spolnega nadlegovanja, ugotavljata tudi Laura Reese in Karen Lindenberg (2003: 184-185). Avtorici pravita, da je ključnega pomena tudi usposabljanje vodstvenega kadra, saj bodo pritožbe najverjetneje naslovljene nanj, obenem pa je ta kader tisti, ki bo moral zaposlenim predstavljati zaveze organizacije. Zadovoljstvo zaposlenih s politiko in postopki je odvisno tudi od tega, kako se vodstveni kader odzove na pritožbe in kako posledično ukrepa.

Raziskave kažejo, da so usposabljanja pomemben del ustvarjanja takšne organizacijske klime, v kateri so zaposlene osebe bolj pripravljene uporabljati politike proti spolnemu nadlegovanju, so z njimi bolj zadovoljne in so bolj zadovoljne tudi z njihovim izvajanjem, morda pa je zaradi tega tudi zmanjšano samo nadlegovanje. Kljub stroškom usposabljanja je to pomembna dolgoročna investicija (Reese in Lindenberg 2003: 186).

Laura Reese in Karen Lindenberg (2005: 346) priporočata, da so usposabljanja zaposlenih prilagojena tako, da se:

- upoštevajo andragoške metode dela,
- da se usposabljanja ponavljajo (morda enkrat letno),
- da so pri določanju ciljev in metod dela vključene zaposlene in zaposleni ter vodilni kader,

- da so usposabljanja prilagojena različnim starostnim skupinam in obema spoloma,
- da usposabljanja ne pomenijo zgolj prikaza video posnetka ali pisnih gradiv, ampak da vključujejo tudi igro vlog, skupinsko reševanje problemov, prenašanje izkušenj (še zlasti znotraj istih starostnih in spolnih skupin, vključno z zgodbami tistih, ki so doživele oziroma doživeli spolno nadlegovanje) in jasno predstavitev povezave med spolnim nadlegovanjem in močjo znotraj organizacije.

Da je pomembno izbrati primeren pristop, ugotavlja tudi Beth Quinn (2002: 399). Njena raziskava je pokazala, da so moški na usposabljanjih video posnetke s prizori spolnega nadlegovanja izkoristili za gledanje deklet [*angl. girl watching*] ter javno ocenjevanje žensk. Avtorica opozarja, da so nekatere oblike spolnega nadlegovanja (med njimi gledanje deklet) mehanizmi, s pomočjo katerih se obujajo meje med spoloma in s pomočjo katerih se ustvarjajo globoko zakoreninjene identitete.

Laura Reese in Karen Lindenberg (2005: 346) priporočata, da se pred razvojem politike proti spolnemu nadlegovanju v organizaciji izvede raziskava, saj se bo tako lažje razumel obseg problema.

Številne raziskovalke in raziskovalci (npr. Biaggio in drugi, 1990; Reese in Lindenberg, 1999; Remick in drugi, 1990) priporočajo, da organizacije za sprejemanje pritožb zagotovijo osebo ženskega in osebo moškega spola (Reese in Lindenberg 2005: 347).

Med pomembnimi elementi preventive so najpogosteje naštetih zakonodaja in izvajanje le-te, spreminjanje organizacijsko-družbene kulture in izobraževanje ter ozaveščanje potencialnih žrtev in potencialnih nadlegovalnih oseb (Paludi in Paludi ter Sbraga in O'Donohue po Barak 2005: 85).

Z vidika učinkovitosti preventive se zdi najpomembnejše spreminjanje organizacijsko-družbene kulture. Če potegnemo vzporednico z nasiljem nad ženskami v zasebni sferi, kjer je izjemnega pomena ničelna strpnost družbe in vseh njenih sestavnih delov do nasilja, potem lahko tudi pri spolnem nadlegovanju trdimo, da je takšna, torej ničelna, strpnost nujna.

3.1.1. Delodajalci

Zakon o delovnih razmerjih⁷⁵ v 45. členu zavezuje delodajalce, da ustvarjajo takšno delovno okolje, v katerem nihče ni izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave. Tretji odstavek istega člena določa, da je v primeru spora, ko delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni ravnal v skladu z zakonom, dokazno breme na strani delodajalca. Gre torej za tako imenovano obrnjeno dokazno breme, ko mora delodajalec dokazovati, da je naredil vse, da v delovnem okolju ne bi prihajalo do neželenega ravnanja spolne narave. Sodne prakse, ki bi določala, kaj je tisto, kar naj bi delodajalci naredili, da bi dokazali, da so naredili vse, da v delovnem okolju ne bi prihajalo do takšnega ravnanja, v Sloveniji (še) ni⁷⁶. Kljub temu pa tuje prakse poznajo ukrepe delodajalcev v zvezi z zaščito dostojanstva zaposlenih na delovnem mestu (npr. sprejetje izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju).

Najboljši (za potencialne žrtve) ter najcenejši (za organizacijo) način reševanja primerov spolnega nadlegovanja je njihovo preprečevanje. Tako svetuje delodajalcem tudi EEOC⁷⁷ (po Lightle in Doucet 1992: 10). Informiranje, izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pojavu samem ter o njegovih posledicah sta gotovo načina, s katerima je moč preprečiti veliko neželenih ravnanj spolne narave. Gre predvsem za ozaveščanje o tem, katera ravnanja in pod kakšnimi pogoji pomenijo spolno nadlegovanje. Mnogo nadlegovalnih oseb jih zaradi neozaveščenosti namreč ne prepozna kot nekaj za žrtev motečega ali nezaželenega; žrtve same pa velikokrat niti ne vedo, kaj lahko naredijo oziroma, kdo je tisti, ki jim lahko nudi pomoč.

Pri informiranju pa gre predvsem za obveščanje zaposlenih o politiki organizacije proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu ter o možnih oblikah pomoči žrtvam (in nadlegovalnim osebam, če takšna oblika pomoči v nekem okolju obstaja).

Ne le zaradi zakonske obveze, ampak tudi zaradi posledic, ki jih ima pojav spolnega nadlegovanja tako za žrtve, kakor tudi za delodajalce, bi bilo upravičeno pričakovati, da bodo organizacije veliko pozornosti namenjale ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki bo zaposlenim prijazno tudi v smislu odsotnosti spolnega (in drugega) nadlegovanja. Po podatkih Urada Vlade RS za enake možnosti pa je izjavo o politiki proti spolnemu

⁷⁵ Ur. l. RS, št. 42/2002

⁷⁶ Zakon o delovnih razmerjih namreč velja od 1. januarja 2003, v tem času pa je sodni epilog na podlagi 45. člena dobilo le malo primerov. V javnosti je najbolj odmeval precedenčni primer direktorja enega slovenskih javnih zavodov, ki se je končal z obsodbo na okrajnem sodišču in potrditvijo sodbe na višjem sodišču. Na podlagi pravnomočne obsodbe je delodajalec razrešil nadlegovalca z vodilnega delovnega mesta ter ga premestil na drugo delovno mesto. (http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20060307&ed=0&pa=7&ar=04634600dadb6a5132b0e87cf86a1c9804&fromsearch=1, 20. 3. 2006)

⁷⁷ EEOC – ameriška Komisija za enake možnosti pri zaposlovanju (Equal Employment Opportunity Commission)

nadlegovanju na delovnem mestu do konca leta 2005 sprejelo le malo organizacij⁷⁸, posebna določba pa je po podatkih istega urada vnesena v eno kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti⁷⁹.

3.1.1.1. Izjava o politiki proti spolnemu nadlegovanju

Najmanj, kar lahko v zvezi s spolnim nadlegovanjem naredijo delodajalci je, da sprejmejo izjavo o politiki organizacije proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu⁸⁰. V izjavi, ki jo podpiše odgovorna oseba, je jasno izražena zaveza organizacije, da ustvarja delovno okolje, ki omogoča dostojanstvo zaposlenih. Obenem pa izjava vsebuje tudi sporočilo vsem zaposlenim, da je nadlegovanje nesprejemljivo in da imajo vse zaposlene osebe pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovane. Priporočljivo je, da izjava vsebuje tudi jasno zavezo organizacije, da bo vsak primer spolnega nadlegovanja – ne glede na položaj žrtve in nadlegovalne osebe, sankcioniran.

Izjava mora vsebovati tudi definicijo spolnega nadlegovanja, priporočljivo je tudi, da vsebuje primere posameznih ravnanj, ki lahko pomenijo spolno nadlegovanje.

Zgolj sprejetje izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju ne zadostuje za učinkovito odpravljanje in zlasti preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Delodajalci morajo o sprejetju obvestiti vse zaposlene. Način, na katerega lahko to naredi, je odvisen predvsem od velikosti organizacije in običajnih načinov obveščanja zaposlenih o dogajanju v njej. Možni načini obveščanja so preko internega glasila (bodisi tiskanega bodisi v elektronski obliki), preko oglasne deske, posebnih zloženk ali informativnih letakov, po elektronski pošti, na sestankih zaposlenih (zlasti v primeru manjših podjetij, kjer je dober pretok informacij). Vse novozaposlene osebe se z izjavo seznanijo ob podpisu pogodbe o delu. Priporočljivo pa je tudi, da vse zaposlene osebe podpišejo posebno izjavo, da so seznanjene s politiko organizacije proti spolnemu

⁷⁸ Urad Vlade RS za enake možnosti je decembra 2003 organiziral posvet o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Slovenska velika in srednja podjetja je konec istega leta pozval, da sprejmejo izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju in o tem obvestijo urad. Do junija 2006 so o sprejetju takšne izjave urad obvestile tri organizacije. Več informacij dostopnih na: <http://www.uem.gov.si/index.php?id=1154> (27. 11. 2005)

⁷⁹ Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji (8. člen); Dostopno na: http://www.sbs.si/pdf/Kolektivna_pogodba.pdf (5. 5. 2006)

⁸⁰ Primer izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, povzet po Navodilih Sveta Evrope št. 35 o zaščiti človekovega dostojanstva v Svetu Evrope, je dostopen na spletnih straneh Urada za enake možnosti (http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_vodila.doc) (29. 11. 2005)

nadlegovanju, možnimi postopki ter sankcijami zoper kršiteljice oziroma kršitelje (več v poglavju 3.3.3.).

Smiselna je tudi objava izjave na spletnih straneh organizacije – ne le zato, da imajo zaposlene osebe možnost stalnega vpogleda vanjo, ampak tudi zaradi ugleda, ki si ga organizacija ustvarja v širšem okolju.

3.1.1.2. Navodila zaposlenim o zaščiti dostojanstva

Izjava, ki je zelo načelne narave, je prvi korak, ki ga lahko, oziroma naj bi ga naredili delodajalci. Bolj pomembna za vse, ki doživljajo spolno nadlegovanje, je pripravljenost organizacije, da dejansko nudi podporo oziroma pomoč tako tistim, ki imajo izkušnjo spolnega nadlegovanja, kakor tudi nadlegovalnim osebam.

Organizacija lahko izdela posebna navodila o zaščiti človekovega dostojanstva na delovnem mestu⁸¹. Navodila so bolj konkretna različica izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju in natančneje opredeljujejo ravnanja, ki pomenijo spolno nadlegovanje. V njih je poleg nekaterih načelnih izjav (npr. da je potrebno odpraviti ravnanja, ki kratijo dostojanstvo zaposlenih na delovnem mestu; da imajo pravico do spoštovanja dostojanstva vse zaposlene osebe; da politika nenadlegovanja velja za vse zaposlene, ne glede na njihov položaj v organizaciji itd.) tudi niz zelo konkretnih postopkov in ukrepov proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Zelo pomembno je, da navodilo vsebuje jasno zavezo organizacije, da se žrtvi zagotovi ustrezna, hitra in učinkovita zaščita. Če sankcije za nadlegovalne osebe še niso opredeljene v izjavi sami, jih je smiselno opredeliti v teh navodilih.

Če se organizacija odloči, da bo zaposlenim dana možnost formalnega reševanja problema spolnega nadlegovanja znotraj organizacije same (kar je priporočljivo predvsem za večje organizacije), potem je smiselno v navodilih opredeliti tudi vse možne oblike pomoči oziroma sam postopek pritožbe (komu se lahko oseba pritoži, kako in v kakšnem roku, kaj se pričakuje od nje in kaj od osebe, ki je domnevno nadlegovala (npr. sodelovanje v postopku) itd.). Priporočljivo je opredeliti tudi sankcije za nadlegovalno osebo. Poleg tega pa je dobro opredeliti tudi možne ukrepe proti pritožnici oziroma pritožniku, če se ugotovi, da je bila pritožba zlonamerna. Če se

⁸¹ Primer navodil, povzet po Navodilih Sveta Evrope št. 35 o zaščiti človekovega dostojanstva v Svetu Evrope, je dostopen na spletnih straneh Urada Vlade RS za enake možnosti Dostopno na: (http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_vodila.doc) (29. 11. 2005)

organizacija odloči za nudenje celovite pomoči vsem, ki so kakorkoli vpleteni v problem spolnega nadlegovanja, potem je smiselno opredeliti tudi načine pomoči nadlegovalnim osebam (npr. obvezna udeležba na treningu socialnih veščin ipd.).

Poleg tega je nujno, da so primerno usposobljeni tudi vsi tisti, ki kakorkoli sodelujejo pri izvajanju politike proti spolnemu nadlegovanju (npr. osebe v socialnih in kadrovskih službah itd.). Poudariti je potrebno, da je potrebno zagotoviti tudi sredstva in prostor za delovanje zaupne osebe oziroma komisije za reševanje pritožb.

3.1.1.3. Zaupna oseba ali mreža zaupnih oseb

Če delodajalci k problematiki spolnega nadlegovanja pristopajo celovito, potem je smiselno, da razmislija o tem, da znotraj organizacije ustrezno usposobi osebo ali več oseb, ki bodo obravnavale pritožbe ter nudile pomoč, informacije in svetovanje izpostavljenim spolnemu nadlegovanju. Gre za tako imenovane zaupne osebe.

Če obstaja ta možnost (predvsem v večjih organizacijah), potem je zaradi zagotavljanja večje nepristranskosti in bolj kakovostne oblike pomoči smiselno razmišljati o ustanovitvi mreže zaupnih oseb (da ima žrtev možnost izbire).

Kdo naj bi bila zaupna oseba? Smiselno je, da je to nekdo, ki znotraj organizacije uživa dovolj velik ugled. Priporočljivo je tudi, da sta imenovani dve osebi, ženska in moški. Tako lahko žrtev izbira, ali se želi zaupati osebi istega ali nasprotnega spola. Če obstaja v organizaciji sindikat ali več sindikatov, je priporočljivo, da uživa zaupna oseba tudi sindikalno podporo.

Susan Webb (1997: 45) pravi, da zagotavljanje anonimnosti žrtvi, ki se pritoži, ne bo vedno možno; je namreč odvisno od situacije do situacije. Avtorica opozarja, da morajo biti v postopkih ščitene pravice vseh strani in da zaupne osebe ne smejo dajati obljub, da je vse, kar jim žrtev pove, zaupne narave. Vsekakor pa mora biti obravnava pritožb hitra, celovita in izvedena tako, da je pravična do vseh vpletenih, podatkov pa se brez soglasja žrtve ne sme uporabiti v nikakršen namen.

Naloge zaupne osebe oziroma komisije je nudenje podpore žrtvi v primeru spolnega nadlegovanja (predvsem s poslušanjem, informiranjem, svetovanjem). Bonnie Mani (2004: 64) poudarja, da mora delovati zaupna oseba samostojno, neodvisno od hierarhične strukture podjetja.

Seznam zaupnih je treba razdeliti med zaposlene skupaj z izjavo in navodili, na voljo pa mora biti tudi v kadrovskih službah, tajništvih vodstvenih in vodilnih kadrov, pri sindikalnih zaupnicah in zaupnikih.

3.1.1.4. Postopki reševanja pritožb

V grobem ločimo dva načina reševanja pritožb: neformalno in formalno reševanje.

a) Neformalno reševanje

Ta oblika je priporočljiva pri tako imenovanih blažjih oblikah, ko se problem prvič pojavi. Od osebe, ki je bila deležna tovrstnega ravnanja, se pričakuje, da bo nadlegovalki oziroma nadlegovalcu povedala, da je takšno ravnanje zanjo nezaželeno in da želi, da se preneha. Pomembno je poudariti, da se s takšno zahtevo po aktivnosti žrtve nanjo ne prelega odgovornosti za početje nadlegovalne osebe niti se ne minimalizira problema spolnega nadlegovanja. Zaradi različnih življenjskih izkušenj, zaradi različnih vrednot in dojetanja okolice ter zaradi različne sposobnosti v vživljanje v občutke druge osebe, namreč ljudje velikokrat ne vedo, da je neko njihovo početje za koga lahko moteče.

Kadar žrtev oceni, da tega ne bo zmogla sama (mogoče zaradi hierarhičnega statusa nadlegovalne osebe), to lahko naredi zaupna oseba ali žrtvi oziroma nadlegovalni osebi nadrejena oseba.

b) Formalno reševanje

Ta vrsta reševanja pritožb se uporablja zlasti, kadar neformalni postopek ni možen ali primeren, ali kadar se je neformalni postopek izkazal kot neučinkovit (npr. zaradi ponavljanja spolnega nadlegovanja).

Možnosti za formalno reševanje problema je več, odvisne pa so od načina, za katerega se je odločila organizacija. Priporočljivo je, da se ustanovi komisija za obravnavo pritožb. Pri preiskavi primera Juliana Lightle in Betsy Doucet (1992: 75) priporočata, da preiskovalna oseba naredi naslednje:

- se prepriča, da je razumela pritožbo,
- se pogovori s pritožečo osebo ter zbere vsa dejstva preden se izvaja nadaljnja preiskava,
- se pogovori z vsemi možnimi pričami: sodelavkami in sodelavci, nadrejenimi, strankami,
- se pogovori z obtoženo osebo,
- zbere vso ustrezno dokumentacijo,

- pripravi poročilo o preiskavi,
- če je potrebno, priporoči nadaljnje ukrepanje.

Podobno priporoča tudi Susan Webb (1997: 53 - 55). Priporoča tudi, da se žrtve prosi za razpoložljive dokaze (npr. imena oseb, ki so bile priče dogodku ali so same doživele podobno vedenje s strani iste nadlegovalne osebe). Zbiranje dokazov priporočata tudi William Petrocelli in Barbara Kate Repa (1999: 3/37), ki nadalje svetujeta še vodenje dnevnika (kdo je bil vpleten, kaj se je zgodilo, kje in kdaj se je zgodilo, je kdo to videl ali slišal, itd.).

Zakon o delovnih razmerjih določa, da lahko delodajalec izreče ustrezno disciplinsko sankcijo in / ali v primerih hujših ali ponavljajočih se kršitev nadlegovalki oziroma nadlegovalcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga (88. člen). Proti zaposleni osebi, ki bi šikanirala ali se maščevala pritožeči osebi, je mogoče uvesti disciplinski postopek. Ta postopek je možno uvesti tudi, če preiskava pokaže, da je kdo vložil pritožbo zato, da bi škodoval drugi osebi. Vse naštete sankcije morajo biti jasno opredeljene v navodilih zaposlenim o zaščiti dostojanstva na delovnem mestu.

3.1.2. Nadrejene osebe

Nadrejeni kader je prav gotovo tisti, ki mora biti usposobljen za prepoznavanje spolnega nadlegovanja. Posebna dolžnost teh oseb je, da nudijo podporo vsakomur, ki se pritoži glede spolnega nadlegovanja, da govorijo z nadlegovalno osebo, da zagotovijo, da nadlegovanje preneha in da poskrbijo, da se problem učinkovito reši.

Philip Cohen in drugi (1981) ugotavljajo, da je nasilje z neposrednim stikom zahteva tri sestavine, in sicer motiviranega storilca, primerno žrtev in odsotnost sposobnih varuhinj oziroma varuhov, ki bi lahko preprečili dejanje (po DeCoster in drugi 1999: 23). Z varuhinjami oziroma varuhi misli Philip Cohen na prisotnost drugih ljudi, ki lahko pomagajo preprečiti nasilna dejanja, zaščitniško držo teh ljudi in pripravljenost ali sposobnost potencialnih žrtev, da uporabijo mehanizme formalnega ali neformalnega nadzora (po DeCoster in drugi 1999: 24). Stacy DeCoester in drugi (1999: 25 – 26) pa pod pojmom varstva razumejo še norme vodstva in lastnosti delovne skupine. Ugotavljajo, da lahko varstveno funkcijo vodstva razumemo na dva načina, in sicer so lahko nadrejene osebe do potencialnih žrtev zaščitniške bolj proaktivno, po drugi strani pa se potencialne žrtve v takšnem okolju čutijo bolj močne pri zoperstavljanju

nadlegovanju in tudi pri prijavljanju primerov. Po drugi strani pa delovna skupina, ki je podporna in nudi vzajemno pomoč, poveča pripravljenost sposobnih varuhinj oziroma varuhov, da pomagajo.

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

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

Potrebno pa je opozoriti tudi na drug vidik, in sicer da so lahko nadrejene osebe tudi nadlegovalne osebe. Darlene Orlov in Michael Roumell (1999: 71 – 78) priporočata, da vodstvene osebe razmislijo o svojem vedenju in svojih prepričanjih v zvezi s spolnim nadlegovanjem. Pravita, da neko splošno prepričanje, da spolno nadlegovanje ni pravilno početje, ni dovolj. Potrebno je, da se nadrejene osebe zavedajo svoje okolice in da se menijo za vsa obnašanja, ne zgolj za najbolj očitna. Avtorica in avtor tudi opozarjata, da prepričanje nadrejene osebe, da ne nadleguje, ni dovolj – pomembno je namreč, kako njeno obnašanje dojema okolica. Potrebno je tudi, da nadrejena oseba pri sebi razčisti, ali ji 'ne' zares pomeni 'ne' in se ustavi, kadar je zaprosena, da z nečim neha. Spolne šale, razpravljanje o televizijskih spolnih vsebinah ali nazivanje nekoga s 'srček' ne sodijo k obnašanju nadrejenih oseb, pravita Darlene Orlov in Michael

Roumell. Pazljivo in sočutno poslušanje pritožb je za nadrejene osebe zelo pomembno – pri tem se morajo zavedati, da njihova ocena dogajanja ni pomembna, pomembno je, ali je žrtev dogajanje ocenila za spolno nadlegovanje. Ravno tako nadrejena oseba ni v položaju ocenjevati trditev žrtve – naloga nadrejenih je, vse pritožbe obravnavati enako resno. Avtorica in avtor opozarjata še na nevarno predvidevanje, da so nadlegovalci zgolj moški in žrtve zgolj ženske.

3.1.3. Zaposlene osebe

V skladu s sprejeto izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju je, da je odgovornost vseh zaposlenih, da pomagajo zagotoviti delovno okolje, v katerem je človekovo dostojanstvo spoštovano. Pomembno je, da delodajalec zagotovi ozaveščanje zaposlenih o politiki organizacije proti spolnemu nadlegovanju, o pojavu samem ter o možnih načinih reševanja problema.

Zelo pomembno sporočilo zaposlenim na delavnicah ali izobraževanjih je, da si ne zatiskajo oči, da se jim to ne more zgoditi. In če se jim zgodi, je zelo pomembno, da težave ne minimalizirajo ter da se zavedajo, da niso odgovorne za vedenje nekoga drugega, v tem primeru nadlegovalca.

William Petrocelli in Barbara Kate Repa (1999: 3/13) moškim priporočata uporabo naštetih smernic, kadar ocenjujejo svoje vedenje na delovnem mestu:

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

3.1.4. Žrtve

Ginny NiCarthy in drugi (1993: 45) navajajo izjavo neke študentke, žrtve spolnega nadlegovanja: »Rekla bi, da je polovica žensk, ki jih poznam, takšnih kot sem jaz:

idealne žrtve spolnega nadlegovanja. Vse življenje so nam govorili, da je moška pozornost laskajoča. Nihče mi ni nikoli rekel, kako ponižujoča in prisilna utegne biti.«

Prevladujoči diskurz o spolnem nadlegovanju, ugotavljata Jeff Hearn in Wendy Parkin (2005: 96), je še vedno tisti o izoliranem nadlegovalcu in izolirani žrtvi. Izkušnja spolnega nadlegovanja je večinoma konstruirana kot dogajanje v presledkih, namesto kot proces, ki se razvija in vzdržuje skozi čas. Spolno nadlegovanje, ugotavljata avtor in avtorica, je v takšnem diskurzu videno bolj kot dejanje priložnostnega gnilega jabolka, kot pa rezultat bolj splošnega razkazovanja moške moči v organizacijskih strukturah. Nadlegovane osebe, običajno ženske, se na splošno ne dojema kot žrtve ali preživele kakor pri ostalih oblikah spolnega nasilja. Še vedno obstaja stigma, včasih izražena v izgovorjenih ali neizgovorjenih vprašanjih, kot npr. 'Ali ga je vzpodbujala / izzivala?' ali 'Ali ni mogla prenesti šale?' Ti konstrukti ovirajo oblikovanje eksplicitne skupnosti preživelih, še zlasti, ker bo žrtev bolj verjetno kot nadlegovalec seksualizirana.

Odgovor na vprašanje, katere so najbolj pogoste reakcije žrtev na spolno nadlegovanje, ponuja Maca Jogan (2001: 157 po Jamesu Gruberju, 1989), in sicer so to:

a) Izogibanje

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

b) Odstranjevanje

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

c) Pogajanje

- neposredne zahteve (žrtev od nadlegovalne osebe zahteva, da preneha, pogovor z nadlegovalno osebo, grožnja z javnim razkrinkanjem nadlegovanja);
- strokovno poklicno posredovanje (iskanje pravnega nasveta, svetovanje ipd. zunaj delovnega mesta)

d) Soočenje

- odločni, napadalni osebni odgovori (odločen jezik, grožnja s formalno pritožbo, fizična zaustavitev);
- organizacijska strukturna moč (formalna pritožba, iskanje nasveta in pomoči v organizaciji, razkritje nadlegovanja na formalni način).

Louise Fitzgerald in druge (po Firestone in Harris 1999: 617) so ugotovile, da ljudje verjetneje reagirajo bolj odločno, kadar so gotovi, da bodo tudi drugi prepoznali neko vedenje kot nadlegovanje. Avtorice pravijo, da je odziv žrtve povezan z njeno potrebo, da zmanjša osebni stres. Kadar je želen rezultat obsodba nekega vedenja, takrat bodo posameznice oziroma posamezniki bolj verjetno prijavili nadlegovanje, ignoriranje in šaljenje na račun nadlegovanja pa bodo žrtve verjetneje uporabile, kadar je želen rezultat zmanjšanje stopnje osebne stresa.

Sandy Welsh (2000: 119) ugotavlja, da številne raziskave kažejo, da se izkušnja spolnega nadlegovanja ne pojavlja izolirano in da so žrtve, ki so skušale hujše oblike nadlegovanja, verjetneje izpostavljene tudi manj hudim oblikam (npr. Fitzgerald, Gelfand in Drasgow, 1995; Griber, Smith in Kauppinen-Toropainen, 1996; Gutek in Koss, 1993).

Juanita Firestone in Richard Harris (1999: 615) kot enega od možnih razlogov za ohranjanje obsega spolnega nadlegovanja vidita težave, povezane s prijavljanjem primerov. Kritizirata organizacijske politike, ki se osredotočajo na posamezno obnašanje, namesto da bi se usmerjale na organizacijske dejavnike, ki vzpodbujajo tovrstno vedenje. Zaradi obstoja številnih mitov o spolnem nadlegovanju, je prijavljanje primerov za žrtve še težje. Avtorica in avtor pravita, da miti odražajo težnjo k temu, da se obsoja žrtev.⁸²

Za ustvarjanje takšnega okolja, v katerem si bodo žrtve upale spregovoriti o tem, kaj se jim je zgodilo, oziroma kaj se je dogajalo, je zelo pomembno, da se presegajo miti. J. Firestone in R. Harris (1999: 615-616) še zlasti velik pomen pripisujeta temu, da žrtve nehajo verjeti, da so same odgovorne za lastno viktimizacijo. Juliana Lightle in Betsy

⁸² Gloria Cowan (2000: 244) ugotavlja, da ženske, ki verjamejo negativnim predsodkom o ženskah in so sovražne do žensk, bolj pogosto verjamejo, da so ženske same izzvale spolno nadlegovanje.

Doucet (1992: 85) med vzroke, da žrtve ne prijavljajo spolnega nadlegovanja, štejeta strah pred maščevanjem; pomanjkanje zaupanja v organizacijske postopke preiskav; prepričanje, da se iz pritožbe ne bo naredilo nič pozitivnega; strah, da bodo ostali izvedeli za pritožbo in se bodo o tem širile govornice in skrb, da ne bodo našle druge službe, ker bodo dobile oznako 'povzročiteljice težav'.

Z odzivi žrtev na spolno nadlegovanje se je ukvarjala tudi Sandy Welsh (2000: 120). Sklicuje se na Louise Fitzgerald, ki ugotavlja, da je javno mnenje pogosto, da bi morale ženske na nadlegovanje odgovoriti samozavestno, se takoj soočiti z nadlegovalcem in se pritožiti zaradi njegovega vedenja. Številne raziskave pa so pokazale, da žrtve najpogosteje namenoma spregledajo nadlegovanje (npr. Benson in Thomson, 1982; Gruber in Bjorn, 1982; Loy in Stewart, 1984), se nanj odzovejo s šalo (npr. Gutek, 1985) ali pa se začnejo izogibati nadlegovalcu (npr. Cochran, Fraiser in Olson, 1997; Gutek, 1985).

Razlogov, da ženske redko ali pa sploh ne poiščejo pomoči izven organizacije, je več.

C. C. Cochran in drugi (po Welsh 2000: 120-121) mednje prištevajo:

- možnost, da se primer zadovoljivo reši znotraj organizacije,
- pomanjkanje informacij o možnostih za rešitev problema,
- vtis, da njihove pritožbe niso dovolj 'resne' za zunanjo preiskavo,
- strah, da jim ne bo nihče verjel,
- strah pred maščevanjem in
- strah pred izgubo službe.

Cena za vložitev pritožbe so tudi škodljive posledice, npr. psihološke stiske in izguba službe, ki so bolj pogoste pri ženskah, ki vložijo pritožbo, kakor pri tistih, ki je ne (Welsh in Gruber po Welsh 2000: 137).

Pomembna vidika spolnega nadlegovanja sta:

a) Individualno določena meja, ali je neko ravnanje spolno nadlegovanje ali ne

Ko govorimo o individualno določeni meji, ali je neko ravnanje spolno nadlegovanje ali ne, imamo v mislih to, da imamo ljudje v delovnem življenju enako pravico kakor v zasebnem, namreč, da se sami odločamo, v kakšne interakcije bomo vstopali s posameznimi osebami.

b) Žrtev ni odgovorna za dejanja oziroma ravnanja nadlegovalne osebe

Raziskave (npr. NiCarthy in drugi 1993: 46) kažejo, da je težnja, ali žrtev za nastalo situacijo krivi sebe ali druge ženske, odvisna od situacije: če je bila ženska resno nadlegovana, se bo za incident verjetno počutila manj odgovorno. Čeprav ženska jasno pokaže, da ji ni do spolne pozornosti, utegne za incident kriviti sebe in občutiti sram in zadrego. Utegne si govoriti, da se nadlegovanje ne bi nadaljevalo, če bi ravnala drugače. Avtorice pravijo, da bo mit, da naj bi ženske nadzorovale moško spolno vedenje, težko izkoreniniti. Raziskava je tudi pokazala, da celo precej samozavestne ženske izkusijo občutek nemoči, ko so nadlegovane. Poročale so o tem, da se je njihov občutek lastne vrednosti precej zmanjšal, ne glede na to, ali je bilo spolno nadlegovanje resno ali ne.

Iste avtorice (NiCarthy in drugi 1993: 46) tudi ugotavljajo, da bodo ženske, ki so (bile) žrtve spolnega nadlegovanja, manj verjetno obsojale ženske v podobnih situacijah. Če ženska krivi sebe, bo verjetno ščitila nadlegovalca – ženske, zajete v raziskavo, so rekle, da niso želele javno osramotiti nadlegovalca ali ga spraviti v težave. Zaradi tega občutka odgovornosti ženske morda ne bodo nikomur povedale za spolno nadlegovanje.

Avtorice se dotikajo še enega pomembnega vidika – pomena socialnih mrež. Ženske pogosto ne omenijo niti partnerju, da so bile spolno nadlegovane, zlasti zato, ker moški za spolno nadlegovanje pogosto krivijo ženske in verjamejo mitu, da so nadlegovalca nekako vzpodbudile. Tem mitom utegnejo verjeti tudi prijatelji in sodelavci.

Ginny NiCarthy in drugi (1993: 51) raziskujejo mit, da si ženske enostavno izmislijo, da so bile spolno nadlegovane. Avtorice se sklicujejo na tiste, ki pomagajo žrtvam in rešujejo pritožbe, ter ugotavljajo, da v prijavljenih primerih spolnega nadlegovanja pogosto ni nestrinjanja glede dejstev. Nadlegovalec bo prepoznal, da je bilo njegovo vedenje ali jezik natančno takšen, kakršnega je opisala žrtve. Edina razlika je v tem, da on verjame, da je bilo njegovo vedenje za žrtev laskajoče, ona pa se počuti prestrašeno in ogroženo.

3.1.5. Nadlegovalne osebe

Več moških kakor žensk je nadlegovalcev in moški družbeni položaj podpira tiste, ki zmanjšujejo ženski prispevek gospodarstvu ali družbi, ugotavljajo Ginny NiCarthy in drugi (1993: 8). Nadalje pravijo, da je nerealno pričakovati, da bodo ženske s

pridobivanjem moči spremenile to situacijo. To utemeljujejo s tem, da tudi ženske zlorablajo zaposlene, kar nakazuje na možnost, da bo s pridobivanjem višjega položaja žensk, tudi več žensk zlorabljalo zaposlene.

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

a) Zanikanje

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

b) Izgovor

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

c) Opravičevanje

Oseba prizna odgovornost za storjeno dejanje, vendar se izgovarja, da je bilo v danih okoliščinah upravičeno ali vsaj dopustno. Namen opravičevanja je, da se spremenijo interpretacije ravnanj in da se zmanjša krivda zanje bodisi s pomočjo zmanjševanja pomena standardov, ki so bili kršeni, bodisi s sklicevanjem na druge standarde, ki bi prevrednotili samo obnašanje.

d) Priznanje

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

Pomembno je, da tako vodstveni in vodilni kader, kakor tudi vsi tisti, ki nudijo pomoč žrtvam, poznajo te mehanizme. Margaret Lucero in drugi (2003: 1480) opozarjajo, da je zelo pomembno, da se delodajalce na usposabljanjih nauči, kako doseči tiste osebe, ki bodo najverjetneje nadlegovale in jih prepričati, da bo nadlegovanje imelo negativne posledice.

3.1.6. Institucije

K. Bumiller (1988) navaja dejavnike, ki utegnejo zavirati pritožbe zaradi spolnega nadlegovanja ali diskriminacije, in sicer gleda družba na žrtve zelo negativno, kot na nemočne nečlanice oziroma nečlane družbe ali kot na potencialne prenapeteže, in nalaga pravna bremena tistim, ki se pritožijo zaradi kršenja državljskih pravic. Tako številne žrtve nadlegovanje in diskriminacijo raje prezrejo ali pa za problem krivijo sebe (po Hinze 2004: 113). Pomembna naloga države je torej ozaveščanje zaposlenih na tistih delovnih mestih, kjer se srečujejo z obravnavo primerov spolnega nadlegovanja (npr. inšpektorati za delo, pravosodje, policija itd.). Pomembno je, da ti zaposleni poznajo vsaj osnovne značilnosti pojava (najbolj pogoste predsodke, posledice za žrtev, obrambne mehanizme nadlegovalnih oseb itd.).

3.1.6.1. Inšpektorat za delo

Za nadzor nad izvajanjem Zakona o delovnih razmerjih je v Sloveniji odgovoren Inšpektorat za delo. Pristojnost inšpektorice oziroma inšpektorja za delo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je, da pošlje predlog sodniku za prekrške. Zakon določa kazni za delodajalca, ki ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem, kakor to določa 45. člen. Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, delodajalec – fizična oseba se za isti prekršek kaznuje z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev, z denarno kaznijo najmanj 80.000 tolarjev pa se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe.

Če delodajalec zaposleni osebi ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem, lahko zaposlena oseba v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvah pisno obvesti inšpektorat za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Pri tem je delavka oziroma delavec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka⁸³.

⁸³ Poleg tega pa lahko uveljavlja pravice iz naslova brezposelnosti na Zavodu RS za zaposlovanje (npr. pravico do denarnega nadomestila).

3.1.6.2. Pravosodje

Slovenske pravosodne prakse v zvezi s spolnim nadlegovanjem je malo. Razloga sta dva: prvi je gotovo ta, da je delovna zakonodaja relativno nova; drugi razlog pa je ta, da se veliko žrtev ne odloči za reševanje primera na sodišču.

Praksa na ameriških sodiščih je, da najprej preverijo, ali bi neko ravnanje 'razumna oseba' ocenila kot spolno nadlegovanje, istočasno pa preverijo, ali je bilo to ravnanje dejansko neželjeno s strani domnevne žrtve. To pomeni, da izredno občutljiva oseba, ki je deležna spolne pozornosti, ne bo nujno obravnavana kot žrtev spolnega nadlegovanja (Letizia in Casagrande 2004: 527). Čeprav se pri spolnem nadlegovanju vseskozi poudarja, da so meje, kdaj in katere vrste spolna pozornost je spolno nadlegovanje, individualno določene, se zdi pojem 'razumne osebe' pomemben element preprečevanja počeznega splošnega obtoževanja. Čeprav je slovenske pravosodne prakse ali prakse delovnega inšpektorata na tem področju malo, je vseeno pomembno, da tako inšpektorice in inšpektorji, kakor tudi sodnice in sodniki pri obravnavanju primerov spolnega nadlegovanja upoštevajo oba omenjena vidika, torej element neželenosti ter element opredelitve nekega ravnanja kot spolnega nadlegovanja z gledišča 'razumne osebe' oziroma glede na določenost v samem zakonu.

3.1.6.3. Urad za enake možnosti

Pri Uradu Vlade RS za enake možnosti deluje zagovornica enakih možnosti žensk in moških (v nadaljevanju: zagovornica). Njeno delovanje in pristojnosti natančneje določa zakon o enakih možnostih žensk in moških⁸⁴. Sam postopek obravnave primerov je opredeljen v členih od 20. do 29. tega zakona. Obravnava primera je neformalna in brezplačna. Neformalnost pomeni, da se po koncu obravnave ne izda odločba, ampak izda zagovornica pisno mnenje, v katerem navede svoje ugotovitve in oceno okoliščin primera v smislu obstoja neenakega obravnavanja spolov. Zagovornica tudi opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo. Določi tudi rok, v katerem jo mora kršiteljica oziroma kršitelj obvestiti o svojih ukrepih. Če kršiteljica oziroma kršitelj zagovornice ne obvesti o svojih ukrepih v določenem roku, oziroma ne odpravi nepravilnosti, lahko zagovornica preda primer pristojnemu inšpektoratu.⁸⁵

⁸⁴ Ur. l. RS, št. 59/2002

⁸⁵ Ta postopek je podrobneje opredeljen v Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. l. RS, št. 50/2004), ki je splošni zakon za področje nediskriminacije na

Pisno pobudo za obravnavo primera pri zagovornici lahko dajo posameznice in posamezniki, nevladne organizacije, sindikati ter druge organizacije civilne družbe ali druge pravne osebe. Zakon določa, da mora biti dana pobuda najkasneje v enem letu od pojava primera. Izjemoma, kadar zagovornica oceni, da gre za tako pomembno ali resno zadevo, da je njeno obravnavanje smiselno glede na namen zakona, lahko zagovornica pobudo obravnava tudi po preteku tega obdobja. Zagovornica ne obravnava pobud, iz katerih očitno izhaja, da ne gre za primer neenakega obravnavanja spolov po zakonu o enakih možnostih žensk in moških.

Zakon določa, da poteka obravnavo primera praviloma pisno, dopušča pa zagovornici možnost, da obe vpleteni strani povabi na razgovor, če oceni, da bi to pripomoglo k razjasnitvi primera. Od nasprotne strani lahko zagovornica pisno zahteva, da v določenem roku pojasni okoliščine primera. Če zagovornica ne dobi zahtevanih pojasnil, izdelava mnenje na podlagi podatkov, s katerimi razpolaga.

Zakon določa tri primere, v katerih lahko zagovornica ustavi obravnavo primera, in sicer na zahtevo pobudnice oziroma pobudnika, če ta ne kaže zanimanja za nadaljevanje obravnave ali če zaradi pomanjkljivih podatkov obravnave primera ne more nadaljevati in zaključiti z mnenjem.

Zagovornica je pričela z delom julija 2003. Leta 2003 ni obravnavala nobenega primera spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, leta 2004 je obravnavala dve pobudi v zvezi s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, leta 2005 pa eno⁸⁶.

3.1.6.4. Organizacije civilne družbe

Vloga nevladnih organizacij, zlasti tistih, ki se ukvarjajo s problematiko nasilja nad ženskami, je ključna. Ravno strokovnjakinje v teh organizacijah so namreč usposobljene za nudenje psiho-socialne pomoči ženskam z izkušnjo nasilja, torej tudi

podlagi katerekoli osebne okoliščine (*lex generalis*) v primerjavi z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, ki je poseben zakon (*lex specialis*) za področje diskriminacije na podlagi spola. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v 20. členu daje zagovornici (če ima domnevna kršitev po njenem mnenju vse znake diskriminacije) pristojnost, da pošlje pisno mnenje pristojni inšpekciji, če domnevna kršiteljica oziroma kršitelj ne odpravi ugotovljenih nepravilnosti v skladu s priporočili zagovornice, ali je v določenem roku ne obvesti o sprejetih ukrepih. Pristojna inšpektorica oziroma inšpektor je mnenje zagovornice dolžen obravnavati. Zagovornica v poročilu o delu za leto 2004 navaja, da se institut v praksi kaže kot uspešen kljub dejstvu, da je postopek neformalen, in da vpletene strani sodelujejo z njo; v večini primerov tudi dobi pojasnilo o upoštevanju mnenja. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=948> (26. 12. 2005).

⁸⁶ Poročilo o delu zagovornice enakih možnosti žensk in moških za leto 2003, 2004 in 2005. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=948> (10. 04. 2006)

tistim, ki imajo izkušnjo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Te nevladne organizacije imajo podobna izhodišča dela, ki temeljijo na prepričanju, da nasilje nad ženskami korenini v neenaki porazdelitvi moči med spoloma v družbi ter to neenakost tudi ohranja.

Pomembna dejavnost nevladnih organizacij je preprečevanje (akcije ozaveščanja, predavanja, delavnice in seminarji itd.), na kurativni ravni pa izvajajo telefonska svetovanja, individualna svetovanja, zagovorništvo in spremstvo na institucije, ena nevladna organizacija izvaja izpopolnjevanja znanja o socialnih veščinah za storilce nasilja⁸⁷.

⁸⁷ Stanje maj 2006.

4. ŠTUDIJA PRIMERA (KLINIČNI CENTER LJUBLJANA)

Okvirne smernice za obravnavanje nasilja na delovnem mestu v zdravstvu (Cvetežar in Kunstek 2005: 10) pravijo, da je nasilje v zdravstvu tako splošno razširjeno, da se nanj gleda kot na del poklica. Obenem je v zdravstvu zaposlenih veliko žensk. V smernicah je izpostavljeno dejstvo, da stalna koncentracija žensk s slabimi plačami in nizkim statusom dodatno vpliva na to, da so ženske dejansko ali domnevno ranljive žrtve. Rešitev za uspešno preprečevanje nasilja v zdravstvu vidijo smernice v večji enakosti spolov ter krepitvi vloge žensk.

4.1. Raziskava

Klinični center Ljubljana zaposluje 7184 oseb, od tega 1164 zdravnic oziroma zdravnikov in zobozdravnic oziroma zobozdravnikov, 3883 drugih zdravstvenih delavk oziroma delavcev ter 2137 nezdravstvenih delavk oziroma delavcev⁸⁸.

Anketiranje je potekalo med 8. in 15. marcem 2006, in sicer na podlagi sistematičnega slučajnostnega vzorca vsake desete zaposlene osebe v Kliničnem centru. Vprašalnik je bil razposlan 723-im osebam od tega 583 ženskam (81 %) in 140 moškim (19 %). 8 vprašalnikov je bilo vrnjenih, ker je bila oseba v času anketiranja na porodniškem dopustu. V nadaljevanju je zato upoštevanih 715 razposlanih vprašalnikov.

Vrnjenih je bilo 264 izpolnjenih vprašalnikov (37 %). Pri 13 vprašalnikih spol osebe ni bil razviden, zato so bili izločeni iz nadaljnje obdelave. V obdelavi je ostalo 251 vprašalnikov, kar predstavlja 35 % vseh razposlanih vprašalnikov.

Anketni vprašalnik zajema 32 vrst ravnanj, ki pomenijo spolno nadlegovanje, kadar so neželena. Zaradi lažje preglednosti je spolno nadlegovanje v predstavljenih rezultatih raziskave, kadar je to smiselno, razdeljeno na pet kategorij, in sicer:

- a) Fizično ravnanje: neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele mojega telesa; neželene ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja; drgnjenje osebe ob moje telo, ne da bi jaz to želel/-a; neželeno razkazovanje spolnih organov; vsiljeni spolni odnos (posilstvo); neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje; spolni

⁸⁸ Stanje december 2005, kadrovske evidence. Dostopno na <http://www2.kclj.si> (26. 12. 2005)

- napad (poskus posilstva); nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje; neželena masaža vratu, ramen
- b) Verbalno ravnanje: nedobrodošlo osvajanje; neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne; neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke; moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi; neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz; uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje); neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino; neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja; postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z mojim družabnim ali spolnim življenjem; neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti; neželjeno naslavljanje s 'srček, punči, miška, cukrček, mucek, sestrica' in podobno
 - c) Neverbalno ravnanje: neželjeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet); neželjeno kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil; neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje; neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino
 - d) Drugo na spolu temelječe ravnanje: fizična napadalnost do mene, ker sem ženska / moški; zastraševalno obnašanje do mene, ker sem ženska / moški; sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje, ker sem ženska / moški; posmehovanje ali poniževanje, ker sem ženska / moški; pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o mojem spolnem življenju
 - e) Karijerne posledice: obljubljeni višja plača ali napredovanje, če pristanem na katero od tukaj naštetih ravnanj; obljubljeni kakšna druga ugodnost, če pristanem na katero od tukaj naštetih ravnanj; grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim ali se zoperstavim kateremu od tukaj naštetih ravnanj.

4.1.1. Struktura vzorca

Sodelovalo je 251 oseb, od tega 213 (84,86 %) žensk in 38 (15,14 %) moških. Odzivnost pri ženskah je bila nekoliko višja, verjetno predvsem zato, ker ženske doživljajo več spolnega nadlegovanja in so bile bolj zainteresirane vrniti vprašalnike. Drugi vzrok pa je verjetno v tem, da je na področju zdravstvene nege (največji delež vrnjenih vprašalnikov) zelo dejavna Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi,⁸⁹ ki zaposlene ozavešča in usposablja za prepoznavanje in obravnavanje različnih oblik nasilja na delovnem mestu.

⁸⁹ Glej poglavje 1.1. Tema magistrskega dela.

Med ženskami jih je največ starih med 36 in 45 let (31,46 %), med moškimi med 26 in 35 let (44,74 %). Med ženskami jih ima največ (47,89 %) nad 15 let delovne dobe v Kliničnem centru, med moškimi (36,84 %) od 5 do 15 let delovne dobe v Kliničnem centru. Glede na stopnjo izobrazbe prevladujejo osebe s srednješolsko izobrazbo (pri ženskah 45,07 %, pri moških 39,47 %). Glede na vrsto zaposlitve prevladujejo zaposleni za nedoločen čas (pri ženskah 90,61 %, pri moških 81,58 %). Pri ženskah je v vzorcu zajetih največ zaposlenih na področju zdravstvene nege (44,13 %), pri moških pa sta enaka deleža zaposlenih na področju medicine ter v drugih službah (28,95 %). Na vodstvenem ali vodilnem delovnem mestu je 15,49 % žensk ter 10,53 % moških.

Tabela 4.1.: Struktura vzorca

		Skupaj		Ženske		Moški	
		Število	Delež (%)	Število	Delež (%)	Število	Delež (%)
Spol		251	100,00%	213	84,86%	38	15,14%
Starost	15 – 25	23	9,16%	20	9,39%	3	7,89%
	26 – 35	78	31,08%	61	28,64%	17	44,74%
	36 - 45	76	30,28%	67	31,46%	9	23,68%
	46 – 55	58	23,11%	51	23,94%	7	18,42%
	Nad 55	13	5,18%	11	5,16%	2	5,26%
	Ni odgovora	3	1,20%	3	1,41%	0	0,00%
Delovna doba v Kliničnem centru	Do 5 let	58	23,11%	46	21,60%	12	31,58%
	5 – 15 let	75	29,88%	61	28,64%	14	36,84%
	Nad 15 let	113	45,02%	102	47,89%	11	28,95%
	Ni odgovora	5	1,99%	4	1,88%	1	2,63%
Stopnja izobrazbe	Manj kot srednja šola	21	8,37%	18	8,45%	3	7,89%
	Srednja šola	111	44,22%	96	45,07%	15	39,47%
	Višja ali visoka šola	89	35,46%	75	35,21%	14	36,84%
	Več kakor visoka šola	28	11,16%	22	10,33%	6	15,79%
	Ni odgovora	2	0,80%	2	0,94%	0	0,00%
Vrsta zaposlitve	Določen čas	23	9,16%	17	7,98%	6	15,79%
	Nedoločen čas	224	89,24%	193	90,61%	31	81,58%
	Ni odgovora	4	1,59%	3	1,41%	1	2,63%
Področje zaposlitve	Podporne službe	33	13,15%	28	13,15%	5	13,16%
	Zdravstvena nega	104	41,43%	94	44,13%	10	26,32%
	Medicina	34	13,55%	23	10,80%	11	28,95%
	Drugo	77	30,68%	66	30,99%	11	28,95%
	Ni odgovora	3	1,20%	2	0,94%	1	2,63%
Zaposlitveni položaj: vodstveno ali vodilno delovno mesto	Da	37	14,74%	33	15,49%	4	10,53%
	Ne	212	84,46%	178	83,57%	34	89,47%
	Ni odgovora	2	0,80%	2	0,94%	0	0,00%

4.1.2. Rezultati

4.1.2.1. Mnenja in stališča o spolnem nadlegovanju

Anketirane osebe so izražale stopnjo strinjanja z enajstimi mnenji oziroma stališči o spolnem nadlegovanju oziroma o vlogi žensk na trgu dela⁹⁰.

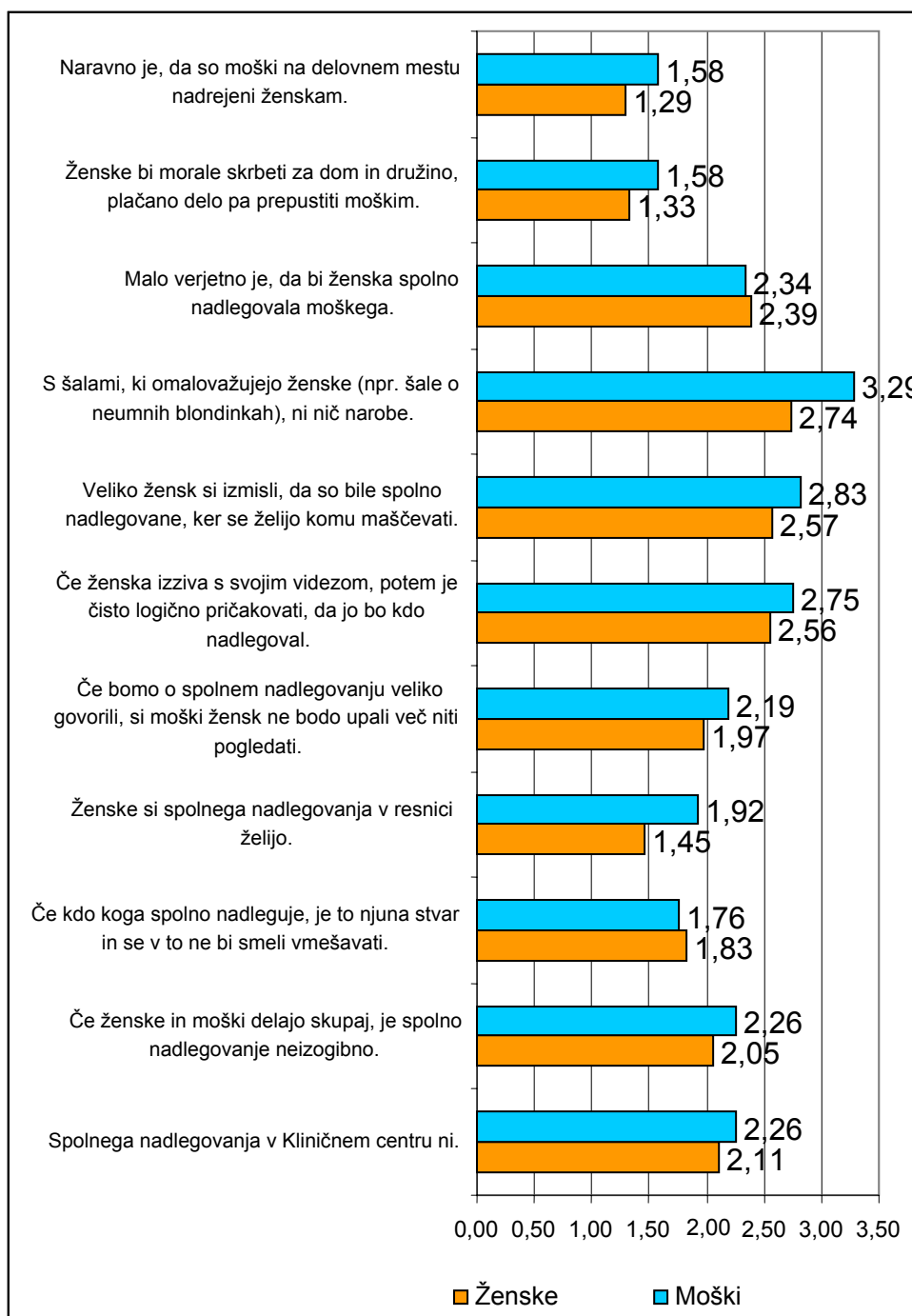
Odklonilen odnos do stališča, da je naravno, da so na delovnem mestu moški nadrejeni ženskam, izražata oba spola (povprečna vrednost strinjanja pri ženskah je 1,29, pri moških 1,58). Oba spola tudi izražata odklonilen odnos do stališča, da bi ženske morale skrbeti za dom in družino, plačano delo pa prepustiti moškim (povprečna vrednost strinjanja pri ženskah je 1,33, pri moških 1,58).

Odgovori pa še vedno kažejo na zakoreninjenost stereotipnih predstav o spolnem nadlegovanju. Da je malo verjetno, da bi ženska nadlegovala moškega, se nekoliko bolj strinjajo ženske (povprečna vrednost 2,39) kakor moški (povprečna vrednost 2,34). Da s šalami, ki omalovažujejo ženske (npr. šale o neumnih blondinkah) ni nič narobe, se bolj strinjajo moški (povprečna vrednost 3,29) kakor ženske (povprečna vrednost 2,74). Enako je pri trditvi, da si veliko žensk izmisli, da so bile spolno nadlegovane, ker se želijo komu maščevati (povprečna vrednost pri ženskah 2,57, pri moških 2,83). Tudi stereotipu, da je čisto logično pričakovati, da jo bo kdo nadlegoval, če ženska izziva s svojim videzom, so bolj naklonjeni moški (povprečna vrednost 2,75) kakor ženske (povprečna vrednost 2,56). Moški so tudi bolj naklonjeni stereotipu, da si ženske spolnega nadlegovanja v resnici želijo (povprečna vrednost pri ženskah 1,45, pri moških 1,92).

Iz podatkov razberemo, da oba spola ne izražata tradicionalnih stališč v zvezi s položajem žensk na trgu dela, da pa so stereotipne predstave o spolnem nadlegovanju pri obeh spolih šibkeje zavračane (npr. sprejemljivost šal, ki omalovažujejo ženske in predsodek o maščevalnih ženskah).

⁹⁰ S pomočjo 5-stopenjske lestvice: 1 – Sploh se ne strinjam, 2 – Ne strinjam se, 3 – Niti se ne strinjam niti strinjam, 4 – Strinjam se, 5 – Popolnoma se strinjam

Graf 4.1.: Stopnja strinjanja s stališči in mnenji o spolnem nadlegovanju (povprečne vrednosti po spolu)



4.1.2.2. Odnosi na delovnem mestu

Na vprašanje, kako bi ocenili svoje odnose sodelavkami oziroma sodelavci znotraj svojega oddelka, je največ žensk odgovorilo, da kot dobre (53,32 %) ali zelo dobre (33,22 %). Kot zelo slabe jih ni ocenila nobena ženska, kot slabe 1,88 %. Tudi moški so jih večinoma ocenili kot dobre (44,74 %) ali zelo dobre (34,21 %). Kot zelo slabe jih je ocenilo 2,63 % moških, kot slabe 2,63 %.

Odnose z neposredno nadrejeno osebo večina žensk ocenjuje kot dobre (51,89 %) ali zelo dobre (24,00 %). Petina (19,81 %) jih meni, da niso niti dobri niti slabi, 2,83 % jih ocenjuje kot slabe in 0,47 % kot zelo slabe. 0,94 % pravi, da ne ve oziroma ne more oceniti. Tudi pri moških jih večina ocenjuje kot dobre (52,63 %) ali zelo dobre (31,58 %). Desetina (10,53 %) jih meni, da niso niti dobri niti slabi, kot slabe jih ocenjuje 2,63 %, kot zelo slabe nihče. 2,63 % pravi, da ne ve oziroma ne more oceniti.

Odnose med vsemi zaposlenimi znotraj svoje organizacijske enote je večina žensk ocenila kot dobre (45,28 %) in 8,49 % kot zelo dobre. 30,66 % jih meni, da niso niti dobri niti slabi, 12,74 % jih ocenjuje kot slabe ter 0,94 % kot zelo slabe. 1,89 % jih ne ve oziroma ne more oceniti. Tudi pri moških jih večina ocenjuje kot dobre (43,24 %), 10,81 % jih ocenjuje kot zelo dobre. 32,42 % meni, da niso niti dobri niti slabi, kot slabe jih ocenjuje 5,41 % in kot zelo slabe 2,70 %. 5,41 % jih ne ve oziroma ne more oceniti.

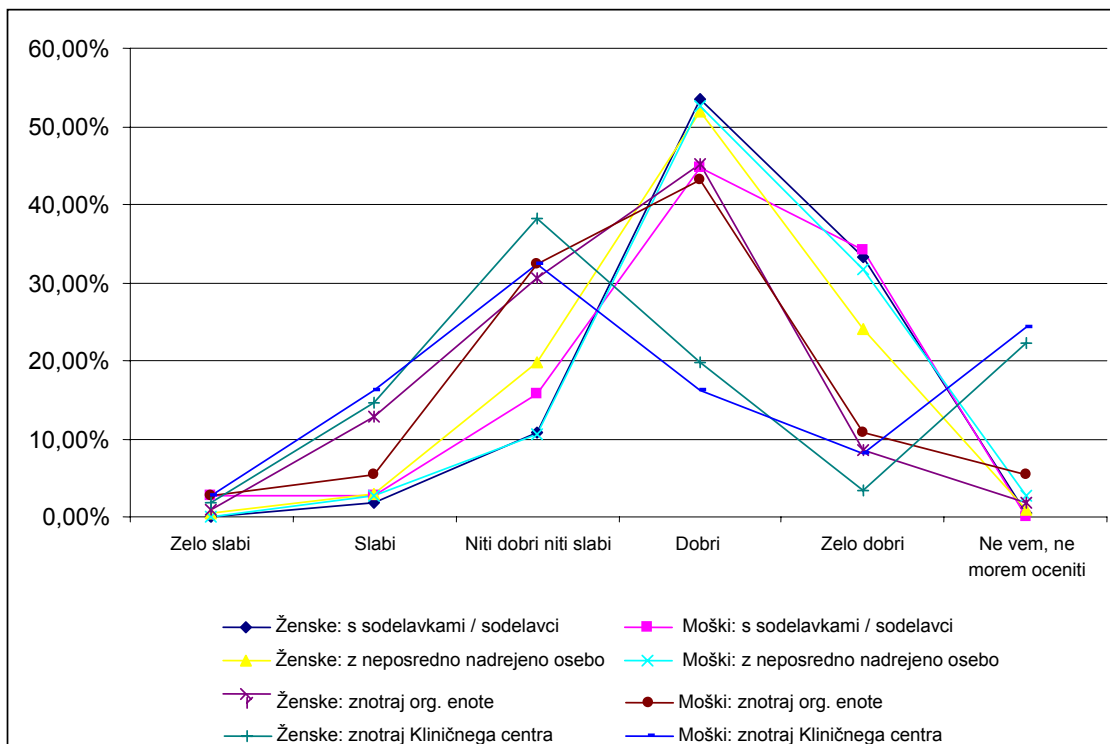
Za odnose med vsemi zaposlenimi znotraj Kliničnega centra večina anketiranih žensk meni, da niso niti dobri niti slabi (38,21 %). Kot dobre jih ocenjuje 19,81 % in kot zelo dobre 3,30 %. Kot slabe jih ocenjuje 14,62 % in kot zelo slabe 1,89 %. 22,17 % jih ne ve oziroma se ne more odločiti. Tudi pri moških jih večina (32,43 %) meni, da niso niti dobri niti slabi. Da so dobri, meni 16,22 %, kot zelo dobre jih ocenjuje 8,11 %. Da so slabi, meni 16,22 %, da so zelo slabi, meni 2,70 %. Da ne ve oziroma ne more oceniti, pravi 24,32 % anketiranih moških.

Iz podatkov⁹¹ lahko razberemo, da večina obeh spolov ocenjuje odnose na delovnem mestu - pa naj bo to s sodelavkami oziroma sodelavci, neposredno nadrejeno osebo, odnose znotraj organizacijske enote ali odnose znotraj Kliničnega centra - kot zelo dobre ali dobre. Največ zadovoljstva ženske izražajo pri odnosih s sodelavkami

⁹¹ Priloga J

oziroma sodelavci znotraj svojega oddelka (86,54 %), moški pa z neposredno nadrejeno osebo (84,21 %). Kot najbolj slabe oba spola ocenjujeta odnose med vsemi zaposlenimi znotraj Kliničnega centra (ženske 16,51 %, moški 18,92 %).

Graf 4.2.: Ocena odnosov na delovnem mestu



4.1.2.3. Najpogosteje doživete oblike

Vsaj eno od oblik spolnega nadlegovanja je doživelo 123 (57,75 %) žensk ter 18 (47,37 %) moških, ki so vrnili izpolnjene vprašalnike (glej prilogo K).

Med ženskami, ki so posamezno obliko neželenega vedenja doživele enkrat, je glede na vse vrnjene vprašalnike vsaka deseta (9,86 %) doživela nedobrodošlo osvajanje, vsaka petnajsta (6,57 %) neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne, vsaka šestnajsta (6,10 %) neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja ter vsaka osemnajsta (5,63 %) neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa, neželjeno tesno približevanje (npr. nagibanje osebe čez hrbet), neželene opolzke komentarje, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz ter postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem.

Med ženskami, ki so posamezno obliko neželenega vedenja doživele večkrat, je glede na vse vrnjene vprašalnike vsaka peta (22,07 %) doživela moteče bahanje s spolnimi podvigi, neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne (20,66 %), neželene zgodbe, šale ali sugestivne komentarje s spolno vsebino (19,25 %), nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje (18,78 %) ali neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele njenega telesa (18,78 %), vsaka šesta (17,84 %) je doživela neželjeno naslavljanje s 'srček, punči, miška, cukrček, mucek, sestrica' in podobnim, vsaka šesta (15,96 %) je tudi bila deležna neželenih sugestivnih pripomb in opazk, namigovanj, vsaka šesta (15,96 %) je tudi doživela postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z njenim družabnim ali spolnim življenjem, vsaka šesta (15,96 %) je doživela še neželjeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet), vsaka sedma (15,02 %) je doživela uporabo obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje) ter vsaka osma (13,15 %) neželene opolzke komentarje, ki se nanašajo na njeno oblačenje, telo ali videz.

Med moškimi, ki so posamezno obliko spolnega nadlegovanja doživeli enkrat, je vsak deveti doživel nedobrodošlo osvajanje (10,53 %) in vsak trinajsti (7,89 %) pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o njegovem spolnem življenju ter vsak devetnajsti (5,26 %) neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja.

Med moškimi, ki so posamezno obliko spolnega nadlegovanja doživeli večkrat, je vsak peti (18,42 %) doživel neželjeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet) in postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z njegovim družabnim in spolnim življenjem (18,42 %), vsak osmi (13,16 %) je doživel neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne, vsak deveti (10,53 %) pa moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi, drgnjenje osebe ob njegovo telo (10,53 %) in neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja (10,53 %).

4.1.2.4. Doživete oblike spolnega nadlegovanja glede na področje zaposlitve ter najpogostejše nadlegovalne osebe

Poglejmo podrobneje, katere so najpogostejše oblike spolnega nadlegovanja, ki jih doživljajo zaposlene osebe glede na področje zaposlitve ter kdo so najpogostejše nadlegovalne osebe.

a) Podporne službe

- Ženske (Priloga B)

Na vprašalnik je odgovorilo 28 žensk, zaposlenih v podpornih službah. Od teh jih je 15 (53,57 %) doživelo vsaj eno izmed oblik spolnega nadlegovanja. Od teh, ki so doživele spolno nadlegovanje, jih je največ (55,10 %) doživelo verbalno nadlegovanje. Najpogostejše oblike so bile neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne (7 oseb), moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi (7 oseb) ter neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino (7 oseb). Večinoma - v 57,14 % so bili storilci verbalnega nadlegovanja sodelavci. Bolnice in podrejeni niso nadlegovali.

Druga najpogostejša oblika nadlegovanja pri zaposlenih v podpornih službah je neverbalno nadlegovanje, ki jo je doživelo 23,47 %. Najpogostejša oblika so neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa (9 oseb). Najpogostejši nadlegovalci so bili sodelavci (40,00 %), bolnice ter podrejene osebe niso nadlegovale.

Tretja najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja pri zaposlenih v podpornih službah je drugo na spolu temelječe nadlegovanje (11,22 %). Najpogostejša oblika je sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spola osebe (4 osebe). Najpogostejše nadlegovalke so sodelavke (28,57 %); bolnice, bolniki ter nadrejeni se niso znašli v kategoriji nadlegovalcev.

Četrta najpogostejša oblika je fizično nadlegovanje, ki ga je doživelo 10,20 % zaposlenih žensk v podpornih službah. Največ (5) jih je doživelo nepotrebno dotikanje, trepljanje ali ščipanje. Najpogostejši storilci fizičnega nadlegovanja so sodelavci (72,73 %).

Kariernega nadlegovanja ni doživela nobena ženska, zaposlena v podpornih službah.

- Moški (Priloga F)

Na vprašalnik je odgovorilo 5 moških, zaposlenih v podpornih službah. Od teh so trije (60,00 %) navedli, da so doživeli vsaj eno od oblik spolnega nadlegovanja. Najpogostejša oblika je verbalno nadlegovanje (48,00 %). Največ moških (3) je bilo deležnih neželenih sugestivnih pripomb in opazk, namigovanj. Najpogostejše storilke verbalnega nadlegovanja so sodelavke (35,29 %). Med storilci nista omenjeni kategoriji obiskovalec in podrejeni.

Druga najpogostejša oblika je neverbalno nadlegovanje (24,00 %). Največ oseb (2) je doživelo neželjeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet) ter neželene pohotne poglede ali žaljivo spogledovanje. Najpogostejše storilke so sodelavke (38,46 %); kot nadlegovalci niso omenjeni bolnik, obiskovalec, sodelavec in podrejeni.

Tretja najpogostejša oblika je fizično nadlegovanje (20,00 %). Največ moških (2) je doživelo drgnjenje osebe ob telo in nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje. Najpogostejše storilke fizičnega nadlegovanja so sodelavke (57,14 %), bolnik, obiskovalec, obiskovalka, sodelavec, nadrejeni ter podrejeni niso navedeni kot storilci. Četrta najbolj pogosta oblika je drugo na spolu temelječe nadlegovanje (8,00 %). Po ena oseba je doživela sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spola ter pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o njenem spolnem življenju. Najpogostejše storilke so sodelavke (50,00 %). Bolnik, obiskovalec, obiskovalec, sodelavec, nadrejeni, podrejeni in podrejena niso nadlegovali.

Kariernega nadlegovanja ni doživel noben moški, zaposlen v podpornih službah, ki je odgovoril na vprašalnik.

b) Zdravstvena nega

- Ženske (Priloga C)

Od 94 zaposlenih žensk v zdravstveni negi, ki so odgovorile na vprašalnik, jih je vsaj eno od oblik spolnega nadlegovanja doživelo 58 (61,70 %). Od teh, ki so doživele nadlegovanje, jih je največ doživelo verbalno nadlegovanje (55,41 %). Najpogostejša oblika je bilo moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi (30 oseb). V 31,13 % je bil storilec verbalnega nadlegovanja bolnik, v 22,17 % sodelavec in v 16,27 % nadrejeni. Verbalno nadlegovanje so zaposlene v zdravstveni negi doživele od vseh v vprašalniku naštetih oseb.

Druga najpogostejša oblika je bilo neverbalno nadlegovanje (20,53 %). Največ (31) oseb je doživelo neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa. V 34,07% je bil nadlegovalec bolnik, v 25,19 % nadrejeni. Podrejena ni bila nikoli navedena kot nadlegovalka.

Tretja najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja je fizično (16,11 %). Največ anketiranih (27) je doživelo nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje. Storilci fizičnega nadlegovanja so bili v 33,98 % bolniki, v 25,24% sodelavci in v 20,21 % nadrejeni. Podrejena ni bila nikoli navedena kot nadlegovalka.

Četrta najpogostejša oblika je drugo na spolu temelječe nadlegovanje (7,51 %). Največ oseb (12) je doživelo zastraševalno obnašanje zaradi svojega spola. Najpogostejši storilci drugega na spolu temelječega nadlegovanja so bolniki (23,29 %) in obiskovalci (23,29 %) ter sodelavci (16,44 %). To obliko nadlegovanja so zaposlene v zdravstveni negi doživele od vseh v vprašalniku naštetih oseb.

Najmanj pogosta oblika nadlegovanja zaposlenih žensk v zdravstveni negi je karierno nadlegovanje (0,44 %). Nadlegovalci so bili bolniki, obiskovalci in nadrejeni (33,33 %).

- Moški (Priloga G)

Od 10 zaposlenih moških v zdravstveni negi, ki so odgovorili na vprašalnik, jih je vsaj eno od oblik spolnega nadlegovanja doživelo 5 (50,00 %). Najbolj pogosto so doživljali verbalno nadlegovanje (52,78 %), in sicer je največ oseb (5) doživelo neželjeno postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem. najpogostejše storilke verbalnega nadlegovanja so sodelavke (41,94 %). Obiskovalec, obiskovalka ter podrejeni niso navedeni kot nadlegovalke oziroma nadlegovalci.

Druga najpogostejša oblika je neverbalno nadlegovanje (19,44 %). Največ moških (3) je doživelo neželjeno tesno približevanje (npr. nagibanje čez hrbet). Najpogostejše storilke neverbalnega nadlegovanja so sodelavke (50,00 %). Med nadlegovalkami in nadlegovalci so še sodelavci, nadrejene ter podrejene.

Tretja in četrta najpogostejša oblika nadlegovanja sta drugo na spolu temelječe nadlegovanje ter fizično nadlegovanje. Obe je doživelo 13,89 % v zdravstveni negi zaposlenih moških, ki so vrnili vprašalnik. Med oblikami drugega na spolu temelječega nadlegovanja je največ oseb (3) doživelo pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju osebe. Najpogostejše storilke drugega na spolu temelječega nadlegovanja so sodelavke ter nadrejene (oboje po 40,00 %). Med nadlegovalkami so še bolnice.

Med oblikami fizičnega nadlegovanja je največ moških (3) doživelo nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje. Med storilkami fizičnega nadlegovanja so najpogosteje sodelavke (71,43 %). Nadlegovale so še bolnice in nadrejeni.

Kariernega nadlegovanja ni doživel noben moški, zaposlen v zdravstveni negi, ki je vrnil vprašalnik.

c) Medicina

- Ženske (Priloga D)

Od 23 zaposlenih žensk na področju medicine, ki so odgovorile na vprašalnik, jih je vsaj eno od oblik spolnega nadlegovanja doživelo 13 (56,52 %). Od teh, ki so doživele nadlegovanje, jih največ (56,52 %) doživelo verbalno nadlegovanje. Največ oseb je doživelo moteče bahanje s spolnimi podvigi (7) ter neželene zgodbe, šale ali sugestivne komentarje s spolno vsebino (7). Med storilci verbalnega nadlegovanja so bili najpogosteje sodelavci (76,74 %).

Druga najpogostejša oblika je neverbalno nadlegovanje, ki ga je doživelo 21,74 % zaposlenih žensk na področju medicine. Največ (6) jih je doživelo posmehovanje ali poniževanje zaradi svojega spola. Najpogostejši storilci neverbalnega nadlegovanja so sodelavci (82,35 %).

Tretja najpogostejša oblika je drugo na spolu temelječe nadlegovanje, ki ga je doživelo 13,04 % zaposlenih na področju medicine. Največ oseb (4) je doživelo zastraševalno obnašanje zaradi svojega spola. Najpogostejši storilci drugega na spolu temelječega nadlegovanja so sodelavci (70,00 %).

Četrta oblika spolnega nadlegovanja, ki jo doživljajo zaposlene na področju medicine, je fizično nadlegovanje. Doživelo jo je 8,70 %. Največ oseb je doživelo drgnjenje ob telo (2 osebi) ter neželjeno masažo vratu, ramen (2 osebi). Najpogostejši storilci fizičnega nadlegovanja so sodelavci (62,50 %).

Kariernega nadlegovanja ni doživela nobena ženska, zaposlena na področju medicine.

- Moški (Priloga H)

Od 11 moških, zaposlenih na področju medicine, ki so vrnil vprašalnik, so nadlegovanje doživeli 3 (27,27 %). Najpogostejša oblika je neverbalno nadlegovanje (55,55 %). Po ena oseba je doživela vsako izmed oblik razen posmehovanja ali poniževanja zaradi spola. Najpogostejše storilke so bile podrejene (80,00 %), med storilci so še sodelavci (20,00 %).

Druga najpogostejša oblika je verbalno nadlegovanje (22,22 %). Po ena oseba je doživela nedobrodošlo osvajanje in postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem. Nadlegovalne osebe so v enakem deležu (33,33 %) sodelavci, sodelavke ter podrejene.

Tretja in četrta najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja (obe po 11,11 %) sta fizično in karierno. Med oblikami fizičnega nadlegovanja je ena oseba doživela drgnjenje ob telo, storilka je bila podrejena. Med oblikami kariernega nadlegovanja pa je bila eni osebi obljubljen višja plača ali napredovanje, če pristane na katero od naštetih ravnanj. Storilka je bila sodelavka.

Drugega na spolu temelječega nadlegovanja ni doživel noben moški, zaposlen na področju medicine, ki je vrnil vprašalnik.

d) Drugo področje dela

- Ženske (Priloga E)

Od 66 žensk, ki so zaposlene na drugih področjih ter so vrnilе vprašalnik, jih je vsaj eno od oblik spolnega nadlegovanja doživelo 37 (56,06 %). Najpogostejša oblika je verbalno nadlegovanje, ki ga je doživelo 55,84 % tistih, ki so doživele spolno nadlegovanje. Največ (19 oseb) jih je doživelo neželeno spreminjanje službenih tem v spolne. Najpogostejši storilci verbalnega nadlegovanja so sodelavci (43,70 %). Te vrste nadlegovanja zaposlenim na drugih področjih ni storila nobena obiskovalka.

Druga najpogostejša oblika je neverbalno nadlegovanje, ki ga je doživelo 22,34 % žensk, zaposlenih na drugih področjih. Od tega jih je največ (14) doživelo neželeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet). Najpogostejši storilci neverbalnega nadlegovanja so sodelavci (41,67 %); bolnica, obiskovalka, nadrejena in podrejena niso nadlegovale.

Tretja najpogostejša oblika je fizično nadlegovanje, ki ga je doživelo 14,21 % žensk. Od tega jih je največ (17) doživelo nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje. Najpogostejši storilci te vrste nadlegovanja so sodelavci (54,17 %). Bolnica, obiskovalec, obiskovalka, nadrejena in podrejena niso nadlegovali.

Četrta najpogostejša oblika nadlegovanja je drugo na spolu temelječe nadlegovanje, ki ga je doživelo 6,60 % oseb. Največ oseb (5) je doživelo pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o svojem spolnem življenju. Najpogostejši storilci drugega na spolu temelječega nadlegovanja so sodelavci (46,15 %); bolnica, obiskovalec, obiskovalka, podrejena niso nadlegovali.

Najmanj pogosta nadlegovanja pri tej skupini zaposlenih žensk je karierno nadlegovanje, ki ga je doživelo 1,02 % tistih, ki so doživele katero od oblik spolnega nadlegovanja. Po eni osebi je bila obljubljenā višja plača ali napredovanje oziroma je bila izpostavljena grožnjam z negativnimi posledicami, če odkloni katero od naštetih ravnanj. V vseh primerih je bil storilec nadrejeni.

- Moški (Priloga I)

Med 11 zaposlenimi na drugih področjih, ki so vrnili vprašalnik, sta spolno nadlegovanje doživela dva zaposlena (18,18 %). Najpogostejša oblika je verbalno nadlegovanje (50,00 %). Obe osebi sta doživeli spreminjanje službenih tem v spolne, kar je bila najpogosteje doživeta oblika verbalnega nadlegovanja. Storilke so najpogosteje sodelavke (90,91 %), med storilci so še sodelavci.

Druga in tretja najpogosteje doživeta oblika spolnega nadlegovanja sta neverbalno in fizično (vsak po 20,00 %). Pri neverbalnem je po ena oseba doživela neželjeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet), neželjeno kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, dobila neželena elektronska sporočila, pisma, telefakse ali druge materiale s spolno vsebino oziroma bila deležna posmehovanja ali poniževanja zaradi spola. V vseh primerih je bila storilka sodelavka. Med oblikami fizičnega nadlegovanja je po ena oseba doživela drgnjenje osebe ob telo, neželjeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje, nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje oziroma neželjeno masažo vratu, ramen. Najpogostejše storilke so bile sodelavke (75,00 %), med storilci so še nadrejeni.

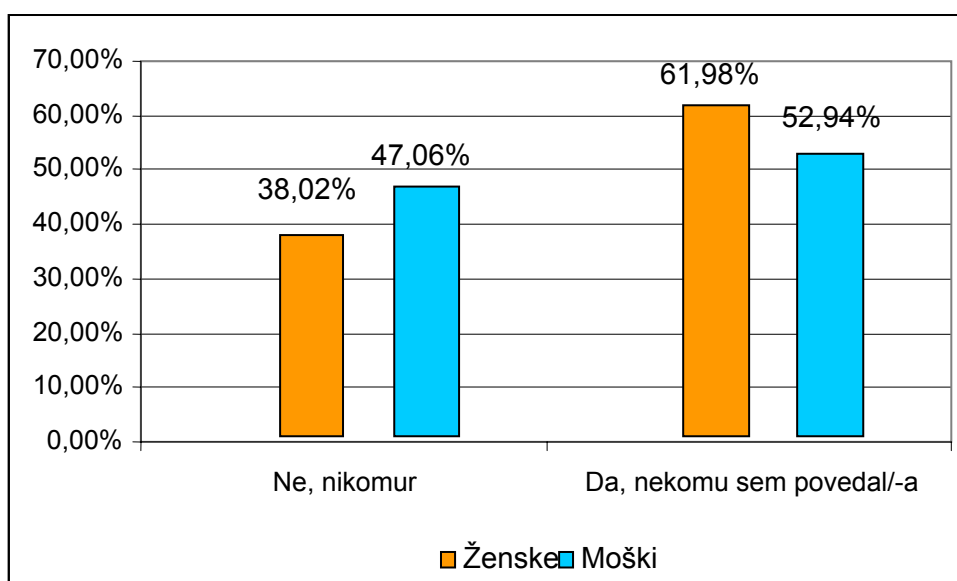
Četrta najpogosteje doživeta oblika je drugo na spolu temelječe nadlegovanje (10, 00 %). Po ena oseba je doživela sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spola oziroma pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju. Med nadlegovalnimi osebami sta navedena sodelavka (50,00 %) in nadrejeni (50,00 %).

Kariernega nadlegovanja ni doživel noben moški, ki je vrnil vprašalnik, in je zaposlen na drugih področjih.

4.1.2.5. Podporna mreža

Na vprašanje, ali so komu povedali o dogodku oziroma dogodkih, je 38,02 % žensk in 47,06 % moških odgovorilo, da nikomur. O dogodku je tako nekemu povedalo več žensk (61,98 %) kakor moških (52,94 %).

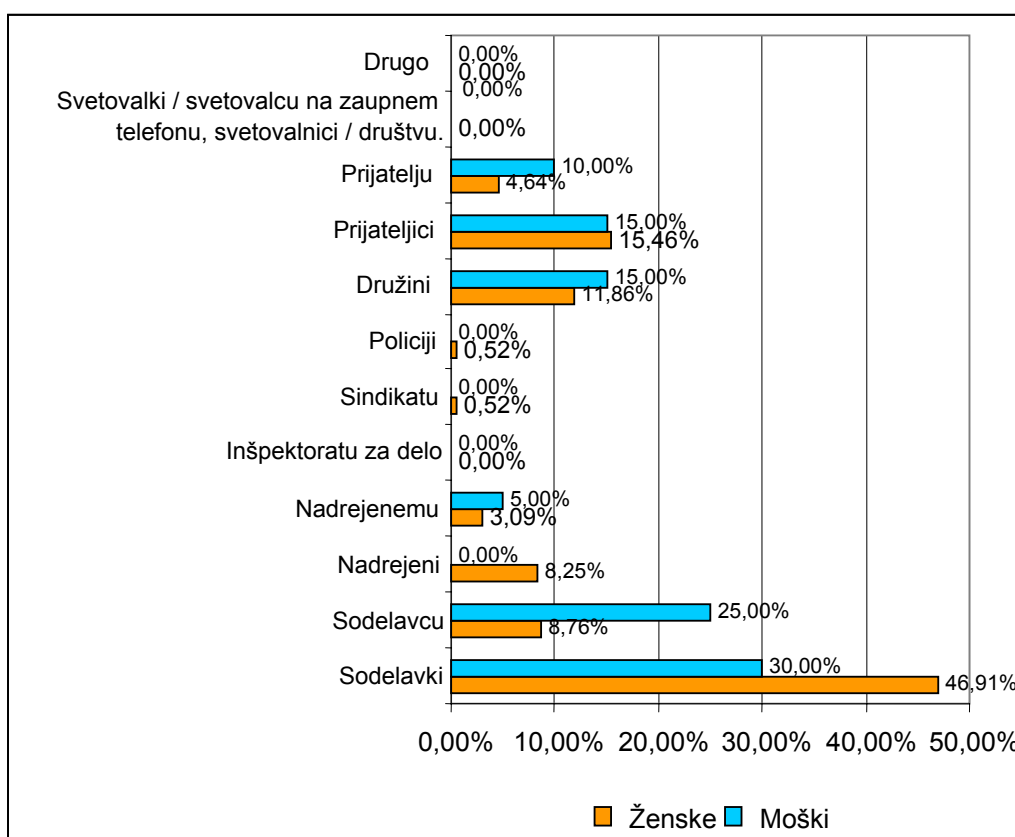
Graf 4.3.: Ali so žrtve komu povedale o dogodku / dogodkih



Anketirane so najpogosteje o dogodku oziroma dogodkih povedale sodelavki (46,91 %), prijateljici (15,46 %), družini (11,86 %), sodelavcu (8,76 %), nadrejeni (8,25 %), prijatelju (4,64 %), nadrejenemu (3,09 %), najredkeje pa sindikatu (0,52 %) in policiji (0,52 %). Inšpektoratu za delo ali svetovalni osebi na zaupnem telefonu, svetovalnici ali društvu ni zaupala nobena anketirana.

Tudi anketirani so najpogosteje povedali sodelavki (30,00 %), sodelavcu (25,00 %), zaupali pa so še družini (15,00 %), prijateljici (15,00 %) ter prijatelju (10,00 %) in nadrejenemu (5,00 %). Ostalim anketirani niso povedali o dogodku oziroma dogodkih.

Graf 4.4. Komu so žrtve povedale o dogodku / dogodkih

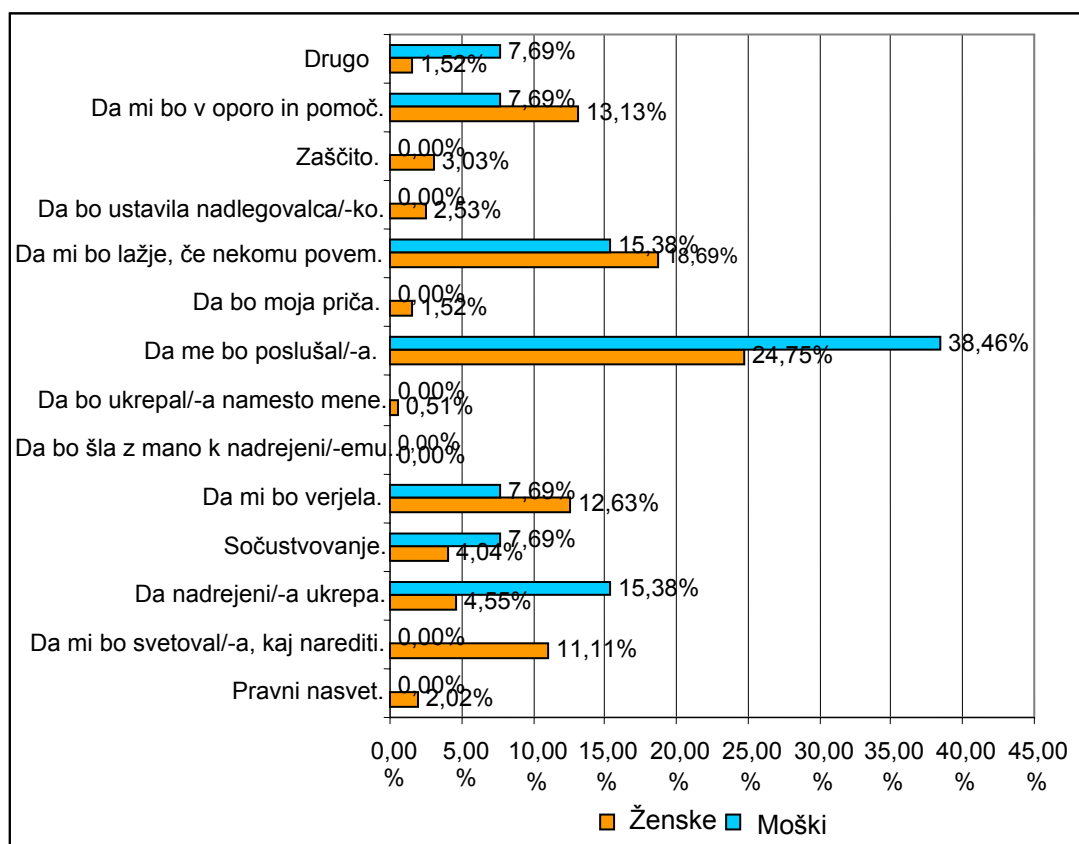


Kot najpogostejši odgovor na vprašanje, kaj so pričakovale od osebe oziroma institucije, ki so ji povedale o dogodku oziroma dogodkih, so ženske navedle, da so pričakovale, da jih bo oseba poslušala (24,75 %), da jim bo lažje, če nekomu povejo (18,69 %), da jim bo oseba v oporo in pomoč (13,13 %), da jim bo verjela (12,63 %), da jim bo oseba svetovala, kaj narediti (11,11 %), ukrepanje nadrejene osebe (4,55 %), sočustvovanje (4,04 %), zaščito (3,03 %), da bo oseba ustavila nadlegovalno osebo

(2,53 %), pravni nasvet (2,02 %), da bo oseba priča (1,52 %), nekaj drugega (1,52) ter da bo oseba ukrepala namesto anketirane (0,51 %). Da bo šla oseba skupaj z anketirano k nadrejeni osebi, ni pričakovala nobena anketiranka.

Največ moških je pričakovalo, da jih bo oseba poslušala (38,46 %), sledi odgovor, da so pričakovali ukrepanje nadrejene osebe (15,38 %), enaki deleži moških (7,69 %) pa so pričakovali sočustvovanje, da jim bo oseba verjela, da jim bo oseba v oporo in pomoč ter nekaj drugega.

Graf 4.5.: Kaj so žrtve pričakovale od osebe / institucije, ki so ji povedale o dogodku / dogodkih



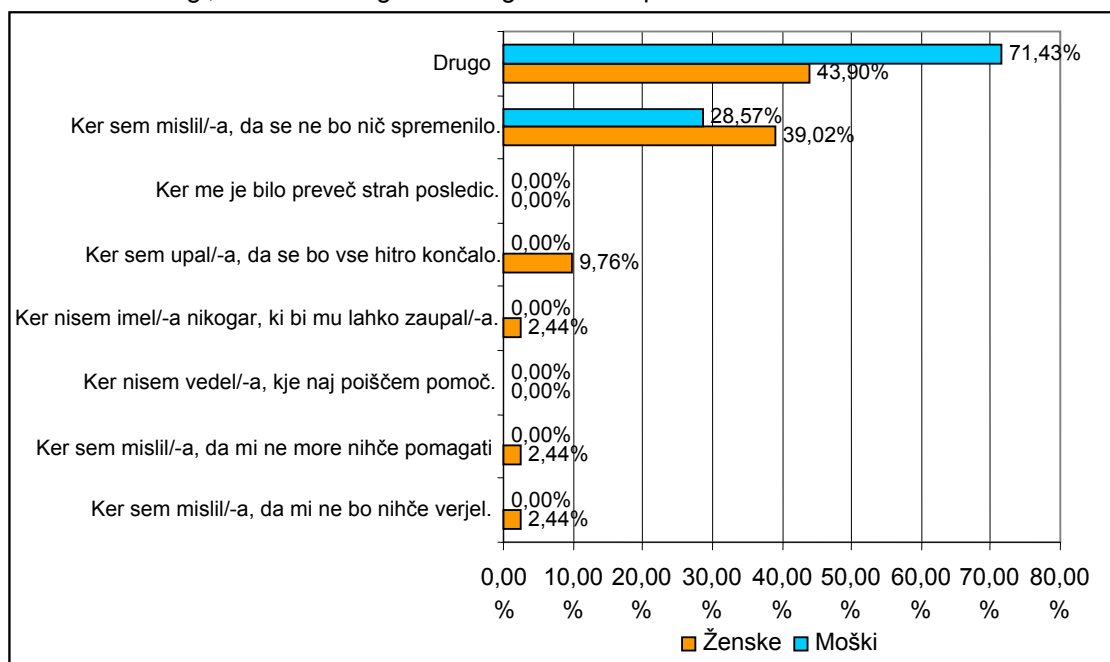
Pri vprašanju, zakaj niso povedale nikomur, je največ žensk izbralo možnost 'drugo'⁹² (43,90 %). Sledijo odgovori, ker so mislile, da se ne bo nič spremenilo (39,02 %), ker so upale, da se bo vse hitro končalo (9,76 %) in ker so mislile, da jim ne bo nihče verjel

⁹² Pri možnosti 'drugo' so bili pri ženskah dopisani naslednji odgovori: ker se mi ni zdelo potrebno (2x), ker se mi ni zdelo pomembno (6x), ker je bilo izrečeno v šali (3x), ker ima ta oseba občasne izbruhe 'nežnosti' (1x), ker sem z nadlegovalcem sama opravila (1x), ker nisem imela občutka, da je to nadlegovanje (1x) in ker se mi je vse skupaj zdelo neumno (1x).

(2,44 %), ker so mislile, da jim ne more nihče pomagati (2,44 %) in ker niso imele nikogar, ki bi mu lahko zaupale (2,44 %).

Tudi pri moških je bil najpogostejši odgovor 'drugo'⁹³ (71,43 %). Enako kot pri ženskah mu sledi odgovor, ker so mislili, da se ne bo nič spremenilo (28,57 %). Drugih odgovorov moški niso navajali.

Graf 4.6.: Razlogi, da žrtve o dogodku / dogodkih niso povedale nikomur



4.1.2.6. Odzivi na spolno nadlegovanje

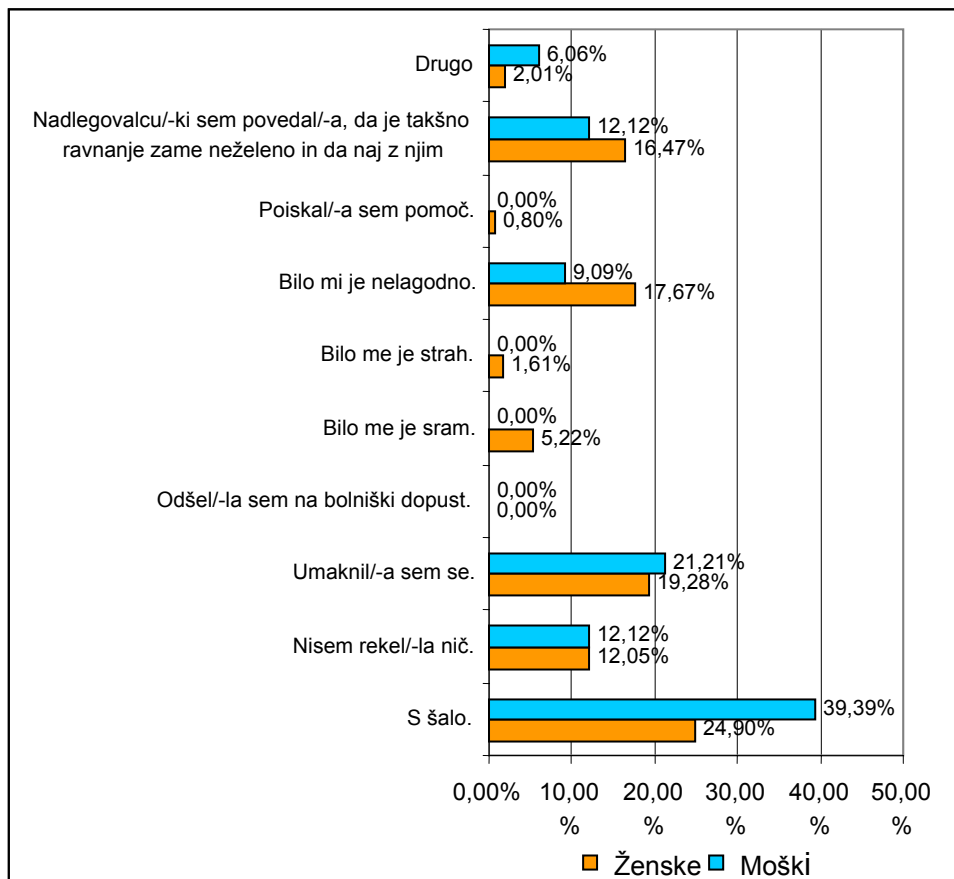
Na vprašanje, kako so se odzvali, če so v zadnjem letu doživeli katero od naštetih ravnanj, je največ žensk odgovorilo, da so se odzvale s šalo (24,90 %), umikom (19,28 %), nelagodjem (17,67 %) ali pa so nadlegovalki oziroma nadlegovalcu povedale, da je takšno ravnanje zanje neželeno in da želijo, da z njim preneha (16,47 %). Pogost odziv je še ta, da niso rekle nič (12,05 %). Reakcije so bile še sram (5,22 %), drugo (2,01 %) strah (1,61 %) ter iskanje pomoči (0,80 %). Na bolniški dopust ni odšla nobena anketirana.

Tudi največ moških se je odzvalo s šalo (39,39 %), umikom (21,21 %), niso rekli nič (12,12 %) ali pa nadlegovalki oziroma nadlegovalcu povedali, da je takšno ravnanje

⁹³ Pri možnosti 'drugo' so bili pri moških dopisani naslednji odgovori: ker mi je po eni strani godilo in nisem tega vzel zares (1x), ker bila to šala (1x), ker za to ni bilo potrebe (1x),

zanje neželjeno in da želijo, da z njim preneha (12,12 %). Odziva sta bila še nelagodje (9,09 %) in drugo (6,06 %). O ostalih odzivih moški ne poročajo.

Graf 4.7.: Odzivi na spolno nadlegovanje



4.1.3. Preizkus delovnih hipotez

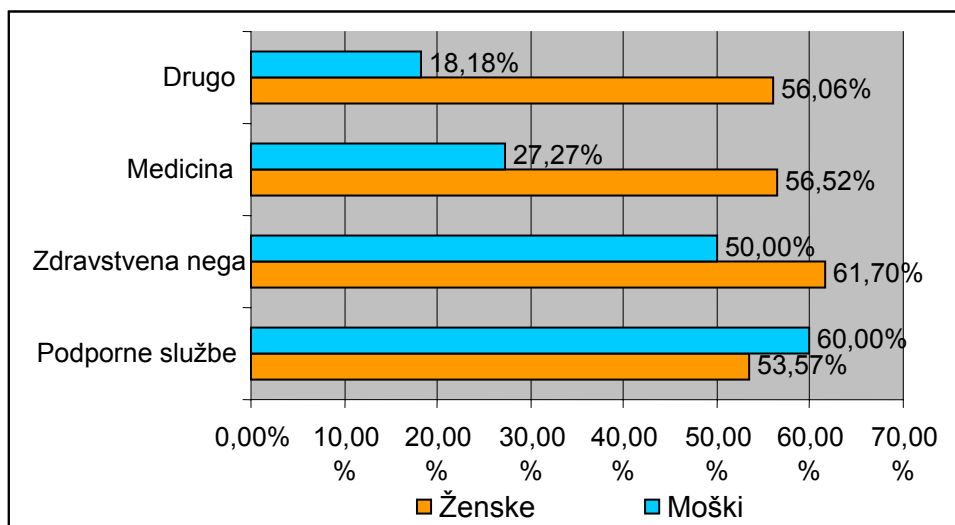
- a) H_1 : Zaposlene na področju zdravstvene nege v preučevani zdravstveni ustanovi so najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu s strani nadrejenih, sodelavcev in bolnikov.

Delež spolno nadlegovanih žensk, zaposlenih na področju zdravstvene nege, je 61,70 %, kar je najvišji delež spolno nadlegovanih glede na področje zaposlitve. Sledijo jim zaposlene na področju medicine (56,52 %) ter zaposlene na drugih področjih (56,06 %) in zaposlene v podpornih službah (53,57 %).

Kljub temu pa s pomočjo Z-testa pri 5-odstotnem⁹⁴ tveganju ne moremo potrditi hipoteze, da so zaposlene na področju zdravstvene nege v preučevani zdravstveni ustanovi najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu s strani nadrejenih, sodelavcev in bolnikov.

Med moškimi je najvišji delež spolno nadlegovanih v podpornih službah (60,00 %), vendar bi zaradi majhnega števila vrnjenih vprašalnikov (5) težko posplošili trditev, da so dejansko spolno nadlegovane tri petine zaposlenih moških v podpornih službah. Enako velja za ostala področja, saj je število vrnjenih vprašalnikov nizko. Kljub temu pa iz podatkov, da je na področju zdravstvene nege spolno nadlegovanih 50,00 %, na področju medicine 27,27 % ter na drugih področjih 18,18 % moških, ki so vrnili vprašalnike, lahko sklepamo, da pojav spolnega nadlegovanja obstaja tudi med moškimi in da ni zanemarljiv.

Graf 4.8.: Delež spolno nadlegovanih žensk in moških⁹⁵ glede na področje zaposlitve



⁹⁴ Izračunane vrednosti Z pri stopnji značilnosti $\alpha = 0,05$ so:

- a) Podporne službe – zdravstvena nega: $Z (\alpha = 0,05) = 1,55$
- b) Medicina – zdravstvena nega: $Z (\alpha = 0,05) = 0,68$
- c) Drugo – zdravstvena nega: $Z (\alpha = 0,05) = 1,00$
- d) Vsa področja – zdravstvena nega: $Z (\alpha = 0,05) = 1,45$

⁹⁵ Zaradi majhnega števila vrnjenih vprašalnikov pri moških ne moremo sklepati o dejanskem deležu spolno nadlegovanih moških.

- b) H₂: Toleranca zaposlenih v preučevani zdravstveni ustanovi do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vpliva na pogostost pojavljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Toleranca je za potrebe naloge definirana kot strinjanje oziroma popolno strinjanje⁹⁶ s trditvami 'Ženske si spolnega nadlegovanja v resnici želijo', 'Če ženska izziva s svojim videzom, potem je čisto logično pričakovati, da jo bo kdo nadlegoval' ter 'S šalami, ki omalovažujejo ženske (npr. šale o neumnih blondinkah) ni nič narobe.'

S pomočjo Z-testa lahko pri 5-odstotnem tveganju⁹⁷ sprejmemo hipotezo, da toleranca zaposlenih žensk in zaposlenih moških v preučevani zdravstveni ustanovi do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vpliva na pogostost pojavljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

- c) H₃: Žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v preučevani zdravstveni ustanovi, ki imajo vzpostavljen podporni sistem v domačem in delovnem okolju, se pogosteje odločijo poiskati pomoč kakor žrtve brez vzpostavljenega podpornega sistema.

Vzpostavljen podporni sistem je za potrebe naloge definiran kot odgovor 'Vedno' pri vseh štirih trditvah: 'Če imam na delovnem mestu težave, se lahko za pomoč obrnem na vsaj eno sodelavko / sodelavca', 'Če imam na delovnem mestu težave, se lahko za pomoč obrnem na vsaj eno nadrejeno / nadrejenega', 'Če imam na delovnem mestu težave, lahko računam na podporo vsaj ene prijateljice / prijatelja' in 'Če imam na delovnem mestu težave, lahko računam na podporo družine.'

S pomočjo Z-testa pri 5-odstotnem tveganju⁹⁸:

- lahko sprejmemo hipotezo, da se ženske žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v preučevani zdravstveni ustanovi, ki imajo vzpostavljen podporni

⁹⁶ Osebe, ki so na petstopenjski lestvici (ne)strinjanja s trditvami obkrožile vrednosti 4 in 5.

⁹⁷ Izračunane vrednosti:

a) Ženske: $r = 0,94$; $Z(\alpha = 0,05) = 12,63$

b) Moški: $r = 0,45$; $Z(\alpha = 0,05) = -2,26$

⁹⁸ Izračunani vrednosti:

c) Ženske: $Z(\alpha = 0,05) = -3,28$

d) Moški: $Z(\alpha = 0,05) = 0,35$

sistem v domačem in delovnem okolju, pogosteje odločijo poiskati pomoč kakor ženske žrtve brez vzpostavljenega podpornega sistema;

- ne moremo sprejeti hipoteze, da se moške žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v preučevani zdravstveni ustanovi, ki imajo vzpostavljen podporni sistem v domačem in delovnem okolju, pogosteje odločijo poiskati pomoč kakor moške žrtve brez vzpostavljenega podpornega sistema.

4.1.4. Komentar

Podobno, kakor ugotavljajo že druge raziskave (npr. Welsh in druge 2006:87), je ena izmed ugotovitev pri interpretaciji rezultatov raziskave v Kliničnem centru ta, da anketirane osebe neželene spolne pozornosti mnogokrat ne označijo kot spolno nadlegovanje, saj so tovrstna obnašanja mnogokrat že tako zakoreninjena v organizacijski in / ali družbeni kulturi, da so dojeta kot nujna sestavina organizacijskega in / ali družbenega življenja. To je razvidno zlasti iz opomb pri odgovorih, zakaj niso žrtve o nadlegovanju povedale nikomur – pogost odgovor je namreč bil, da se jim ni zdelo pomembno, da so dogodek vzele kot šalo ali da se jim to ni zdelo potrebno. Tako tudi ni presenetljivo, da sta najpogostejši reakciji ženskih žrtev na spolno nadlegovanje šala in umik – to so namreč ugotovile že predhodne raziskave (npr. Jogan, 1999).

S potrditvijo hipoteze, da se žrtve spolnega nadlegovanja, ki imajo vzpostavljen podporni sistem v domačem in delovnem okolju, pogosteje odločijo poiskati pomoč kakor žrtve, ki tega sistema nimajo (čeprav se je omenjena hipoteza potrdila pri žrtvah ženskega spola, pri žrtvah moškega spola pa ne), se je potrdila ugotovitev nekaterih predhodnih raziskav (npr. raziskava Stockdale, 1996). Ob tem velja opozoriti, da na pojavnost in mnoštvo oblik nadlegovanja vpliva tudi organizacijsko okolje – raziskave (npr. Pryor, 1995) kažejo, da je spolnega nadlegovanja manj v okoljih, ki ga ne spodbujajo in / ali do pojava ne kažejo strpnosti. Tako ni presenetljiva potrditev hipoteze, da toleranca zaposlenih v Kliničnem centru do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vpliva na pogostost pojavljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. To je moč podkrepiti tudi z najvišjo stopnjo strinjanja obeh spolov s trditvijo, da s šalami, ki omalovažujejo ženske (npr. šale o neumnih blondinkah) ni nič narobe, in dejstvom, da je seksistični humor med najpogosteje doživetimi oblikami spolnega nadlegovanja.

Nekoliko presenetljivo pa je, da ne moremo potrditi hipoteze, da so zaposlene na področju zdravstvene nege v Kliničnem centru najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu s strani nadrejenih, sodelavcev in bolnikov. Predhodne raziskave (npr. DeCoster in drugi, 1999) namreč kažejo, da so ženske v feminiziranih poklicih najpogostejše žrtve, obenem pa so medicinske sestre umeščene v sredino organizacijske hierarhične strukture in istočasno posedujejo manj družbene moči kakor bolniki, ki so med najpogostejšimi nadlegovalci v raziskavi sodelujočih medicinskih sester Kliničnega centra.

Področje medicine je tradicionalno pripadalo moškim. Številne raziskave in razlage spolnega nadlegovanja (npr. Crull, Gutek, MacKinnon, Gruber) ugotavljajo, da so ženske, ki vstopajo v moške poklice, pogoste žrtve spolnega nadlegovanja. Visok delež spolno nadlegovanih zdravnic, ki je bil ugotovljen z raziskavo v Kliničnem centru, lahko pojasnimo tudi z ugotovitvami predhodnih raziskav (npr. DeCoster in drugi, Johnson), ki navajajo, da so višje izobražene ženske pogosteje izpostavljene spolnemu nadlegovanju, saj jih moški dojemajo kot iskalke statusa in kot nekoga, ki jih ogroža (najpogostejši nadlegovalci v raziskavi sodelujočih zdravnic so sodelavci, torej zdravniki).

Najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja pri zdravnicah in medicinskih sestrah so neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino, neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja ter moteče bahanje nadlegovalca s spolnimi podvigi – Hinze (2004:119) npr. pravi, da se s takšnim vedenjem ženskam, ki vstopajo v tradicionalno moški prostor, daje vedeti, da njihova telesa ne sodijo vanj. To je opazno zlasti pri zdravnicah, kjer so storilci teh oblik nadlegovanj sodelavci, torej zdravniki. Medicinske sestre pa so še vedno podvržene stereotipnim predstavam in kot takšne pogosto sopomenka za spolni simbol, zato ni presenetljivo, da so bolniki med najpogostejšimi storilci teh oblik nadlegovanj.

4.2. Prenos teoretskega modela v prakso

Okvirne smernice za obravnavanje nasilja na delovnem mestu v zdravstvu (Cvetežar in Kunstek 2005: 19 - 20) kot dejavnik zmanjšanja tveganja v zvezi z nasiljem na delovnem mestu priporočajo kroženje informacij in odprto komunikacijo, saj to razprši napetost in frustracije med zaposlenimi. Pomen odprte komunikacije je zlasti pomemben za odpravljanje tabuja molčečnosti (še zlasti v primerih spolnega nadlegovanja, zastraševanja itd.). Kot način odprtega komuniciranja in kroženja informacij smernice predlagajo informativne sestanke, sestanke osebja, pisarniške sestanke, skupinske razprave, timsko delo in skupinsko usposabljanje.

Govoriti o problemu torej pomeni detabuizirati ga in iskati primerne rešitve za njegovo odpravljanje. Poznavanje vzrokov in vzvodov, ki nadlegovalke oziroma nadlegovalce ženejo k neželenim ravnanjem spolne narave pa pomeni, da bodo preventivne akcije lahko dosti bolj ciljno usmerjene ter posledično bolj učinkovite.

4.2.1. Vodstvo Kliničnega centra

Sprejetje izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju je prvi korak, ki ga lahko naredi vodstvo organizacije na poti k učinkovitemu reševanju in preprečevanju problema.

Naloga vodstva je tudi zagotoviti dovolj človeških in finančnih virov za učinkovito pripravo strateškega načrta in protokolov za preprečevanje in obravnavanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (znotraj organizacije že obstaja posebna projektna skupina za nenasilje) ter zagotovitev sredstev za ozaveščanje in informiranje vseh zaposlenih. Obenem pa mora vodstvo organizacije zagotoviti tudi prostor in sredstva za delo mreže zaupnih oseb teh pritožbene komisije.

4.2.2. Projektna skupina ZA nenasilje

Ker znotraj organizacije že obstaja posebna projektna skupina za nenasilje, ni smiselno ustanavljanje nove skupine, ampak je smiselno spolnemu nadlegovanju nameniti prostor kot eni izmed oblik nasilja, za katere se pripravlja strateški načrt oziroma protokoli preprečevanja in obravnavanja.

Projektna skupina ima v primeru spolnega nadlegovanja zgolj strokovno usmerjevalno vlogo, nikakor se od članic in članov ne pričakuje reševanje konkretnih primerov prijav spolnega nadlegovanja.

4.2.3. Vodje

Primerna usposobljenost vodij večjih organizacijskih enot in oddelkov je ključnega pomena pri učinkovitem izvajanju politike proti spolnemu nadlegovanju. Odnose z neposredno nadrejeno osebo večina zaposlenih žensk in moških ocenjuje kot dobre, kar pomeni, da so dane možnosti za odprto komunikacijo tudi o problemih spolnega nadlegovanja. Kar 50,00 % žensk in 70,27 % moških namreč navaja, da se lahko v primeru težav na delovnem mestu vedno obrnejo na nadrejeno osebo, 38,83 % žensk in 21,62 % moških pa navaja, da to lahko naredijo včasih. Da tega ne morejo narediti nikoli, navaja 11,17 % žensk in 8,11 % moških.

Vodje so tiste osebe, ki bodo uveljavljale in na nek način bdele nad uresničevanjem izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju. Ključnega pomena je tudi, da s svojim zgledom pripomorejo k ustvarjanju delovnega okolja, kjer se spoštuje dostojanstvo zaposlenih.

Vsekakor ni naloga vodij, da v primeru prijave raziskujejo, ali je do nadlegovanja dejansko prišlo ali ne, je pa njihova naloga, da vse pritožbe obravnavajo resno in da tako žrtev kot domnevno storilko oziroma storilca opozorijo na njune pravice in dolžnosti ter da naredijo vse, kar je v njihovi moči, da se primer reši. Po potrebi vodje tudi usmerijo pritožnice oziroma pritožnike na ustrezne naslove znotraj ali izven organizacije.

4.2.4. Kadrovska služba

Zaposlene in zaposleni v kadrovskih službah imajo pri izvajanju politike proti spolnemu nadlegovanju vlogo informatork in informatorjev. Njihova vloga je podobna kakor vloga vodij – resen in profesionalen pristop k obravnavi pritožb ter usmerjanje zaposlenih na prave naslove in nudenje informacij v zvezi s pritožbenimi postopki ter samim spolnim nadlegovanjem. V kadrovske službi mora biti vsem zaposlenim na razpolago izjava o politiki proti spolnemu nadlegovanju skupaj s podrobnejšimi navodili za izvajanje. Naloga kadrovske službe je tudi, da vsako novozaposleno osebo seznanijo z izjavo ter možnimi naslovi pomoči. Kadrovska služba tudi pripravi načrt usposabljanj zaposlenih in spremlja njihova izvajanja ter vodi evidenco pritožb, o čemer periodično (npr. enkrat letno) poroča vodstvu organizacije.

Smiselno je tudi, da je kadrovska služba tista, ki skrbi za posodabljanje informacij na spletni strani organizacije (npr. imena in kontaktni podatki članic in članov mreže zaupnih oseb, povezave na zakonodajo, informacije o pritožbenih postopkih, splošne informacije o spolnem nadlegovanju itd.)

4.2.5. Sindikalne zaupnice in zaupniki

Znotraj Kliničnega centra je veliko poklicnih skupin, ki imajo svoje sindikate. Sindikati imajo lahko pri doslednem uresničevanju politike proti spolnemu nadlegovanju zelo pomembno vlogo, saj so lahko sindikalne zaupnice oziroma zaupniki članice oziroma člani mreže zaupnih oseb.

Sindikati imajo morda tudi možnosti nudenja pravnega svetovanja, kadar se žrtev odloči za sprožitev sodnega spora.

4.2.6. Mreža zaupnih oseb

Smiselno je, da v tako organizacijsko razvejeni organizaciji s tako velikim številom zaposlenih obstaja mreža zaupnih oseb, ki jo sestavljajo predstavnice in predstavniki različnih poklicnih skupin. Pomembno je, da so to osebe, ki znotraj organizacije uživajo veliko stopnjo ugleda in so se pripravljene usposablјati za delo z žrtvami. Naloga zaupne osebe ni obravnava pritožbe v smislu preiskave, ali je do nadlegovanja prišlo ali ne, je pa njena naloga usmerjanje žrtve pri iskanju najboljših možnih rešitev. Zaupne osebe so tudi tiste, ki lahko vodijo neformalne postopke (npr. pogovor z domnevnim nadlegovalcem, kadar žrtev meni, da bi to lahko ustavilo nadlegovanje ali kadar žrtev sama iz različnih vzrokov ne more ali ne želi sama soočenja z nadlegovalcem (npr. kadar je le-ta nadrejena oseba ali kadar žrtev nima dovolj osebne moči, da postavi nadlegovalki oziroma nadlegovalcu mejo dopustnega). Pri tem je treba opozoriti, da zaupne osebe ne razsojajo, ali je neko vedenje oziroma ravnanje spolno nadlegovanje ali ne. Dovolj je, da ga kot takšnega opredeli žrtev.

4.2.7. Pritožbena komisija

Sestavlja jo od 3 – 5 članic in članov. Organizacija lahko imenuje več članic in članov komisije, saj je v tako veliki in organizacijsko razvejeni organizaciji sicer moč pričakovati težko usklajevanje dela (različni delovni urniki, odsotnosti itd.). Možno je tudi imenovanje zunanjih članic oziroma članov, ki pa jim mora vodstvo organizacije zagotoviti pooblastila za izvajanje preiskave. Članice in člani komisije se sestajajo po potrebi, najkasneje v roku enega tedna od prejema pritožbe. Nujno je, da so članice in člani primerno usposobljeni za reševanje pritožb in preiskavo primerov ter da so se pripravljene na tem področju usposablјati in izobraževati. Naloga komisije je preučitev pritožbe, pogovor s pritožnico oziroma pritožnikom ter domnevno nadlegovalko oziroma nadlegovalcem ter vsemi osebami, katerih pričanja bi utegnila pripomoči k

razjasnitvi primera. Pritožbena komisija pritožnici oziroma pritožniku naloži zagotovitev ustreznih dokazov za utemeljenost pritožbe (npr. imena prič, morebitna imena oseb, ki jih nadleguje ista nadlegovalka oziroma nadlegovalec). Pritožbena komisija ugotovi, ali se je spolno nadlegovanje zgodilo ali ne ter vodstvu priporoči sankcije za nadlegovalko oziroma nadlegovalca.

V primeru zlonamerne in lažne pritožbe pritožbena komisija vodstvu priporoči tudi sankcije za pritožnico oziroma pritožnika.

4.2.8. Nadlegovalne osebe

Poleg sankcij, ki jih predvideva zakonodaja, lahko vodstvo organizacije za nadlegovalne osebe obvezno izpolnjevanje znanja o socialnih veščinah oziroma o komuniciranju. Smiselno je namreč, da nadlegovalne osebe poleg sporočila, da je njihovo obnašanje nesprejemljivo, dobijo še pomoč v obliki učenja o tistih socialnih veščinah, ki so nujno potrebne za spoštovanje dostojanstva ostalih zaposlenih.

4.2.9. Žrtve

Težko bi govorili o splošnem receptu, kaj narediti, ko kdo postane žrtev spolnega nadlegovanja. Pojavnih oblik je namreč veliko, v dogodke so vključene različne osebe, stopnja resnosti pa je določena individualno. Raziskava je pokazala, da se vsaka četrta ženska in vsak tretji moški na neželena ravnanja spolne narave odzove s šalo. Druga najbolj pogosta reakcija vsake pete zaposlene ženske in moškega je umik. Med možne rešitve bi lahko uvrstili:

a) Reči 'Ne!'

Zakonodaja opredeljuje nadlegovanje kot neželeno ravnanje, kar pomeni, da mora pri tako imenovanih blažjih oblikah storilka oziroma storilec dobiti sporočilo o neželenosti ravnanja oziroma vedenja. To seveda ne pomeni, da je žrtev odgovorna za ravnanje storilke oziroma storilca in to seveda ne pomeni, da je spolno nadlegovanje opravičljivo, ker storilka oziroma storilec ni vedel, da je njegovo ravnanje neželeno. To pomeni zgolj to, da pri tako imenovanih blažjih oblikah (npr. šale s spolno vsebino ali druge oblike, ki so – žal – prepogosto del kulture nekega delovnega okolja in jih večina ne prepozna kot moteče) žrtev da vedeti, da je zanjo takšno ravnanje neželeno oziroma žaljivo ali nesprejemljivo in da želi, da se z njim takoj preneha.

Ponovno pa je treba poudariti, da je potrebno pri težjih oblikah (spolni napad ali vsiljeni spolni odnos) obvestiti policijo, saj gre za kaznivi dejanji.

b) Pogovor s sodelavko ali sodelavcem

Žrtev naj oceni, ali to lahko naredi – zlasti naj skuša oceniti, ali ji bo sodelavka oziroma sodelavec nudil pomoč, ali pa jo bo odpravil s stavkom, da pretirava in si vse skupaj zgolj domišlja. Zaupati se nekomu v delovnem okolju je pomembno tudi zato, ker obstaja velika verjetnost, da oseba ni edina žrtev istega nadlegovalca. Sodelavka ali sodelavec bo morda v tej situaciji tudi tisti, ki bo žrtvi pomagal priskrbeti ustrezne informacije, kam se lahko obrne po pomoč.

c) Pogovor s sorodnico oziroma sorodnikom ali prijateljico oziroma prijateljem

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

d) Obvestiti nadrejeno osebo

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

e) Zapisovati si dejstva

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

f) Sprožiti formalni postopek znotraj organizacije

To lahko žrtev stori pri kateri od zaupnih oseb ali pri pritožbeni komisiji.

g) Poiskati pomoč pri sindikatu

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

h) Obvestiti inšpektorat za delo

Inšpektorat za delo skrbi za nadzor nad izvajanjem zakona o delovnih razmerjih, ki v 45. členu prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Delodajalec je v skladu z zakonom dolžen zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem ne bo prihajalo do neželenega ravnanja spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno, neverbalno ali drugo na spolu temelječe vedenje.

i) Obvestiti policijo

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

j) Poiskati pomoč pri kateri od nevladnih organizacij

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

k) Podati pobudo zagovornici enakih možnosti žensk in moških

Spolno nadlegovanje je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola. Pri Uradu za enake možnosti deluje zagovornica enakih možnosti žensk in moških, ki obravnava pobude za obravnavo primerov domnevne diskriminacije zaradi spola. Pobuda je lahko pisna ali ustna (na zapisnik), vložiti jo je možno v roku enega leta od nastanka primera. Lahko je tudi anonimna, vendar mora vsebovati dovolj podatkov za obravnavo. Obravnava je brezplačna in neformalna (istočasno se lahko uporablja tudi ostala pravna sredstva in sproža postopke pri vseh drugih organih). Zagovornica po koncu obravnave izda pisno mnenje, v katerem ugotovi ali je šlo za diskriminacijo na podlagi

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

5. SKLEP

»Projekt kljubovanja spolnemu nadlegovanju bo neučinkovit in naše razumevanje izkrivljeno, če ne bomo pretresli vodilnih patriarhalnih oblik moškosti in praks, v katerih se (re)producirajo.«

(J. T. Wood v Quinn 2002: 400)

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je v Evropski uniji pravno opredeljeno kot oblika diskriminacije zaradi spola. Neenaka porazdelitev družbene in / ali organizacijske moči med ženske in moške, množičen vstop žensk na trg plačanega dela ter vstopanje žensk v nekatere tradicionalno moške poklice so glavni vzroki za spolno nadlegovanje žensk s strani moških. S pomočjo neuravnotežene porazdelitve družbene moči med oba spola lahko pojasnimo oblike spolnega nadlegovanja kot je nadlegovanje nadrejenih žensk s strani podrejenih moških. Neenakomerno porazdeljena družbena moč delno razloži tudi spolno nadlegovanje, kadar je nadlegovalec bolnik, žrtev pa medicinska sestra. Pri razlaganju tega primera je potrebno vključiti še družbeno zakoreninjene predsodke o spolnem nadlegovanju in tiste o poklicni skupini medicinskih sester. Globoko zakoreninjene predsodki o tradicionalni (torej 'naravni') vlogi žensk imajo za posledico strpnost do pojava tako s strani družbe kakor tudi institucij. Neukrepanje, kakor tudi neučinkovito oziroma premalo učinkovito ukrepanje institucij, povzročajo (re)produciranje prepričanja, da je za žrtev najbolje, če o spolnem nadlegovanju molči in ne ukrepa. Družbeni dvom v verodostojnost izjav in / ali doživljanja žrtev ter odrekanje pravice do individualne postavitve meje (ne)sprejemljivosti ravnanja nadlegovalnih oseb takšna prepričanja še utrjujejo.

Kljub temu, da sta slovenska delovna (Zakon o delovnih razmerjih je stopil v veljavo leta 2003) in nediskriminacijska zakonodaja (Zakon o enakih možnostih žensk in moških je stopil v veljavo leta 2002, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja leta 2004), ki urejata področje spolnega nadlegovanja, relativno novi, so se v praksi že pokazale nekatere pomanjkljivosti. Zakonodaja namreč ne dovolj natančno ali pa sploh ne opredeljuje sankcij za nadlegovalne osebe.

Šibkost zakonodaje se kaže tudi pri omejevanju potencialnih nadlegovalnih oseb – zakon o delovnih razmerjih govori o zagotavljanju dostojanstva zaposlenih pri delu, pri tem pa med potencialnimi nadlegovalnimi osebami ne omenja oseb, ki uporabljajo

neko storitev, oziroma strank (omenjeni so zgolj delodajalec, predpostavljeni ali sodelavec).

Zakon o delovnih razmerjih določa, da lahko zaposlena oseba, ki ji delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar pa je v obdobju, ko se Slovenija sooča z 10,6-odstotno brezposelnostjo, nerealno pričakovati, da bodo zaposlene osebe izkoristile to možnost.

Pomanjkljivost se kaže tudi v izvajanju zakonodaje, saj se delodajalci kljub nekaterim akcijam ozaveščanja (npr. akcije Urada za enake možnosti) redko odločajo za sprejem posebne izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, s katero bi se vsaj na načelni ravni opredelili do pojava in izrazili njegovo nesprejemljivost.

Sodne prakse v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je v Sloveniji malo – sodni epilog je s sodbo na višjem sodišču do junija 2006 dobil zgolj en primer (gre za precedenčni primer po Zakonu o delovnih razmerjih). Tudi delovni inšpektorat, ki skrbi za izvajanje zakona o delovnih razmerjih, dobi malo prijav. Pri tem se pojavi vprašanje ozaveščenosti zaposlenih o njihovih pravicah ter vprašanje zaupanja v delovanje sistema.

Naloga postavlja tudi teoretski model celostnega pristopa k spolnemu nadlegovanju, v katerega so vključene tako organizacije (npr. vodstveni in vodilni kader, zaupna oseba, komisija za obravnavo pritožb) in institucije (npr. delovni inšpektorat, zagovornica enakih možnosti žensk in moških, pravosodje), kakor tudi organizacije civilne družbe (nudenje zagovorništva ali psiho-socialne pomoči žrtvi in izpolnjevanje znanja o socialnih veščinah nadlegovalni osebi) in neformalna podpora mreža, ki jo ima žrtev v delovnem okolju (sodelavke, sodelavci). Model je v Sloveniji novost in je pripravljen za Klinični center v Ljubljani, kjer je bila opravljena tudi kvantitativna raziskava na vzorcu vsake desete zaposlene osebe v organizaciji (zaposlenih 7.184 oseb, razposlanih 723 vprašalnikov). Analiziranih je bilo 251 (35 %) vprašalnikov (213 oziroma 84,86 % žensk, 38 oziroma 15,14 % moških). Glavne ugotovitve raziskave so, da so ženske pogosteje žrtve spolnega nadlegovanja – vsaj eno od oblik je doživelo 57,75 % žensk, ki so vrnile vprašalnik. Pri moških je ta delež 47,37 %, vendar ne moremo z gotovostjo trditi, da je spolno nadlegovan vsak drugi moški, saj je število moških, ki so vrnili vprašalnik, majhno (38). Vsekakor pa je potrebno pozornost nameniti tudi spolnemu nadlegovanju moških, saj pojav obstaja in ni zanemarljiv. Najpogostejše oblike nadlegovanja, ki so jim izpostavljene ženske, so moteče bahanje s spolnimi podvigi in neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne (vsaka peta), pri moških pa neželjeno

tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet) (vsak peti). Najpogostejši odziv na nadlegovanje je tako pri ženskah, kakor tudi pri moških šala (ženske – 24,90 %, moški 39,39 %).

Potrditev hipoteze, da se žrtve spolnega nadlegovanja, ki imajo vzpostavljen podporni sistem v domačem in delovnem okolju, pogosteje odločijo poiskati pomoč kakor žrtve, ki tega sistema nimajo (potrjena pri žrtvah ženskega spola, pri žrtvah moškega spola pa ne), ni presenetljiva. Podporni sistem v domačem in / ali delovnem okolju sta namreč pomembna dejavnika za iskanje pomoči zlasti takrat, ko bi sicer žrtve ženskega spola zaradi zakoreninjenih predsodkov o krivdi (ženske) žrtve, odgovornost za nadlegovanje pripisovale sebi ali pa obnašanje nadlegovalca skušale minimalizirati ali celo ignorirati. Ravno tako ni presenetljivo, da se hipoteza pri žrtvah moškega spola ni potrdila – v raziskavi zajeti moški so namreč doživljali tako imenovane blažje oblike spolnega nadlegovanja. Za te pa je značilno, da jih žrtve redkeje prijavljajo.

Na stališča o vlogi žensk ter tista o spolnem nadlegovanju zagotovo vplivajo tudi kultura, socializacija in celotni institucionalni družbeni red, ki (re)producirajo moško vodilnost in nadrejenost. To je pokazala tudi potrditev hipoteze, da toleranca zaposlenih v Kliničnem centru do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu vpliva na pogostost pojavljanja spolnega nadlegovanja.

Hipoteze, da so zaposlene na področju zdravstvene nege v Kliničnem centru najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu s strani nadrejenih, sodelavcev in bolnikov, ne moremo potrditi. To preseneča, saj so medicinske sestre po eni strani pripadnice feminizirane poklicne skupine ter istočasno v sistemu zdravstva umeščene v sredino hierarhične lestvice, po drugi strani pa posedujejo manj družbene moči kakor njihovi najpogostejši nadlegovalci, bolniki.

V prihodnje bi kazalo tudi v Sloveniji izmeriti finančne in druge posledice (npr. zmanjšanje zadovoljstva na delovnem mestu, odsotnost z dela, psiho-somatske posledice pri žrtvah itd.) spolnega nadlegovanja; zlasti je to pomembno za motiviranje delodajalcev za proaktiven pristop (v smislu preventiva je cenejša od kurative) k ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki vsem zaposlenim zagotavlja dostojanstvo.

Čeprav je v Sloveniji malo organizacij, ki imajo sprejeto izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju, bi kazalo v prihodnje izvesti primerjalno študijo o pojavnosti spolnega nadlegovanja v organizaciji pred sprejetjem izjave ter ozaveščanjem in usposabljanjem zaposlenih ter v določenem časovnem obdobju po tem.

Dolgi sodni postopki in viktimizacija žrtev so značilnost slovenskega sodnega sistema v primeru nasilja nad ženskami v zasebni sferi. Prihodnje raziskave bi morale upoštevati tudi vprašanje zaupanja (potencialnih) žrtev v delovanje institucij (delovni inšpektorat, pravosodje). Čeprav se v primerih spolnega nadlegovanja priporoča, da se rešujejo znotraj organizacij, pa lahko zlasti v primerih hudih ali zelo hudih oblik spolnega nadlegovanja ravno dolgotrajni sodni postopki odvrnejo žrtve, da bi iskale tovrstne oblike pomoči.

Tudi v svetovnem merilu se malo raziskav osredotoča na nadlegovalne osebe – za izdelavo podrobnih smernic preprečevanja in ukrepanja v primeru spolnega nadlegovanja bi kazalo pozornost nameniti tudi nadlegovalcem. Ne zgolj osredotočenje na motive za nadlegovanje, ampak osredotočenje tudi na povezanost odločitve za (ne)nadlegovanje z organizacijskim in družbenim okoljem, bi pripomogla k še bolj podrobnemu razumevanju pojava.

Nevarnost, da bi se spolno nadlegovanje obravnavalo kot birokratski problem (torej z osredotočenjem na raziskovanje organizacijske klime in ostalih dejavnikov, na katere vpliva način vodenja organizacije) obstaja tudi v Sloveniji, ne le v ZDA. Zato ni nepomembno nenehno opozarjanje na dejanske korenine spolnega nadlegovanja, torej na neenako porazdelitev družbene moči med oba spola in na zakoreninjenost moškovedilnostnega oziroma androcentričnega družbenega reda. Reševanje problema spolnega nadlegovanja ne sme (p)ostati zgolj naloga nevladnih organizacij, ki delujejo na področju nasilja nad ženskami ali enakosti spolov, in posameznih strokovnjakinj, ampak mora postati tudi pomembna naloga delodajalcev, sindikatov in državnih institucij.

Pričujočo nalogo zaključujem z mislijo Juliane Lightle in Betsy Doucet (1992: 36): »Čeprav je spolno nadlegovanje nezakonito, ga ne bodo izkoreninila sodišča, ampak zaveze organizacij ter posameznic in posameznikov.«

6. LITERATURA

- Appelt, Birgit in Verena Kaselitz in Rosa Logar (2003): *Ein Weg aus der Gewalt. Handbuch zum Aufbau und zur Organisation eines Frauenhauses*. Wien: WAVE.
- Avakame, F. Edem (1999): Sex Ratios, Female Labour Force Participation and Lethal Violence Against Women. *Violence against Women*, 5(11), 1321-1341.
- Bachman, Ronet (2000): A Comparison of Annual Incidence Rates and Contextual Characteristics of Intimate-Partner Violence against Women from the National Crime Victimization Survey (NCVS) and the National Violence Against Women Survey (NSVAWS). *Violence against Women*, 6(8), 839-867.
- Baker, N. Carrie (2005): Blue-Collar Feminism. The Link Between Male Domination and Sexual Harassment. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment I*, 243-270. Boston: Northeastern University Press.
- Barak, Azy (2005): Sexual Harassment on the Internet. *Social Science Computer Review*, 23(1), 77-92.
- Beauvoir de, Simone (1999): *Drugi spol I*. Ljubljana: Delta.
- Beauvoir de, Simone (2000): *Drugi spol II*. Ljubljana: Delta.
- Berns, Nancy (2001): Degendering the Problem and Gendering the Blame. Political Discourse on Women and Violence. *Gender and Society*, 15(2), 262-281.
- Bingham, g. Shereen in Lisa L. Scherer (2001): The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Educational Program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 37(2), 125-153.
- Blackburn, M. Robert in Jennifer Jarman (2006): Gendered Occupations. Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology*, 21(2), 289-315.
- Bock, Gisela (2004): *Ženske v evropski zgodovini: Od srednjega veka do danes*. Ljubljana: Založba /*cf.
- Branche, la Stephane (2005): Abuse and Westernization: Reflections on Strategies of Power. *Journal of Peace Research*, 42(2), 219-235.
- Buchanan, T. NiCole (2005): The Nexus of Race and Gender Domination. Racialized Sexual Harassment of African American Women. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 294-320. Boston: Northeastern University Press.

- Camussi, Elisabetta in Carmen Leccardi (2005): Stereotypes of Working Women: the Power of Expectations. *Social Science Information*, 44(1), 113-140.
- Carll, K. Elizabeth (2003): News Portrayal of Violence and Women. Implications for Public Policy. *American Behavioral Scientist*, 46(12), 1601-1610.
- Cejka, Mary Ann in Alice H. Eagly (1999): Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. *PSPB*, 25(4), 413-423.
- Černigoj Sadar, Nevenka (2000): Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovni razgledi*, 16(34-35), 31-52.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša (2002): Zaposlovanje žensk. V Svetlik, Ivan in Jože Glazer in Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 398-435. Ljubljana: FDV.
- Coester, de Stacy in Sarah Beth Estes, Charles W. Mueller (1999): Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace. *Work and Occupations*, 26(1), 21-49.
- Cohen, N. Philip (2004): The Gender Division of Labour. "Keeping House" and Occupational Segregation in the United States. *Gender and Society*, 18(2), 239-252.
- Confronting everyday violence in Europe – an integrated approach. Integrated project "Responses to violence in everyday life in a democratic society" 2004. Strasbourg: Council of Europe.
- Corroto, Carla (2005): The Architecture of Sexual Harassment. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 271-293. Boston: Northeastern University Press.
- Cortina, M. Lilia (2004): Hispanic Perspectives on Sexual Harassment and Social Support. *PSPB*, 30(5), 570-584.
- Cowan, Gloria (2000): Women's Hostility toward Women and Rape and Sexual Harassment Myths. *Violence against Women*, 6(3), 238-246.
- Cralley, L. Elizabeth in Janet B. Ruscher (2005): Lady, Girl, Female, or Woman Sexism and Cognitive Busyness Predict Use of Gender-Biased Nouns. *Journal of Language and Social Psychology*, 24(3), 300-314.
- Cvetežar, Irena Špela in Veronika Pretnar Kunstek, ur. (2005): *Okvirne smernice za obravnavanje nasilje na delovnem mestu v zdravstvu*. Ljubljana: Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zvezi društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije.

- Davenport, Noa in Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliot (2002): *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Iowa: Civil Society Publishing.
- Done, S. Robert (2005): Just Men out of Control? Criminology and the Likelihood to Sexually Harass. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 3-25. Boston: Northeastern University Press.
- Dougherty, S. Debbie (1999): Dialogue through Standpoint. Understanding Women's and Men's Standpoints of Sexual Harassment. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 436-468.
- Duffy, Mignon (2005): Reproducing Labour Inequalities. Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race, and Class. *Gender and Society*, 19(1), 66-82.
- Embser-Herbert, S. Melissa (2005): A Missing Link. Institutional Homophobia and Sexual Harassment in the U.S. Military. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 215-242. Boston: Northeastern University Press.
- Ent van den, D. W. in Th. D. Evers, K. Komduur (2001): *Nasilje nad ženskami – odgovornost policije: za kvalitetnejše delo policije v primerih nasilja nad ženskami*. Ljubljana: Ženska svetovalnica.
- Erickson, H. Bonnie in Patricia Albanese, Slobodan Drakulic (2000): Gender on a Jagged Edge. The Security Industry, its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender. *Work and Occupations*, 27(3), 294-318.
- Feather, N. T. (2004): Value Correlates of Ambivalent Attitude toward Gender Relations. *PSPB*, 30(1), 3-12.
- Fejgin, Naomi in Ronit Hanegby (2001): Gender and Cultural Bias in Perceptions of Sexual Harassment in Sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 36(4), 459-478.
- Firestone, M. Juanita in Richard J. Harris (1999): Changes in Patterns of Sexual Harassment in the U.S. Military: A Comparison of the 1988 and 1995 DoD Surveys. *Armed Forces and Society*, 25(4), 613-632.
- Flander, Benjamin (2004): *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: FDV.
- Foote, E. William in Jane Goodman-Delahunty (2005): *Evaluating Sexual Harassment. Psychological, Social, and Legal Considerations in Forensic Examinations*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Ford, E. Thomas (2000): Effects of Sexist Humor on Tolerance of Sexist Events. *PSPB*, 26(9), 1094-1107.
- Franklin, C. in C. Jordan (1999): *Family Practice: Brief Systems Methods for Social Work*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Georgesen, C. John in Monica J. Harris (2000): The Balance of Power: Interpersonal Consequences of Differential Power and Expectancies. *PSPB*, 26(10), 1239-1257.
- Giddens, Anthony (2000): *Preobrazba intimnosti*. Ljubljana: Založba I*cf.
- Goodman, A. Lisa in Belle Liang, Janet E. Helms, Rachel E. Latta, Elizabeth Sparks, Sarah R. Weintraub (2004): Training Counselling Psychologists as Social Justice Agents: Feminist and Multicultural Principles in Action. *The Counselling Psychologist*, 32(6), 793-837.
- Greer, Germaine (2000): *The Whole Woman*. Great Britain: Anchor.
- Gruber, E. James in Phoebe Morgan, ur. (2005): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston: Northeastern University Press.
- Harre, Rom (2002): Social Reality and the Myth of Social Structure. *European Journal of Social Theory*, 5(1), 111-123.
- Hearn, Jeff in Anthony Whitehead (2006): Collateral Damage: Men's 'Domestic' Violence to Women Seen through Men's Relations with Men. *Probation Journal*, 53(1), 38-56.
- Hearn, Jeff in Wendy Parkin (2005): Recognition Process in Sexual Harassment, Bullying, and Violence at Work. The Move to Organization Violations. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 92-116. Boston: Northeastern University Press.
- Hertz, Leah (1994): *Amazonke poslovnega sveta*. Ljubljana: Mihelač.
- Hinze, W. Susan (2004): "Am I being oversensitive?" Women's Experience of Sexual Harassment during Medical Training. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Study of Health, Illness and Medicine*, 8(1), 101-127.
- Hooks, Bell (2000): *Feminist Theory. From Margin to Center*. London: Pluto Press.
- Horvat, Dalida in Doroteja Lešnik Mugnaioni in Maja Plaz, ur. (2004): *Psihosocialna pomoč ženskam in otrokom, ki preživljajo nasilje*. Priročnik. Ljubljana: Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja.
- Ignjatović, Miroљjub (2002): Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V Svetlik, Ivan in Jože Glazer in Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 11-32. Ljubljana: FDV.

- Ivančič, Angelca (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, Maca (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: FSPN.
- Jogan, Maca (1991): Talcott Parsons – sociološki prispevek k družbeni re/produkciji hierarhije med spoloma. *Družboslovne razprave*, 8(11), 33-41.
- Jogan, Maca (1994): The Catholic Church, Recatholicization and Gender Hierarchy. *Družboslovne razprave*, 10(15-16), 84-97.
- Jogan, Maca (1998): »Ne delajmo pač žensk vsegavednih!«. V Mrgole Jukič, Tjaša (ur.): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Zbornik. 133-144. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Jogan, Maca (2000): Postsocializem in androcentrizem. *Družboslovni razgledi*, 16(34-35), 9-30.
- Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: FDV.
- Jogan, Maca (2002a): Organizacija kot prostor (ne)nadzorovanega spolnega obnašanja. *Teorija in praks*, 39(1), 103-111.
- Jogan, Maca (2002b): Seksizem in oborožene sile (zgodovinski in sociološki kontekst). V Jelušič, Ljubica in Mojca Pešec (ur.): *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV.
- Jogan, Maca (2004a): Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa*, 41(1-2), 361-376.
- Jogan, Maca (2004b): Spolna neenakost kot (ne)samoumevna značilnost sodobne slovenske družbe. V Malnar, Brina in Ivan Bernik (ur.): *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči*, 265-286. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Johnson, P. Michael in Janel M. Leone (2005): The Differential Effects of Intimate Terrorism and Situational Couple Violence. Findings from the National Violence against Women Survey. *Journal of Family Issues*, 26(3), 322-349.
- Kanduč, Zoran in Damjan Korošec in Marko Bošnjak (1998): *Spolnost, nasilje in pravo*. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti.
- Kauppinen, Kaisa in Saara Pataluoto (2005): Sexual Harassment and Violence Toward Policewomen in Finland. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 195-214. Boston: Northeastern University Press.
- Kilpatrick, G. Dean (2004): What is Violence Against Women? Defining and Measuring the Problem. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(11), 1209-1234.

- Kimmel, S. Michael in Tyson Smith (2005): The 'Reasonable Woman' and Unreasonable Men. Gendered Discourses in Sexual Harassment Litigation. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 143-169. Boston: Northeastern University Press.
- Klemenc, Darinka (2000): *Nasilje nad medicinskimi sestrami na delovnih mestih v Sloveniji*. Ljubljana: Visoka šola za zdravstvo. Diplomaska naloga.
- Klemenc, Darinka in Andreja Kvas in Majda Pahor in Jana Šmitek, ur. (2003): *Zdravstvena nega v luči etike*. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
- Klemenc, Darinka in Majda Pahor, ur. (2000): *Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji: Zbornik člankov s strokovnega srečanja z mednarodno udeležbo Društva medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana dne 4. 12. 1999*. Ljubljana: DMSZT.
- Kozmik, Vera in Mojca Dobnikar, ur. (1999): *Dosje: Nasilje nad ženskami*. Ljubljana: Urad Vlade RS za žensko politiko.
- Kozmik, Vera, ur. (1998): *100 besed za enakost: slovar izrazov o enakosti žensk in moških*. Ljubljana: Urad Vlade RS za žensko politiko.
- Kozmik, Vera, ur. (1999): *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu*. Ljubljana: Urad Vlade RS za žensko politiko.
- Lamertz, Kai in Karl Aquino (2004): Social Power, Social Status and Perceptual Similarity of Workplace Victimization: A Social Network Analysis of Stratification. *Human Relations*, 57(7), 795-822.
- Landau, Iddo (2003): Sexual Harassment as "Wrongful Communication". *Philosophy of the Social Sciences*, 33(2), 225-234.
- Langelan, J. Martha (1993): *Back Off! How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers*. USA: A Fireside Book.
- Lerum, Kari (2004): Sexuality, Power, and Camaraderie in Service Work. *Gender and Society*, 18(6), 756-776.
- Letizia, M. John in Kate Casagrande (2004): Protecting Employees From Sexual Harassment. *Home Health Care Management & Practice* 16(6), 526-527.
- Lightle, Juliana in Betsy Doucet (1992): *Sexual Harassment in the Workplace. A Guide to Prevention*. California: Crisp Publications, Inc.

- Logar, Rosa in Ute Rösemann, Urs Zürcher (2002): *Gewalttätige Männer ändern (sich): Rahmenbedingungen und Handbuch für ein soziales Trainingsprogramm*. Schweiz: Haupt.
- Lorber, Judith (2000): Using Gender to Undo Gender. A Feminist Degendering Movement. *Feminist Theory*, 1(1), 79-95.
- Lucero, A. Margaret in Karen L. Middleton, Wendy A. Finch, Sean R. Valentine (2003): An Empirical Investigation of Sexual Harassers: Toward a Perpetrator Typology. *Human Relations*, 56(12), 1461-1483.
- Mahalik, R. James in Etiony Aldarondo, Steven Gilbert-Gokhale, Erika Shore (2005): The Role of Insecure Attachment and Gender Role Stress in Predicting Controlling Behaviours in Men Who Batter. *Journal of Interpersonal Violence*, 20(5), 617-631.
- Major, Brenda in Cheryl R. Kaiser, Shannon K. McCoy (2003): It's Not My Fault: When and Why Attributions to Prejudice Protect Self-Esteem. *PSPB*, 29(6), 772-781.
- Mani, G. Bonnie (2004): The Employer's Advantage in Sexual Harassment Cases: How the Courts Have Discouraged the Victims of Sexual Harassment. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 41-69.
- Martin, Y. Patricia (2003): "Said and Done" versus "Saying and Doing". Gendering Practices, Practicing Gender at Work. *Gender and Society*, 17(3), 342-366.
- McGuire, Tammy in Joshua Atkinson (2006): "Paradoxing the Dialectic". The Impact of Patients' Sexual Harassment in the Discursive Construction of Nurses's Caregiving Roles. *Management Communication Quarterly*, 19(3), 416-450.
- Meulenbelt, A. in M. Greenspan, M. Groen (1990): *On Love and Violence*. Amsterdam, The Moon Foundation.
- Michalski, H. Joseph (2004): Making Sociological Sense Out of Trends in Intimate Partner Violence. *Violence against Women*, 10(6), 652-675.
- Miller, Alice (2001a): *For Your Own Good. The Roots of Violence in Child-rearing*. London: Virago.
- Miller, Alice (2001b): *The Truth Will Set You Free. Overcoming Emotional Blindness and Finding Your True Adult Self*. United States: Persus Press.
- Mills, Sara (2003): Caught between Sexism, Anti-sexism and 'Political Correctness': Feminist Women's Negotiations with Naming Practices. *Discourse & Society*, 14(1), 87-110.

- Mueller, W. Charles in Stacy de Coster, Sarah Beth Estes (2001): Sexual Harassment in the Workplace. Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations. *Work and Occupations*, 28(4), 411-446.
- Nicarchy, Ginny in Naomi Gottlieb, Sandra Coffman (1993): *You don't have to take it! A Woman's Guide to Confronting Emotional Abuse at Work*. USA: Seal Press.
- Oakley, Ann (2000): *Gospodinja*. Ljubljana: Založba I*cf.
- Orlov, Darlene in Michael T. Roumell (1999): *What Every Manager Needs to Know about Sexual Harassment*. USA: AMACOM.
- Peace, Paul (2003): Balancing Power: The Discursive Maintenance of Gender Inequality by Wo/Men at University. *Feminism and Psychology*, 13(2), 159-180.
- Petrocelli, William in Barbara Kate Repa (1999): *Sexual Harassment on the Job: What it is & How to stop it: Learn how to Protect Your Job & Your Legal Rights*. USA: Nolo.
- Pheterson, G. in P. Essed, D. Richardson et al (1990): *Between Selfhelp and Professionalism*. Amsterdam: The Moon Foundation.
- Pierce, A. Charles in Herman Aguinis (2001): A Framework for Investigating the Link between Workplace Romance and Sexual Harassment. *Group & Organization Management*, 26(2), 206-229.
- Pinkola-Estés, Clarissa (2003): *Ženske, ki tečejo z volkovi*. Nova Gorica: Založba Eno.
- Planinšek, Irena in Majda Pahor (2000): Spolno nasilje / nadlegovanje nad medicinskimi sestrami na njihovih delovnih mestih v Sloveniji. V Klemenc, Darinka in Majda Pahor (ur.): *Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji: Zbornik člankov s strokovnega srečanja z mednarodno udeležbo Društva medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana dne 4. 12. 1999*. Ljubljana: DMSZT.
- Plaz, Maja (2004a): Nasilje proti ženskam: oblike, stereotipi in dejstva, posledice, dinamika in normalizacija nasilja, zakaj ženske vztrajajo v nasilju. V Horvat, Dalida in Doroteja Lešnik Mugnaioni, Maja Plaz (ur.): *Psihosocialna pomoč ženskam in otrokom, ki preživljajo nasilje*, 42-63. Priročnik. Ljubljana: Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja.
- Plaz, Maja (2004b): Nasilje proti ženskam v družini, partnerskih in sorodstvenih zvezah. V Horvat, Dalida in Doroteja Lešnik Mugnaioni, Maja Plaz (ur.): *Psihosocialna pomoč ženskam in otrokom, ki preživljajo nasilje*, 26-41. Priročnik. Ljubljana: Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja.

- Quinn, A. Beth (2002): Sexual Harassment and Masculinity. The Power and Meaning of 'Girl Watching'. *Gender and Society*, 16(3), 386-402.
- Quinn, A. Beth (2005): Toward a Criminology of Sexual Harassment. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 26-44. Boston: Northeastern University Press.
- Reese, A. Laura in Karen E. Lindenberg (2003): The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes. *Review of Public Personnel Administration*, 23(3), 175-191.
- Reese, A. Laura in Karen E. Lindenberg (2005): Gender, Age, and Sexual Harassment. *Review of Public Personnel Administration*, 25(4), 325-352.
- Rener, Tanja (2000): O delu 'iz ljubezni'. Politična zgodovina neplačanega ženskega dela. V Oakley, Ann: *Gospodinja*. Ljubljana: Založba I*cf.
- Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States (2004). Ireland: Government of Ireland.
- Ridgeway, L. Cecilia in Shelley J. Correll (2004): Unpacking the Gender System. A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender and Society*, 18(4), 510-531.
- Riley, Sarah (2001): Maintaining Power: Male Constructions of 'Feminists' and 'Feminist Values'. *Feminism & Psychology*, 11(1), 55-78.
- Risman, J. Barbara (2004): Gender as Social Structure. Theory Wrestling with Activism. *Gender & Society*, 18(4), 429-450.
- Robnik, Sonja in Tanja Skornšek – Pleš in Špela Veselič (2003): *Nasilje nad ženskami v družini. Analiza stanja*. Neobjavljeno gradivo. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Robnik, Sonja (2004): Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – I. del. *Utrip*, 12(12), 57– 58.
- Robnik, Sonja (2005): Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – II. del. *Utrip*, 13(1), 46-47.
- Romito, Patrizia in Terri Ballard, Nicoletta Maton (2004): Sexual Harassment among Female Personnel in and Italian Hospital. *Violence against Women*, 10(4), 386-417.
- Rudman, A. Laurie in Jessica B. Heppen (2003): Implicit Romantic Fantasies and Women's Interest in Personal Power: A Glass Slipper Effect? *PSPB*, 29(11), 1357-1370.

- Rudman, A. Laurie in Stephen Kilianski (2000): Implicit and Explicit Attitudes toward Female Authority. *PSPB*, 26(11), 1315-1328.
- Saguy, C. Abigail (2002): International Crossways. Traffic in Sexual Harassment Policy. *The European Journal of Women's Studies*, 9(3), 249-267.
- Salecl, Tanja (2003): *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*. Magistrska naloga. Ljubljana: FDV.
- Schwartz, D. Martin (2005): The Past and the Future of Violence against Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 20(1), 7-11.
- Sexual Harassment at the Workplace in the European Union (1998). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Sheets, L. Virgil in Sanford L. Braver (1999): Organizational Status and Perceived Sexual Harassment: Detecting the Mediators of a Null Effect. *PSPB*, 25(9), 1159-1171.
- Sieder, Reinhard (1998): *Socialna zgodovina družine*. Ljubljana: Studia humanitatis.
- Simon, Bernd in Penelope Oakes (2006): Beyond Dependence: An Identity Approach to Social Power and Domination. *Human Relations*, 59(1), 105-139.
- Stockdale, S. Margaret (2005): Sexual Harassment of Men. Articulating the Approach-Rejection Theory of Sexual Harassment. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 117-142. Boston: Northeastern University Press.
- Stratton Hawley, John (2001): Fundamentalism. V Howland, Cortney W. (ur.): *Religious Fundamentalisms and the Human Rights of Women*. New York: Palgrave.
- Sullivan, Oriel (2004): Changing Gender Practices within the Household. A Theoretical Perspective. *Gender and Society*, 18(2), 207-222-
- Svetlik, Ivan in Dorotea Verša (2002): Skrajševanje delovnega časa. V Svetlik, Ivan in Jože Glazer in Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 118-143. Ljubljana: FDV.
- Svetovna konferenca o ženskah (4; 1995; Beijing) (1996). *Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah, Peking, 4. – 15. september 1995*. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.
- Šadl, Zdenka (2002): Uvod: De-racionalizacija organizacij. *Teorija in praksa*, 39(1), 5-9.

- Švab, Alenka (1998): Med deklarativnostjo in realnostjo: Ženske in izobraževanje v devetdesetih. V Mrgole Jukič, Tjaša (ur.): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Zbornik. 133-144. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Tata, Jasmine (2000): She Said, He Said. The Influence of Remedial Accounts on Third-Party Judgements of Co-worker Sexual Harassment. *Journal of Management*, 26(6), 1133-1156.
- Thomas, A. Caroline in Victoria M. Esses (2004): Individual Differences in Reactions to Sexist Humor. *Group Processes & Intergroup Relations*, 7(1), 89-100.
- Timmerman, Greetje (2005): The Impact of Male Domination on the Prevalence of Sexual Harassment. An Analysis of European Union Surveys. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 170-194. Boston: Northeastern University Press.
- Timmerman, Greetje in Cristien Bajema (1999): Sexual Harassment in Northwest Europe. A Cross-Cultural Comparison. *The European Journal of Women's Studies*, 6(4), 419-439.
- Tschudin, Verene (2004): *Etika v zdravstveni negi. Razmerja skrbi*. Ljubljana: Educy in Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.
- Vianello, Mino (2004): Gender Differences in Access to and Exercise of Power. *Current Sociology*, 52(3), 501-518.
- Walker, L. in N. Nicolai, J. Sayers et al (1990): *Feminist Diagnosis and Therapy*. Amsterdam, The Moon Foundation.
- Watkins, Gloria (2000): *Feminist Theory: From Margin to Center*. London: Pluto Press.
- Webb Bonnell, Susan (2004): *Sexual Harassment... Shades of Gray: Guidelines for Managers, Supervisors and Employees*. USA: Pacific Resource Development Group.
- Webb, I. Susan (1997): *Step Forward: Sexual Harassment in the Workplace: What You Need to Know*. USA: MasterMedia Publishing Corp.
- Welsh, Sandy (2000): The Multidimensional Nature of Sexual Harassment. An Empirical Analysis of Women's Sexual Harassment Complaints. *Violence Against Women*, 6(2), 118-141.
- Welsh, Sandy in Jacquie Carr, Barbara MacQuarrie, Audrey Huntley (2006): "I'm not thinking of it as Sexual Harassment". Understanding Harassment across Race and Citizenship. *Gender and Society*, 20(1), 87-107.

- Widder, Nathan (2003): Foucault and Power Revisited. *European Journal of Political Theory*, 3(4), 411-432.
- Wingood, M. Gina in Ralph J. DiClemente (2000): Application of the Theory of Gender and Power to Examine HIV-Related Exposures, Risk Factors, and Effective Interventions for Women. *Health Education & Behaviour*, 27(5), 539-565.
- Woodward, E. Allison (2001): *Prizadevanja za uravnoreženo zastopanost žensk in moških. Vodnik za uravnoreženje sprejemanja odločitev*. Ljubljana: Svet Evrope, Informacijsko dokumentacijski center Sveta Evrope pri NUK, Urad Vlade RS za enake možnosti.
- Wyatt, Judith in Chauncey Hare (1997): *Work Abuse: How to Recognize and Survive it*. Vermont: Schenkman Books, Inc.
- Yancey Martin, Patricia (2003): "Said and Done" versus "Saying and Doing". Gendering Practices, Practicing Gender at Work. *Gender & Society*, 17(3), 342-366.
- Yodanis, L. Carrie (2004): Gender Inequality, Violence Against Women and Fear. A Cross-National Test of the Feminist Theory of Violence against Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(6), 655-675.
- Zaviršek, Darja (1994): *Ženske in duševno zdravje: o novih kulturah skrbi*. Ljubljana: VŠSD.
- Zaviršek, Darja (1997): Diskurzi o nasilju in pomoči. *Socialno delo*, 36(5-6), 329-345.
- Zaviršek, Darja (2001): Doktrinarna vprašanja socialnega dela na področju nasilja nad ženskami (iz prvih tekstov o socialnem delu z ženskami z izkušnjo nasilja v družini). V Žarka Brišar Slana (ur.) *Socialni izziv, Mreža organizacij za pomoč ženskam in otrokom v socialnih stiskah in težavah*, 7(14).
- Žnidaršič, Sabina Ž. (2000): *Ora et labora – in močli, ženska!* Ljubljana: Založba /*cf.

Pravni viri:

- Commission Recommendation on protecting the dignity of women and men at work, Official Journal, 49/1992
- Council Resolution on the protection of the dignity on women and men at work, Official Journal, 157/1990
- Direktiva 2002/73/EC o spremembi direktive 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve,

poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, Official Journal, 269/2002

- Kazenski zakonik, Ur. l. RS, št. 23/1999
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005 – 2013), Ur. l. RS, št. 100/2005
- Resolution on a new post of confidential counsellor at the workplace, Official Journal, 61/1994
- Ustava Republike Slovenije, Ur. l. RS, št. 33/1991 in 69/2004
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 42/2002
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Ur. l. RS, št. 59/2002
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Ur. l. RS, št. 113/2005
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Ur. l. RS, št. 50/2004

Svetovni splet:

- Council of Europe (2004): Legislation in the Member States of the Council of Europe in the field of Violence against Women. Dostopno na http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/05._Violence_against_women/094_EG%282004%292.asp#TopOfPage (16. 8. 2005)
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar (2005): *Raziskava Starši med delom in družino*. Zaključno poročilo. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_stars_evstvo.pdf (5. 1. 2006)
- Rener, Tanja in Alenka Švab, Tjaša Žakelj, Živa Humer (2005): *Raziskava Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Raziskovalno poročilo. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_stars_evstvo.pdf (23. 2. 2006)

Drugi viri:

- Moje pravice. Enaka obravnava žensk in moških v zakonu o delovnih razmerjih (2003/2004). Brošura. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
- Nediskriminacija (2005). Brošura. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
- Spolno nadlegovanje na delovnem mestu (2004). Zloženka. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.

- Zagovornica enakih možnosti žensk in moških (2003). Zloženska. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
- Zagovornica načela enakosti. Zloženska. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2002). Brošura. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.

7. PRILOGE

Seznam prilog:

A – Anketni vprašalnik

B – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživele zaposlene v podpornih službah ter deleži storilk oziroma storilcev

C – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživele zaposlene v zdravstveni negi ter deleži storilk oziroma storilcev

D – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživele zaposlene na področju medicine ter deleži storilk oziroma storilcev

E – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživele zaposlene na drugih področjih ter deleži storilk oziroma storilcev

F – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni v podpornih službah ter deleži storilk oziroma storilcev

G – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni v zdravstveni negi ter deleži storilk oziroma storilcev

H – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni na področju medicine ter deleži storilk oziroma storilcev

I – Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni na drugih področjih ter deleži storilk oziroma storilcev

J – Ocena odnosov na delovnem mestu

K – Ravnanja, ki so jih anketirane osebe doživele v zadnjem letu

Priloga A: Anketni vprašalnik

V1. Spodaj so našeta različna mnenja in stališča, ki zadevajo spolno nadlegovanje. Z obkrožitvijo številke pri vsakem stališču izrazite stopnjo strinjanja oziroma nestrinjanja. Pri tem upoštevajte lestvico:

- 1 – Sploh se ne strinjam
- 2 – Ne strinjam se
- 3 – Se niti ne strinjam niti strinjam
- 4 – Se strinjam
- 5 – Popolnoma se strinjam
- 9 – Ne vem, ne morem oceniti

		Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	Ne vem, ne morem oceniti
01	Spolnega nadlegovanja v Kliničnem centru ni.	1	2	3	4	5	9
02	Če ženske in moški delajo skupaj, je spolno nadlegovanje neizogibno.	1	2	3	4	5	9
03	Če kdo koga spolno nadleguje, je to njuna stvar in se v to ne bi smeli vmešavati.	1	2	3	4	5	9
04	Ženske si spolnega nadlegovanja v resnici želijo.	1	2	3	4	5	9
05	Če bomo o spolnem nadlegovanju veliko govorili, si moški žensk ne bodo upali več niti pogledati.	1	2	3	4	5	9
06	Če ženska izziva s svojim videzom, potem je čisto logično pričakovati, da jo bo kdo nadlegoval.	1	2	3	4	5	9
07	Veliko žensk si izmisli, da so bile spolno nadlegovane, ker se želijo komu maščevati.	1	2	3	4	5	9
08	S šalami, ki omalovažujejo ženske (npr. šale o neumnih blondinkah), ni nič narobe.	1	2	3	4	5	9
09	Malo verjetno je, da bi ženska spolno nadlegovala moškega.	1	2	3	4	5	9
010	Ženske bi morale skrbeti za dom in družino, plačano delo pa prepustiti moškim.	1	2	3	4	5	9
011	Naravno je, da so moški na delovnem mestu nadrejeni ženskam.	1	2	3	4	5	9

V2. Prosim, označite za vsako od naštetih vrst ravnanj, kako pogosto ste ga vi osebno doživeli v zadnjem letu in v kakšnem razmerju je bila oseba do vas.

		Kako pogosto ste to doživeli v <u>zadnjem letu</u> ? (Označite 1 odgovor)			V kakšnem razmerju je bila oseba do vas? (Obkrožite M, če je šlo za moškega, in Ž, če je šlo za žensko – obkrožite lahko več odgovorov, če ste označili možnost »Večkrat«)							
		Nikoli	Enkrat	Večkrat	Bolnik Bolnica	Obiskovalec Obiskovalka	Sodelavec Sodelavka	Nadrejeni Nadrejena	Podrejeni Podrejena			
01	Neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele mojega telesa				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
02	Nedobrodošlo osvajanje				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
03	Neželeno spreminjanje službenih tem v spolne				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
04	Fizična napadalnost do mene, ker sem ženska / moški				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
05	Neželeni ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
06	Neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
07	Moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
08	Neželeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet)				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
09	Zastraševalno obnašanje do mene, ker sem ženska / moški				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
10	Drgnjenje osebe ob moje telo, ne da bi jaz to želel/-a				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
11	Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
12	Neželeno razkazovanje spolnih organov				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
13	Vsiljeni spolni odnos (posilstvo)				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
14	Neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
15	Neželeno kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
16	Obljubljena višja plača ali napredovanje, če pristanem na katero od tukaj naštetih ravnanj				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
17	Obljubljena kakšna druga ugodnost, če pristanem na katero od tukaj naštetih ravnanj				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
18	Uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje)				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
19	Neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
20	Neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
21	Spolni napad (poskus posilstva)				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
22	Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje, ker sem ženska / moški				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
23	Neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž

O 24	Neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 25	Postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z mojim družabnim ali spolnim življenjem				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 26	Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 27	Grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim ali se zoperstavim kateremu od tukaj naštetih ravnanj.				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 28	Neželene predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 29	Posmehovanje ali poniževanje, ker sem ženska / moški				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 30	Neželena masaža vratu, ramen				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 31	Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o mojem spolnem življenju				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
O 32	Neželena naslavljanje s 'srček, punči, miška, cukrček, mucek, sestrica' in podobno				M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž

V3. Kako ste se odzvali, če ste v zadnjem letu doživeli katero od zgoraj naštetih ravnanj?
(Obkrožite – lahko več odgovorov.)

- O1) S šalo. O2) Nisem rekel/-la nič. O3) Umaknil/-a sem se. O4) Odšel/-la sem na bolniški dopust.
O5) Bilo me je sram. O6) Bilo me je strah. O7) Bilo mi je nelagodno. O8) Poiskal/-a sem pomoč.
O9) Nadlegovalcu/-ki sem povedal/-a, da je takšno ravnanje zame neželjeno in da naj z njim preneha.
O10) Drugo, kaj: _____

V4. Ste komu povedali o dogodku / dogodkih?

- O1) Ne, nikomur. O2) Da, nekomu sem povedal/-a.

V5. Če da, komu ste povedali o dogodku / dogodkih? (Obkrožite – lahko več odgovorov.)

- O1) Sodelavki O2) Sodelavcu O3) Nadrejeni O4) Nadrejenemu O5) Inšpektoratu za delo
O6) Sindikatu O7) Policiji O8) Družini O9) Prijateljici O10) Prijatelju
O11) Svetovalki / svetovalcu na zaupnem telefonu / svetovalnici / društvu. O12) Drugo, komu: _____

V6. Če niste povedali nikomur, zakaj ne? (Obkrožite – lahko več odgovorov.)

- O1) Ker sem mislil/-a, da mi ne bo nihče verjel. O2) Ker sem mislil/-a, da mi ne more nihče pomagati. O3) Ker nisem vedel/-a, kje naj poiščem pomoč.
O4) Ker nisem imel/-a nikogar, ki bi mi lahko zaupal/-a. O5) Ker sem upal/-a, da se bo vse hitro končalo. O6) Ker me je bilo preveč strah posledic.
O7) Ker sem mislil/-a, da se ne bo nič spremenilo. O8) Drugo, kaj: _____

V7. Kaj ste pričakovali od osebe / institucije, ki ste ji povedali o dogodku / dogodkih?
(Obkrožite – lahko več odgovorov.)

- O1) Pravni nasvet. O2) Da mi bo svetoval/-a, kaj narediti. O3) Da nadrejeni/-a ukrepa. O4) Sočustvovanje.
 O5) Da mi bo verjela. O6) Da bo šla z mano k nadrejeni osebi. O7) Da bo ukrepal/-a namesto mene. O8) Da me bo poslušal/-a.
 O9) Da bo moja priča. O10) Da mi bo lažje, če nekemu povem. O11) Da bo ustavila nadlegovalca/-ko. O12) Zaščito.
 O13) Da mi bo v oporo in pomoč. O14) Drugo, kaj: _____

V8. Prosim, označite za naslednje trditve, ali držijo ali ne držijo. (Označite z X – en odgovor za vsako trditev.)

		Nikoli	Včasih	Vedno
O1	Če imam na delovnem mestu težave, se lahko za pomoč obrnem na vsaj eno sodelavko / sodelavca.			
O2	Če imam na delovnem mestu težave, se lahko za pomoč obrnem na nadrejeno / nadrejenega.			
O3	Če imam na delovnem mestu težave, lahko računam na podporo vsaj ene prijateljice / prijatelja.			
O4	Če imam na delovnem mestu težave, lahko računam na podporo družine.			

V9. Kako bi ocenili odnose na delovnem mestu?

		Zelo slabi	Slabi	Niti dobri niti slabi	Dobri	Zelo dobri	Ne vem, ne morem oceniti
O1	Moji odnosi s sodelavkami / sodelavci znotraj mojega oddelka so...	1 --	--- 2 ---	--- 3 ---	--- 4	--- 5	9
O2	Moj odnos z neposredno nadrejeno / nadrejenim je...	1 --	--- 2 ---	--- 3 ---	--- 4	--- 5	9
O3	Odnosi med vsemi zaposlenimi v moji organizacijski enoti so...	1 --	--- 2 ---	--- 3 ---	--- 4	--- 5	9
O4	Odnosi med vsemi zaposlenimi v Kliničnem centru so...	1 --	--- 2 ---	--- 3 ---	--- 4 --	--- 5	9

V10. Demografski podatki

1. **Spol** a) Ženski b) Moški 2. **Starost** a) 15 - 25 b) 26 - 35 c) 36 - 45 d) 46 - 55 e) nad 55
3. **Delovna doba v Kliničnem centru** a) do 5 let b) 5 – 15 let c) nad 15 let
4. **Stopnja izobrazbe** a) Manj kot srednja šola [I., II. ali III. stopnja] b) Srednja šola [IV. ali V. stopnja] c) Višja ali visoka šola [VI. ali VII. stopnja] d) Več kakor visoka šola [VIII. ali IX. stopnja]
5. **Vrsta zaposlitve** a) Določen čas b) Nedoločen čas
6. **Področje zaposlitve** a) Podporne službe (oskrbovalne, tehnično-vzdrževalne, prehrana...) b) Zdravstvena nega c) Medicina d) Drugo (lekarna, fizioterapija, psihologija, logopedija, rentgen, administracija...)
7. **Zaposlitveni položaj: vodstveno ali vodilno delovno mesto** a) Da b) Ne

Če morebiti želite sporočiti še karkoli v zvezi s spolnim nadlegovanjem, vas prosim, da to zapišete sedaj.

Priloga B: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposlene v podpornih službah ter deleži storilk oziroma storilcev

Podporne službe- ženske		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
V2: številka odgovora			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	9	1		4		4	1	1			
	8	2					1	1				
	15	2					2	1				
	19	5			1		4	1		1		
	24	3				1	1	3				
	29	2								2		
Doživelo	23,47%	Delež storilcev	1 3,33%	0 0,00%	5 16,67%	1 3,33%	12 40,00%	7 23,33%	1 3,33%	3 10,00%	0 0,00%	0 0,00%
Verbalno	2	6					5	1				
	3	7			1		3	3	1			
	6	5					3	1				
	7	7					5	2				
	11	3				1	2					
	18	5				1	4					
	20	7					6	4		1		1
	23	6	1				4	2				
	25	5					3	3	1			
	28	1					1					
32	2	1		1			1					
Doživelo	55,10%	Delež storilcev	2 3,17%	0 0,00%	2 3,17%	2 3,17%	36 57,14%	17 26,98%	2 3,17%	1 1,59%	0 0,00%	1 1,59%
Drugo na spolu temelječe	4	3				1	1				1	1
	9	3						1		1	1	
	22	4			1		1	2		2		
	31	1						1				
Doživelo	11,22%	Delež storilcev	0 0,00%	0 0,00%	1 7,14%	1 7,14%	2 14,29%	4 28,57%	0 0,00%	3 21,43%	2 14,29%	1 7,14%
Fizično	5	1					1					
	10	1					1					
	12	1					1					
	13											
	14	1					1					
	21											
	26	5				1	3	2				
30	1					1						
Doživelo	10,20%	Delež storilcev	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 9,09%	8 72,73%	2 18,18%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Karierno	16											
	17											
	27											
Doživelo	0,00%	Delež storilcev	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%

Priloga C: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposlene v zdravstveni negi ter deleži storilk oziroma storilcev

Zdravstvena nega - ženske		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
V2: številka odgovora			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	31	18	2	15	1	6	1	10	1	1	
	8	26	10		5		13		15		1	
	15	6	4				1				1	
	19	19	11		12		8	1	5	1	1	
	24	2					1	1				
	29	9	3	2	5	2	1	1	4	1		
Doživelo	20,53%	Delež storilcev	46	4	37	3	30	4	34	3	4	0
			34,07%	2,96%	27,41%	2,22%	22,22%	2,96%	25,19%	2,22%	2,96%	0,00%
Verbalno	2	26	16		8		6		5		9	
	3	26	12		5		11	4	7		1	
	6	14	8	1	4		6		2		2	
	7	30	11		2		14	3	8		1	
	11	25	9	1	7	1	12	6	7	1	3	1
	18	21	15		9	1	10	3	8	1	1	
	20	26	15		9	1	10	3	8	1	1	
	23	28	17		12		10	2	9		1	
	25	24	8		4		8	7	7		2	
	28	2	1		0		1		1			
	32	29	20	2	7		6		7		2	
Doživelo	55,41%	Delež storilcev	132	4	67	3	94	28	69	3	23	1
			31,13%	0,94%	15,80%	0,71%	22,17%	6,60%	16,27%	0,71%	5,42%	0,24%
Drugo na spolu temelječe	4	11	9	4	7	1	3		3			
	9	12	6	2	7	3	4		2	1		
	22	7	2		3		3	1	2	1	1	
	31	4					2	2	1		1	2
Doživelo	7,51%	Delež storilcev	17	6	17	4	12	3	8	2	2	2
			23,29%	8,22%	23,29%	5,48%	16,44%	4,11%	10,96%	2,74%	2,74%	2,74%
Fizično	5	5	4		1	2			1			
	10	15	6		1		5		6		2	
	12	9	8	1			1					
	13											
	14	6	1				3		2			
	21											
	26	27	16	1	4		11	2	10			
	30	11				6		8	1			
Doživelo	16,11%	Delež storilcev	35	2	6	2	26	2	27	1	2	0
			33,98%	1,94%	5,83%	1,94%	25,24%	1,94%	26,21%	0,97%	1,94%	0,00%
Karierno	16	1							1			
	17											
Doživelo	27	1	1		1							
	0,44%	Delež storilcev	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
			33,33%	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%

Priloga D: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživele zaposlene na področju medicine ter deleži storilk oziroma storilcev

Medicina - ženske		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
V2: številka odgovora			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	2					2					
	8	4					4					
	15	1					1					
	19	1					1					
	24	1					1					
	29	6	1				5		2			
Doživelo	21,74%	Delež storilcev	1	0	0	0	14	0	2	0	0	0
			5,88%	0,00%	0,00%	0,00%	82,35%	0,00%	11,76%	0,00%	0,00%	0,00%
Verbalno	2	4	2				3					
	3	6					5		1			
	6											
	7	6	1				6					
	11	1					1					
	18	3					3					
	20	6					5		1			
	23	5	1				4		1			
	25	5					4		1			
	28											
	32	3	1				2		1			
Doživelo	56,52%	Delež storilcev	5	0	0	0	33	0	5	0	0	0
			11,63%	0,00%	0,00%	0,00%	76,74%	0,00%	11,63%	0,00%	0,00%	0,00%
Drugo na spolu temelječe	4	1					1					
	9	4	1				4		1			
	22	1					1					
	31	3					1	1				
Doživelo	13,04%	Delež storilcev	1	0	0	0	7	1	1	0	0	0
			10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	70,00%	10,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Fizično	5											
	10	2					2					
	12	1	1									
	13											
	14											
	21											
	26	1					1					
30	2					2	2					
Doživelo	8,70%	Delež storilcev	1	0	0	0	5	2	0	0	0	0
			12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	62,50%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Karierno	16											
	17											
	27											
Doživelo	0,00%	Delež storilcev	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

Priloga E: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživele zaposlene na drugih področjih ter deleži storilk oziroma storilcev

Drugo - ženske		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
V2: številka odgovora			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	10	3		2		5	2	2		1	
	8	14	1				7	2	4			
	15	5					3	3				
	19	8	2				3		1			
	24	5			1		2	2				
	29	2					0	1	1			
Doživelo	22,34%	Delež storilcev	6	0	3	0	20	10	8	0	1	0
			12,50%	0,00%	6,25%	0,00%	41,67%	20,83%	16,67%	0,00%	2,08%	0,00%
Verbalno	2	11	3		1		5		3		1	
	3	19	4				10	1	5		1	1
	6	5	2				3					
	7	12	1				7	1	2			
	11	11	1				7	1	2			
	18	8	1		1		3		1			
	20	12	1				7	2	4	2	1	10
	23	11	1		1		8	1	2		2	
	25	12	2				5	2	2			
	28	1					1					
32	8	1				3	1	5	1	1	1	
Doživelo	55,84%	Delež storilcev	17	0	3	0	59	9	26	3	6	12
			12,59%	0,00%	2,22%	0,00%	43,70%	6,67%	19,26%	2,22%	4,44%	8,89%
Drugo na spolu temelječe	4	2	1				1					
	9	2					1	1				
	22	4					2				1	
	31	5					2	2	1	1		
Doživelo	6,60%	Delež storilcev	1	0	0	0	6	3	1	1	0	1
			7,69%	0,00%	0,00%	0,00%	46,15%	23,08%	7,69%	7,69%	0,00%	7,69%
Fizično	5											
	10	3					2		1			
	12	1	1									
	13											
	14	4	1				3					
	21											
	26	17	3				7	2			1	
30	3					1	1	1				
Doživelo	14,21%	Delež storilcev	5	0	0	0	13	3	2	0	1	0
			20,83%	0,00%	0,00%	0,00%	54,17%	12,50%	8,33%	0,00%	4,17%	0,00%
Karierno	16	1							1			
	17											
	27	1							1			
Doživelo	1,02%	Delež storilcev	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Priloga F: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni v podpornih službah ter deleži storilk oziroma storilcev

Podporne službe- moški		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
V2: številka odgovora			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	1		1		1		1	1			
	8	2						1				
	15	0										
	19	2		1		1		2		1		
	24	0										
	29	1		1				1		1		
Doživelo	24,00%	Delež storilcev	0	3	0	2	0	5	1	2	0	0
			0,00%	23,08%	0,00%	15,38%	0,00%	38,46%	7,69%	15,38%	0,00%	0,00%
Verbalno	2	2		1				1		1		1
	3	1										
	6	0										
	7	1	1				1		1			
	11	1					1		1			
	18	1										
	20	0										
	23	3		1		1		2				
	25	2						2		1		
	28	0										
32	1								1			
Doživelo	48,00%	Delež storilcev	1	2		1	1	6	1	4		1
			5,88%	11,76%	0,00%	5,88%	5,88%	35,29%	5,88%	23,53%	0,00%	5,88%
Drugo na spolu temelječe	4	0										
	9	0										
	22	1		1				1				
	31	1						1		1		
Doživelo	8,00%	Delež storilcev		1				2		1		
			0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%
Fizično	5	0										
	10	2						1				1
	12	0										
	13	0										
	14	1						1		1		
	21	0										
	26	2		1				2				
30	0											
Doživelo	20,00%	Delež storilcev		1				4		1		1
			0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	0,00%	14,29%	0,00%	14,29%
Karierno	16	0										
	17	0										
	27	0										
Doživelo	0,00%	Delež storilcev										
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Priloga G: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni v zdravstveni negi ter deleži storilk oziroma storilcev

Zdravstvena nega - moški		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
V2: številka odgovora			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	1					1					
	8	3					2				1	
	15	0										
	19	1									1	
	24	1					1	1				
	29	1							1			
Doživelo	19,44%	Delež storilcev	0	0	0	0	1	4	0	1	0	2
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,50%	50,00%	0,00%	12,50%	0,00%	25,00%
Verbalno	2	3		1				3				
	3	2	1				1	2	1	1		
	6	2		1				2				
	7	3					2	1				1
	11	1					1			2		
	18	0										
	20	0										
	23	2						2				
	25	5		1			1	3	1	2		
	28	0										
32	1					1						
Doživelo	52,78%	Delež storilcev	1	3	0	0	6	13	2	5	0	1
			3,23%	9,68%	0,00%	0,00%	19,35%	41,94%	6,45%	16,13%	0,00%	3,23%
Drugo na spolu temelječe	4	1								1		
	9	0										
	22	1								1		
31	3	1					2					
Doživelo	13,89%	Delež storilcev	1	0	0	0	2	0	2	0	0	
			20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	0,00%	40,00%	0,00%	0,00%	
Fizično	5	0										
	10	0										
	12	0										
	13	0										
	14	1						1				
	21	0										
	26	3		1				3	1			
30	1						1					
Doživelo	13,89%	Delež storilcev	0	1	0	0	5	1	0	0	0	
			0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	71,43%	14,29%	0,00%	0,00%	
Karierno	16	0										
	17	0										
27	0											
Doživelo	0,00%	Delež storilcev	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

Priloga H: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni na področju medicine ter deleži storilk oziroma storilcev

Medicina - moški		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
V2: številka odgovora			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	1										1
	8	1										1
	15	1					1					
	19	1										1
	24	1										1
	29	0										
Doživelo	55,56%		0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%
Verbalno	2	1										1
	3	0										
	6	0										
	7	0										
	11	0										
	18	0										
	20	0										
	23	0										
	25	1					1	1				
	28	0										
32	0											
Doživelo	22,22%		0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%
Drugo na spolu temelječe	4	0										
	9	0										
	22	0										
	31	0										
Doživelo	0,00%		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Fizično	5	0										
	10	1										1
	12	0										
	13	0										
	14	0										
	21	0										
	26	0										
	30	0										
Doživelo	11,11%		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Karierno	16	1						1				
	17	0										
	27	0										
Doživelo	11,11%		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Priloga I: Deleži vrst ravnanj, ki so jih doživeli zaposleni na drugih področjih ter deleži storilk oziroma storilcev

Drugo - moški		Doživelo (št. oseb)	Storilke / Storilci									
V2: številka odgovora			Bolnik		Obiskovalec		Sodelavec		Nadrejeni		Podrejeni	
			M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Neverbalno	1	0										
	8	1						1				
	15	1						1				
	19	0										
	24	1						1				
	29	1						1				
Doživelo	20,00%		0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Verbalno	2	1						1				
	3	2					1	2				
	6	0										
	7	1						1				
	11	1						1				
	18	1						1				
	20	1						1				
	23	1						1				
	25	1						1				
	28	0										
32	1						1					
Doživelo	50,00%		0	0	0	0	1	10	0	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,09%	90,91%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Drugo na spolu temelječe	4	0										
	9	0										
	22	1						1				
	31	1							1			
Doživelo	10,00%		0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Fizično	5	0										
	10	1							1			
	12	0										
	13	0										
	14	1						1				
	21	0										
	26	1						1				
30	1						1					
Doživelo	20,00%		0	0	0	0	0	3	1	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Karierno	16	0										
	17	0										
	27	0										
Doživelo	0,00%		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Priloga J: Ocena odnosov na delovnem mestu

		Moji odnosi s sodelavkami / sodelavci znotraj mojega oddelka so...	Moj odnos z neposredno nadrejeno / nadrejenim je...	Odnosi med vsemi zaposlenimi v moji organizacijski enoti so...	Odnosi med vsemi zaposlenimi v Kliničnem centru so...
Zelo slabi	Ženske	0,00%	0,40%	0,80%	1,60%
	Moški	0,40%	0,00%	0,40%	0,40%
Slabi	Ženske	1,59%	2,40%	10,80%	12,40%
	Moški	0,40%	0,40%	1,20%	2,40%
Niti dobri niti slabi	Ženske	9,16%	16,80%	26,00%	32,40%
	Moški	2,39%	1,60%	4,80%	4,80%
Dobri	Ženske	45,42%	44,00%	38,40%	16,80%
	Moški	6,77%	8,00%	6,40%	2,40%
Zelo dobri	Ženske	28,29%	20,40%	7,20%	2,80%
	Moški	5,18%	4,80%	1,60%	1,20%
Ne vem, ne morem oceniti	Ženske	0,40%	0,80%	1,60%	18,80%
	Moški	0,00%	0,40%	0,80%	3,60%

Priloga K: Ravnanja, ki so jih anketirane osebe doživele v zadnjem letu

	Nikoli			Enkrat			Večkrat			Ni odgovora		
	Skupaj	Ženska	Moški	Skupaj	Ženska	Moški	Skupaj	Ženska	Moški	Skupaj	Ženska	Moški
Neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele mojega telesa	77,29%	74,65%	92,11%	5,18%	5,63%	2,63%	16,73%	18,78%	5,26%	0,80%	0,94%	0,00%
Nedobrodošlo osvajanje	76,89%	76,06%	81,58%	9,96%	9,86%	10,53%	11,55%	12,21%	7,89%	1,59%	1,88%	0,00%
Neželeno spreminjanje službenih tem v spolne	73,71%	71,83%	84,21%	5,58%	6,57%	0,00%	19,52%	20,66%	13,16%	1,20%	0,94%	2,63%
Fizična napadalnost do mene, ker sem ženska / moški	91,24%	90,61%	94,74%	2,79%	2,82%	2,63%	4,38%	5,16%	0,00%	1,59%	1,41%	2,63%
Neželeni ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja	94,82%	93,90%	100,00%	0,40%	0,47%	0,00%	1,99%	2,35%	0,00%	2,79%	3,29%	0,00%
Neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke	87,65%	86,38%	94,74%	4,78%	5,16%	2,63%	5,58%	6,10%	2,63%	1,99%	2,35%	0,00%
Moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi	74,90%	72,77%	86,84%	3,59%	3,76%	2,63%	20,32%	22,07%	10,53%	1,20%	1,41%	0,00%
Neželeno tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet)	77,29%	76,53%	81,58%	4,78%	5,63%	0,00%	16,33%	15,96%	18,42%	1,59%	1,88%	0,00%
Zastraševalno obnašanje do mene, ker sem ženska / moški	90,04%	88,73%	97,37%	2,79%	3,29%	0,00%	5,58%	0,00%	0,00%	1,59%	1,41%	2,63%
Drgnjenje osebe ob moje telo, ne da bi jaz to želel/-a	88,84%	88,73%	89,47%	1,99%	2,35%	0,00%	7,97%	7,51%	10,53%	1,20%	1,41%	0,00%
Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz	81,67%	80,28%	89,47%	5,18%	5,63%	2,63%	12,35%	13,15%	7,89%	0,80%	0,94%	0,00%
Neželeno razkazovanje spolnih organov	93,63%	92,49%	100,00%	0,80%	0,94%	0,00%	3,98%	4,69%	0,00%	1,59%	1,88%	0,00%
Vsiljeni spolni odnos (posilstvo)	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje	92,83%	92,96%	92,11%	1,99%	1,88%	2,63%	3,59%	3,29%	5,26%	1,59%	1,88%	0,00%
Neželeno kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil	92,83%	92,49%	94,74%	2,39%	2,82%	0,00%	3,98%	3,76%	5,26%	0,80%	0,94%	0,00%
Obljubljena višja plača ali napredovanje, če pristanem na katero od tukaj naštetih ravnanj	97,61%	97,65%	97,37%	1,20%	0,94%	2,63%	0,00%	0,00%	0,00%	1,20%	1,41%	0,00%
Obljubljena kakšna druga ugodnost, če pristanem na katero od tukaj naštetih ravnanj	98,41%	98,12%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,59%	1,88%	0,00%

Uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje)	83,27%	81,22%	94,74%	1,99%	2,35%	0,00%	13,55%	15,02%	5,26%	1,20%	1,41%	0,00%
Neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje	84,06%	83,10%	89,47%	3,59%	4,23%	0,00%	11,16%	11,27%	10,53%	1,20%	1,41%	0,00%
Neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino	77,69%	74,65%	94,74%	3,98%	4,69%	0,00%	16,73%	19,25%	2,63%	1,59%	1,41%	2,63%
Spolni napad (poskus posilstva)	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje, ker sem ženska / moški	90,84%	90,61%	92,11%	1,59%	1,41%	2,63%	5,98%	6,10%	5,26%	1,59%	1,88%	0,00%
Neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja	75,70%	74,18%	84,21%	5,98%	6,10%	5,26%	16,73%	17,84%	10,53%	1,59%	1,88%	0,00%
Neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino	92,43%	92,49%	92,11%	0,40%	0,47%	0,00%	5,58%	5,16%	7,89%	1,59%	1,88%	0,00%
Postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z mojim družabnim ali spolnim življenjem	76,49%	76,53%	76,32%	5,58%	5,63%	5,26%	16,33%	15,96%	18,42%	1,59%	1,88%	0,00%
Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje	76,89%	75,59%	84,21%	3,59%	4,23%	0,00%	18,33%	18,78%	15,79%	1,20%	1,41%	0,00%
Grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim ali se zoperstavim kateremu od tukaj naštetih ravnanj.	97,61%	97,18%	100,00%	0,40%	0,47%	0,00%	0,40%	0,47%	0,00%	1,59%	1,88%	0,00%
Neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti	96,41%	95,77%	100,00%	0,40%	0,47%	0,00%	1,20%	1,41%	0,00%	1,99%	2,35%	0,00%
Posmehovanje ali poniževanje, ker sem ženska / moški	90,04%	89,67%	92,11%	1,59%	1,41%	2,63%	7,17%	7,51%	5,26%	1,20%	1,41%	0,00%
Neželena masaža vratu, ramen	90,44%	90,14%	92,11%	3,19%	3,76%	0,00%	4,38%	4,23%	5,26%	1,99%	1,88%	2,63%
Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o mojem spolnem življenju	90,04%	90,61%	86,84%	2,79%	1,88%	7,89%	4,38%	4,23%	5,26%	2,79%	3,29%	0,00%
Neželeno naslavljanje s 'srček, punči, miška, cukrček, mucek, sestrica' in podobno	80,88%	78,87%	92,11%	1,59%	1,88%	0,00%	16,33%	17,84%	7,89%	1,20%	1,41%	0,00%