

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

Urška Hain

**SPOLNO NADLEGOVANJE V SLOVENSKI VOJSKI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

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

Urška Hain

Mentorica: red. prof. dr. Ljubica Jelušič

**SPOLNO NADLEGOVANJE V SLOVENSKI VOJSKI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

*Longum iter est per praecepta,  
breve et efficax per exempla.*

*Dolga je pot po pravilih,  
kratka in uspešna po zgledih.*

*(Seneka ml.)*

*Rada bi se zahvalila mentorici prof. dr. Ljubici Jelušič za pomoč, svetovanje in motivacijo v celotnem študijske procesu ter pri nastajanju diplomskega dela.*

*Zahvala gre tudi moji družini, prijateljem in sorodnikom, ki so mi v času študija stali ob strani in mi omogočili, da sem se tudi v težkih trenutkih ponovno postavila na noge.*

*Del te naloge pripada vsakemu izmed vas.*

## Spolno nadlegovanje v Slovenski vojski

Varno delovno okolje, ki ščiti posameznikovo dostojanstvo, ga ne diskriminira, preprečuje vse oblike spolnega nadlegovanja ter primerno reagira, če do nadlegovanja pride, je osnovna pravica vsakega zaposlenega. To pravico velja še posebej izpostaviti v organizacijah, ki so zaradi narave dela, delovnega okolja in odnosov med zaposlenimi nekaj posebnega. Oborožene sile predstavljajo unikatno organizacijo, v kateri vladajo hierarhični odnosi, pomembna je vojaška (moška) kultura, osnovno vrednoto pripadnikov pa predstavlja kohezija ter zagotavljanje njenega obstoja. Glavni pogoj za zagotavljanje varnega delovnega okolja brez vseh oblik spolnega nadlegovanja je prepoznavanje težav, ki bi lahko vplivale na varnost ter posledično na kohezijo v enotah in njihovo uspešnost. Da pa bi probleme lahko identificirali, preprečili in sankcionirali, je potrebno spolno nadlegovanje na delovnem mestu (vključujoč tudi nadlegovanje v oboroženih silah) definirati in normativno urediti. Le s poznavanjem (prepoznavanjem) pojava in primerno normativno ureditvijo, ki bo storilce kaznovala, bomo žrtve prepričali, da bodo o nadlegovanju spregovorile. Z zavedanjem, da problem obstaja ter da ga je mogoče rešiti, pa bomo pripomogli k njegovemu zmanjšanju.

Ključne besede: spolno nadlegovanje, delovno mesto, oborožene sile.

## Sexual harassment in Slovenian armed forces

Safe working environment, which protects the dignity of individual, prevents them from discrimination, all forms of sexual harassment and reacts properly when these problems occur, is the basic right of every employee. This right is especially important in organizations that are distinct, because of their nature of work, working environment and relationships between co – workers. Armed forces are unique organization with strong hierarchy, military (masculine) culture and cohesion as the basic value. Preservation of cohesion depends on safe working environment without sexual harassment and identification of problems, that may influence units and their efficiency. To be able to identify, prevent and sanction sexual harassment in workplace (as well as sexual harassment in armed forces), we have to define and legally regulate this field. Only with knowledge (identification) of problem and legal regulation that will sanction perpetrators, can we convince victims to talk about harassment. The only way that we could help to decrease the problem is to be aware of the phenomenon and believe that we can fight against it.

Key words: sexual harassment, workplace, armed forces.

## Kazalo vsebine

1. Uvod .....	7
1.1 Tema diplomskega dela .....	7
1.2 Cilji in raziskovalna vprašanja .....	9
1.2.1 Raziskovalna vprašanja.....	9
1.3 Metode raziskovanja .....	10
2. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu .....	11
2.1 Teoretični pristopi k proučevanju vzrokov spolnega nadlegovanja .....	14
2.1.1 Vzroki za spolno nadlegovanje na delovnem mestu po Tangri in Hayes..	16
2.1.1.1 Societalna raven razlage in sociokulturni model .....	16
2.1.1.2 Organizacijska raven razlage .....	16
2.1.1.3 Individualna raven razlage .....	18
2.1.2 Vzroki za spolno nadlegovanje na delovnem mestu po Foote in Goodman	
– Delahunty .....	18
2.1.2.1 Biološke teorije.....	18
2.1.2.2 Teorije moči .....	19
2.1.2.3 Teorije organizacijskih modelov .....	19
2.1.2.4 Individualistične teorije.....	20
2.1.2.5 Splošne teorije spolnega nadlegovanja .....	20
2.1.2.6 Teorije spolnega nadlegovanja kot tehnologije seksizma .....	21
2.1.2.7 Teorije približanja in odboja .....	21
2.2 Reagirane na spolno nadlegovanje .....	21
2.2.1 Izogibanje .....	21
2.2.2 Odstranitev .....	22
2.2.3 Pogajanje .....	22
2.2.4 Soočenje .....	22
2.3 Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu .....	23
3. Spolno nadlegovanje v oboroženih silah .....	25
3.1 Raziskave o spolnem nadlegovanju v oboroženih silah.....	28
3.2 Politika preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja	
v oboroženih silah .....	36
3.2.1 Belgija.....	36
3.2.2 Danska .....	37
3.2.3 Francija.....	38
3.2.4 Kanada .....	38
3.2.5 Luksemburg.....	39
3.2.6 Nemčija .....	39
3.2.7 Nizozemska .....	40
3.2.8 Norveška .....	40
3.2.9 Španija .....	40
3.2.10 Turčija.....	41
3.2.11 Združene države Amerike .....	41
3.2.12 Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske.....	42

4. Spolno nadlegovanje v Slovenski vojski .....	44
4.1 Primer domnevnega spolnega nadlegovanja in šikaniranja dveh vojakinj, pripadnic 18. bataljona RKBO .....	44
4.2 Primer spolnega nadlegovanja in šikaniranja v vojaški zdravstveni enoti vojašnice v Šentvidu v Ljubljani .....	49
4.3 Raziskave o spolnem nadlegovanju v Slovenski vojski.....	51
4.4 Politika preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski .....	54
4.4.1 Dokumenti Evropske unije .....	54
4.4.1.1 Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu .....	55
4.4.1.2 Priporočilo Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu .....	56
4.4.1.3 Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju .....	56
4.4.1.4. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu .....	57
4.4.2 Zakonodaja Republike Slovenije .....	59
4.4.2.1 Kazenski zakonik Republike Slovenije .....	60
4.4.2.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških.....	61
4.4.2.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja .....	61
4.4.2.4 Zakon o delovnih razmerjih .....	62
4.4.2.5 Zakon o javnih uslužbencih.....	63
4.4.2.6 Zakon o obrambi.....	64
4.4.2.7 Pravila službe v Slovenski vojski.....	65
4.4.2.8 Zakon o službi v Slovenski vojski.....	68
5. Zaključek .....	72
6. Literatura .....	78

# 1. Uvod

## 1.1 Tema diplomskega dela

Ljudje velik del svojega življenja preživimo na delovnem mestu, kjer se hote ali nehoti srečujemo tudi s spolnim obnašanjem. To je prisotno v vsakdanjih medčloveških odnosih in pogosto je težko določiti natančno mejo med želenim in neželenim spolnim obnašanjem. Ravno zaradi te »vseprisotnosti« se je problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pričelo raziskovati relativno pozno, kar pa seveda ne pomeni, da prej ni bil prisoten. Pred nekaj več kot dvajsetimi leti so se ameriški znanstveniki pričeli spraševati, ali spolno nadlegovanje na delovnem mestu predstavlja zadosten problem za dodatno raziskovanje.

Prve raziskave o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu so opravili v Združenih državah Amerike. Ena izmed prvih večjih je bila opravljena med leti 1978 in 1980, dala pa je presenetljive rezultate, po katerih je kar 42 % žensk in 15 % moških doživelo spolno nadlegovanje na delovnem mestu (glej Russel 1984: 270). V nadaljnjih raziskavah so ugotovili, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu predstavlja kompleksen problem, da je pojavnost problema odvisna od mnogih dejavnikov ter da prisotnost nadlegovanja ne vpliva le na žrtev, temveč na celoten delovni proces ter ustroj podjetja oziroma organizacije. Na tem mestu je pomembno poudariti tudi to, da ni velik le vpliv spolnega nadlegovanja na delovno okolje, temveč tudi politika oziroma odnos delovne organizacije do nadlegovanja.

Na podlagi opravljenih raziskav so znanstveniki prišli do pomembnih zaključkov, ki so pripomogli k izboljšanju politike preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Raziskave so pokazale, da ženske pogosteje označujejo spolno obnašanje kot spolno nadlegovanje ter da se pri označevanju želenega in neželenega obnašanja med ženskami in moškimi pojavljajo pomembne razlike<sup>1</sup>, čeprav pri označevanju resnejših dejanj (npr. posilstvu) razlik ni. Konrad in Gutek (1986) (v Jogan 2000: 16) zagovarjata, da do teh razlik prihaja zaradi dvojnih meril v družbi.

---

<sup>1</sup> Dejanja, ki jih ženske označujejo kot negativna in neželena, moški pogosto označujejo kot pozitivna in želena (glej Jogan 2000: 16).

Moški so v očeh drugih moških spoštovani in uspešni, kadar dokažejo, da lahko imajo več žensk, na drugi strani pa za ženske velja ravno obratno (ženske, ki imajo več moških, so v družbi zasmehovane in nespoštovane). Ker so moški pogosto iniciatorji spolnih odnosov, jim delovno mesto predstavlja »potencialno areno za spolno osvajanje« (Jogan 2000: 16).

Znano je, da spolno nadlegovanje na vseh delovnih mestih ni enako prisotno oziroma da se pogosteje pojavlja na delovnih mestih, kjer je večina zaposlenih pripadnikov enakega spola<sup>2</sup>. Ravno zaradi tega se bom v diplomski nalogi osredotočila predvsem na problem spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, kjer je večina zaposlenih moškega spola<sup>3</sup>. Oborožene sile so že same po sebi specifična organizacija, v kateri vladajo specifični odnosi, ki se od povprečnega, civilnega okolja močno razlikujejo. Odvisnost zaposlenih drug od drugega, medsebojna povezanost in narava dela povzročajo, da lahko že najmanjši problem spolnega nadlegovanja vpliva na skupino ter s tem na delovne sposobnosti in uspešnost pri delu.

Oborožene sile predstavljajo delovno okolje, ki je zaradi prevladovanja enega spola, spolno stereotipizirano. Spolna vloga se tako razume kot del poklicne vloge (o tem več v nadaljevanju naloge). V maskuliniziranih poklicih se pričakuje »moško« obnašanje, pri katerem napadalnost in fizična moč postaneta del poklicne vloge, ravno tako se agresivna spolna ponudba razume kot sprejemljiva (Konrad (1986) v Jogan 2000: 17).

Zaradi tega dejstva je definiranje pojma spolnega nadlegovanja ter njegovih značilnosti in vpliva izjemnega pomena. Sama definicija in prepoznavanje problema tako v širši družbi kot v delovnem okolju je pomembna osnova, na podlagi katere se lahko oblikuje učinkovita politika preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter natančno razdela oblike sankcioniranja, če do nadlegovanja pride.

V nalogi se bom najprej na splošno ukvarjala s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, nato bom na splošno proučila problematiko spolnega nadlegovanja v oboroženih silah ter v zadnjem delu pregledala, kako je problematika urejena v

---

<sup>2</sup> Konrad in Gutek (1986) (v Jogan 2000: 17) sta prišla do zaključka, da v maskuliniziranih delovnih okoljih prevladuje težnja k seksualizaciji odnosov, medtem ko v feminiziranih okoljih prevladujejo aseksualni odnosi.

<sup>3</sup> Na podlagi tega seveda ne moremo in ne smemo sklepati, da so nadlegovalci samo moški, žrtve pa samo ženske. Upoštevati je potrebno, da so lahko žrtve nadlegovanja tudi pripadniki moškega spola, da lahko tudi ženske nadlegujejo ter da obstaja tudi homoseksualno spolno nadlegovanje (op.a.).



Slovenski vojski. V tem delu bom natančno proučila slovensko in evropsko zakonodajo s tega področja (slovensko zaposlitveno zakonodaja, Pravila službe v Slovenski vojski, Zakon o službi v Slovenski vojski, evropsko zakonodajo s področja zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških itd.).

## *1.2 Cilji in raziskovalna vprašanja*

Glavni cilji moje naloge so splošna proučitev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter njegova razlaga s pomočjo različnih teorij. Sledil bo natančnejši opis spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, predstavila bom nekaj raziskav, ki so bile izvedene v tujini, ter pregledala načine normativne ureditve problematike v nekaterih državah zveze NATO. V poglavju o spolnem nadlegovanju v Slovenski vojski bom pregledala javno dostopne dokumente s področja spolnega nadlegovanja ter z njihovo pomočjo natančneje opisala dogodke. Za tem se bom posvetila zakonski urejenosti problema tako v okviru Evropske unije kot v Republiki Sloveniji. Ravno tako me bo zanimalo, kakšni so ukrepi za preprečevanje spolnega nadlegovanja, kako bi ukrepali ter kakšne bi bile posledice, če bi do njega dejansko prišlo. V sklepnem delu bom na podlagi teorije predstavila moje ugotovitve v zvezi s spolnim nadlegovanjem v Slovenki vojski (kateri tipi spolnega nadlegovanja so najpogostejši, zakaj do njih prihaja, kakšne so najpogostejše reakcije žrtev itd.).

### *1.2.1 Raziskovalna vprašanja*

Glede na razsežnosti tematike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in spolnega nadlegovanja v oboroženih silah oziroma v Slovenski vojski, si moram postaviti več raziskovalnih vprašanj. Moja raziskovalna vprašanja se tako glasijo: kaj je spolno nadlegovanje na delovnem mestu (definicija, oblike, teoretične razlage pojava, reakcije žrtev na spolno nadlegovanje ter njegove posledice); zaradi česa so oborožene sile specifična organizacija tudi na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu; kakšne so (na podlagi tujih raziskav) razsežnosti spolnega nadlegovanja v oboroženih silah; na kakšne načine so problematiko normativno uredile nekatere države, članice NATO. Na področju problematike v Slovenski vojski

me bo zanimalo: kateri so najbolj poznani primeri spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski in kako so na njih reagirali odgovorni; ali so bile v Sloveniji na tem področju opravljene raziskave ter kaj so pokazale; na kakšen način je v slovenski zakonodaji urejeno spolno nadlegovanje na delovnem mestu in spolno nadlegovanje v oboroženih silah; kako primeri spolnega nadlegovanja, ki prihajajo v javnost, vplivajo na oblikovanje novih oziroma na spreminjanje starih normativnih pravil.

### *1.3 Metode raziskovanja*

Pri raziskovanju problematike spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski se bom ukvarjala predvsem s teoretičnimi raziskovalnimi metodami. Z uporabo sekundarnih virov (znanstvenih člankov priznanih domačih in tujih strokovnjakov, raziskav s področja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in spolnega nadlegovanja v oboroženih silah) bom predstavila problematiko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter spolnega nadlegovanja v oboroženih silah.

Proučila bom vire, ki se ukvarjajo z zaščito dostojanstva zaposlenih na delovnem mestu, ter pregledala zakonske akte in pravila, ki urejajo zaposlovanje pripadnikov Slovenske vojske, njihovo obnašanje na delovnem mestu ter varovanje vojakov, podčastnikov in častnikov<sup>4</sup> v primerih spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Osnovni metodi pri izdelavi diplomskega dela bosta torej analiza vsebine sekundarnih virov ter deskriptivna metoda.

---

<sup>4</sup> Zaradi lažjega branja bom v diplomski nalogi uporabljala moške izraze tako za pripadnice kot pripadnike oboroženih sil. Ženske izraze bom uporabljala le v primerih, ko bom hotela posebej izpostaviti razlike med spoloma (op.a.).

## 2. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

»Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo dejanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu. Nezaželeno ravnanje spolne narave je lahko fizično, verbalno ali neverbalno dejanje« (Kozmik 1999: 75).

Evropska komisija<sup>5</sup> loči tri kategorije spolnih dejanj na delovnem mestu:

- v prvo kategorijo sodijo fizična dejanja; gre za dotikanje, trepljanje, nezaželen fizični stik, ščipanje, izsiljeno objemanje in poljubljanje, drgnjenje, dotikanje sodelavčevih oblačil, las, telesa, masaža vratu, ramen, prisilni spolni odnos, spolni napad itd.,
- drugo kategorijo predstavljajo verbalna dejanja; sem sodijo nezaželeno osvajanje, predlogi ali pritiski k spolni dejavnosti, ponavljajoči se predlogi za druženje, pripombe in namigovanje, naslavljanje sodelavca z ljubkovalnimi izrazi, bahanje s spolnimi podvigi, postavljanje osebnih vprašanj v zvezi s spolnimi navadami posameznika itd.,
- v tretji kategoriji spolnih dejanj pa so neverbalna dejanja spolne narave, pri katerih gre za prikazovanje pornografskih oziroma spolno sugestivnih slik, predmetov ali besedil, v to kategorijo pa se prištevajo tudi pohotni pogledi, žvižganje in spolne geste, razkazovanje spolnih organov itd. (glej Kozmik 1999: 75 in Urad za enake možnosti 2004).

Zelo pomemben je del definicije, ki govori o »drugih, na spolu temelječih dejanjih«, saj se v kategoriji spolnega nadlegovanja tako pojavijo tudi poniževalno, sramotilno obrekovanje ter s spolom pogojene pripombe o obleki, izgledu posameznika, zasmehovanje, posmehovanje, žaljenje zaradi spola itd. (glej Kozmik 1999: 75 in Urad za enake možnosti 2004).

Še tako natančna definicija dejanj pa ne pomeni, da jih bodo vsi zaznali in obravnavali kot spolno nadlegovanje. Dejstvo je namreč, da je meja med želenim in neželenim spolnim dejanjem subjektivno pogojena in odvisna od konteksta, v

---

<sup>5</sup> V Resoluciji Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (90/C 157/02), 29. maj 1990. Dostopna na <http://www.legislationline.org/legislation.php?tid=99&lid=5642> (30. marec 2007).

katerem se pojavlja, od vpletenih posameznikov, njihovega razumevanja celotne situacije ter izkušenj, ki so jih v preteklosti imeli s spolnim nadlegovanjem. Ocena žrtve je tako ključnega pomena, da se neko obnašanje označi za spolno nadlegovanje (glej Jogan 2000: 4–11).

Socialni psihologi so ugotovili, da ljudje z bolj tradicionalnimi nazori dejanja redkeje označijo kot spolno nadlegovanje. Ravno tako na označevanje dejanj vplivajo razlike med nadlegovalci, na primer njihova spolna usmerjenost, rasa, položaj v organizaciji, ter značilnosti nadlegovanja – dolgotrajno nadlegovanje in resnejše oblike nadlegovanja se pogosteje označijo kot nezaželene. Ne glede na oceno posameznika pa je pri določenih dejanjih, kamor med drugim spadajo fizično nasilje ter nedovoljeno otipavanje intimnih predelov, zadevo potrebno obravnavati prvič, ko se pojavi.

Pogoji, na podlagi katerih se neko dejanje lahko označi za spolno nadlegovanje, so po Priporočilu Komisije<sup>6</sup> (glej Kozmik 1999: 75):

- če je vedenje za nadlegovano osebo nezaželeno, neopravičljivo in žaljivo;
- če se zavračanje ali podrejanje takšnemu vedenju uporablja kot osnova za odločanje, ki vpliva na dostop do strokovnega usposabljanja ali zaposlitve, ohranitev delovnega mesta, napredovanje, plačo ali katero koli drugo odločitev v zvezi z zaposlitvijo posameznice ali posameznika;
- če takšno vedenje ustvarja zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje.

Prvo definicijo spolnega nadlegovanja, ki jo je prevzel tudi Evropski Svet v »Resoluciji Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu<sup>7</sup>« je Komisija za enake možnosti pri zaposlitvi<sup>8</sup> definirala leta 1989. Definicija kot spolno nadlegovanje označuje (Harris in Firestone 1997: 154–155):

---

<sup>6</sup> Priporočilo Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (92/131/EEC), 27. november 1991. Dostopno na [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0131&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0131&model=guichett) (30. marec 2007).

<sup>7</sup> Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (90/C 157/02), 29. maj 1990. Dostopna na <http://www.legislationline.org/legislation.php?tid=99&lid=5642> (30. marec 2007).

<sup>8</sup> Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

*Nedobrodošlo<sup>9</sup> spolno zблиževanje, prošnje za spolne usluge in druga verbalna ali fizična dejanja spolne narave sestavljajo spolno nadlegovanje, če je podrejanje takemu obnašanju eksplicitno ali implicitno pogoj pri posameznikovi zaposlitvi, podrejanje ali zavrnitev teh dejanj pa je uporabljena kot osnova za zaposlitvene odločitve ali pa je namen teh dejanj vplivanje na posameznikovo delovno učinkovitost oziroma ustvarjanje sovražnega delovnega okolja.*

V definiciji se pojavi razlikovanje med dvema oblikama spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, in sicer:

- »quit pro quo« oziroma »daj – dam« nadlegovanje ali spolno izsiljevanje: je oblika spolnega nadlegovanja, ki služi kot osnova za zaposlitvene odločitve; gre za zlorabo moči in položaja v organizaciji. Vsebuje odkrite ali prikrite grožnje po maščevanju, če se žrtev ne podredi zahtevam (npr. spolne usluge v zameno za napredovanje, nagrade, slabše ocene dela oziroma nenapredovanje v primeru zavrnitve). »Quit pro quo« nadlegovanje lahko negativno vpliva tudi na tretjo osebo (občutek splošne diskriminacije in nepravčnosti, ker sodelavec ali sodelavka »dosega boljše rezultate« zaradi spolnega razmerja);
- spolno nadlegovanje, ki ustvarja sovražno in ponižujoče delovno okolje; do tega pride, če so vojaki ali civilisti izpostavljeni ponižujočim in žaljivim spolnim pripombam, ki vplivajo na njihovo uspešnost pri delu (gre predvsem za opazke na osnovi spola, komentarje na račun določenih delov telesa, razkazovanje slik ali šale, ki povzročijo, da se nekdo na delovnem mestu počuti neprijetno). (glej Department of the Army 2006).

Na tem mestu je pomembno izpostaviti tudi vidik spolnega nadlegovanja kot spolne diskriminacije<sup>10</sup>. To je oblika spolnega nadlegovanja, pri katerem je spol žrtve odločilni dejavnik, da do dejanj spolnega nadlegovanja sploh pride. Koncept pomeni,

---

<sup>9</sup> Kot »nedobrodošlo« se označi vsako dejanje spolne narave, ki pri žrtvi ni zaželeno, ga žrtev ni prva storila ali zanj ni prosila (Department of the Army 1994).

<sup>10</sup> Pogosto se besedna zveza spolna diskriminacija pojavi že v definiciji spolnega nadlegovanja, npr. »Spolno nadlegovanje je oblika spolne diskriminacije, ki jo sestavljata dve obliki obnašanja: quit pro quo nadlegovanje in nadlegovanje, ki povzroča sovražno okolje« (Welsh 1999: 170).

da žrtev ne bi bila nadlegovana, če bi bila drugačnega spola – »ženska, ki je nadlegovana mora tako dokazati, da do nadlegovanja ne bi prišlo, če bi na njenem mestu bil moški« (Kozmik 1999: 77).

Pri označevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu raziskave, opravljene v zadnjih desetih letih, močno poudarjajo vpliv organizacijske kulture organizacije na označevanje spolnega nadlegovanja. V organizacijah, ki dovoljujejo spolno obnašanje na delovnem mestu oziroma je to obnašanje institucionalizirano in s tem del delovnega procesa, pogosto spolnega nadlegovanja ne zaznajo. Gre na nek način za njegovo normalizacijo, saj ga zaposleni ne zaznajo, čeprav do njega prihaja (glej Welsh 1999: 174–175).

## *2.1 Teoretični pristopi k proučevanju vzrokov spolnega nadlegovanja*

Vzroke oziroma faktorje, ki predstavljajo preddispozicije, zaradi katerih prihaja do spolnega nadlegovanja, natančno razdeli Russel (1984). Na pojav spolnega nadlegovanja po njenem mnenju močno vplivajo starost, zakonski stan in spolna sestava delovnega okolja. Zanimarjivi pa niso niti vplivi izobrazbene ravni, rase, etnične pripadnosti, netradicionalnega delovnega okolja ter spola neposredno nadrejene osebe<sup>11</sup>.

Na podlagi raziskave, ki jo je Russel s sodelavci izvedla med leti 1978 in 1980, lahko kot najpogostejšo žrtev spolnega nadlegovanja (tako med moškimi kot ženskami) označimo mlado, samsko osebo z višjo izobrazbo, ki pripada določeni manjšini, rasni ali etnični skupini in je na položaju pripravnika (če gre za moškega) oziroma se nahaja na netradicionalnem položaju ali v netradicionalnem delovnem okolju (če gre za žensko), neposredno nadrejeni je nasprotnega spola, ravno tako je najožja delovna skupina sestavljena pretežno iz pripadnikov nasprotnega spola (glej Russel 1984: 271–272).

Russel (1984) vzroke za spolno nadlegovanje razdeli v dve skupini, in sicer: vzroke, ki ustvarjajo pogoje za spolno nadlegovanje ter vzroke, ki zmanjšujejo notranje strahove proti nadlegovanju žensk.

---

<sup>11</sup> Zanimivo je, da kar 30 % ameriških in kanadskih moških priznava, da bi bili pripravljeni ustrahovati, groziti ali fizično prisiliti ženske k spolnim odnosom, če bi bili prepričani, da jih ne bodo odkrili (glej Schwartz in Rutter 2000: 66).

Vzroki, ki ustvarjajo pogoje za nadlegovanje so:

- socializacija v tipične moške spolne vloge, znotraj katerih so moški tisti, ki prevzemajo iniciativo v spolnosti (ženske so ranljivejše, saj moški morebitno zavrnitev prenesejo kot napad na svojo moškost, moč in s tem tudi prevlado nad ženskami). Stereotipna vloga »pravega moškega« od njega zahteva, da na ženske gleda izključno kot na spolni objekt;
- družbeni nadzor žensk, s katerim moški dosegajo ekonomske interese; gre predvsem za to, da moški nadzorujejo dostopnost služb, uspešnost in napredovanje žensk, z namenom, da sebi zagotavljajo nenehno nadrejenost (posledice so predvsem nižji dohodki žensk, ki so sicer na enakem položaju kot njihovi moški kolegi, večji delež nezaposlenih žensk, kriteriji napredovanja, ki temeljijo na telesni privlačnosti, zaradi česar ženske pričnejo z medsebojnim tekmovanjem itd.) (glej Russel 1984: 273–276).

Vzroki, ki zmanjšujejo notranje strahove proti nadlegovanju žensk oziroma kulturne norme, ki vzpodbujajo moške želje za nadlegovanje žensk na delovnem mestu:

- prepričanje, da je mesto žensk doma; moški imajo pravico do nadlegovanja, ker so ženske zapustile mesto, ki jim pripada, s tem zavrgle tudi svojo integriteto ter kršile pravila, določena v družbi. Netradicionalne in nekonformistične ženske so bile označene kot »iskalke težav« in s tem še posebej podvržene spolnemu nadlegovanju;
- sprejemanje spolne diskriminacije, usmerjene proti ženskam, pri čemer se spolno izkorišča zaposlitveni položaj ženske ter ekonomsko izkorišča spolni položaj ženske v podjetju. Predvsem je tu pomemben ekonomski položaj delodajalca, saj je ekonomska moč pri spolnem nadlegovanju enako pomembna kot pa fizična moč pri posilstvu (MacKinnon (1979) v Russel 1984: 277);
- spolno nadlegovanje kot oblika prostitucije; predstavlja težavo od trenutka, ko so nekatere ženske zaradi svojega slabega ekonomskega položaja pričele prodajati spolne usluge. Spolno nadlegovanje je bilo dolgo skrito ravno zaradi prepričanja, da imajo moški spolno iniciativo, zaradi tega ker plačujejo, najsi bo to na zmenku, v zakonu ali v službi (glej Russel 1984: 276–278).

### *2.1.1 Vzroki za spolno nadlegovanje na delovnem mestu po Tangri in Hayes*

Tangri in Hayes (1997) (v Welsh 1999: 176–181) ločita tri teorije, na podlagi katerih je mogoče poiskati vzroke za spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Gre za razlage na societalni, organizacijski in individualni ravni.

#### 2.1.1.1 Societalna raven razlage in sociokulturni model

»Spolno nadlegovanje je produkt kulturno legitimirane moči in statusnih razlik med moškimi in ženskami« (Welsh 1999: 176). Gre za sovpadanje s t. i. feministično razlago spolnega nadlegovanja, ki pravi, da spolno nadlegovanje izvira iz patriarhalne družbe. Nadlegovanje naj bi se razvilo pri procesu socializacije posameznega spola in predstavlja mehanizem, s katerim moški vzpostavljajo prevlado nad ženskami v družbi in posledično tudi v delovnem okolju. Na podlagi te razlage je enostavno sklepati, kdo so glavne žrtve nadlegovanja in komu to predstavlja največjo nevarnost. Če pri razlagi upoštevamo še individualne značilnosti, kot so zakonski stan, starost in položaj v organizaciji, lahko sklepamo, da so najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja mlade, samske ženske, ki v organizaciji zasedajo nižje položaje (glej Welsh 1999: 176–177). Model vsebuje vse vloge moških in žensk ter jih povezuje z družbo oziroma z vsemi organizacijami, institucijami, delitvijo moči ter vzorci obnašanja, ki se v družbi pojavljajo.

#### 2.1.1.2 Organizacijska raven razlage

Gre za razlage na podlagi organizacijskih vlog, moči in kulture v organizaciji ter njihove povezave s spolnim nadlegovanjem. Od organizacijske kulture je namreč odvisno, do katere stopnje bo tolerirala spolno nadlegovanje. Višja kot je stopnja tolerance, bolj pogosto bo prihajalo do spolnega nadlegovanja, na drugi strani pa lahko aktivna politika preprečevanja spolnega nadlegovanja učinkovito zmanjša pojavnost nadlegovanja v organizaciji.

Na pojavnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne vpliva samo organizacijska kultura, ampak tudi sama organizacija dela. Raziskave so namreč pokazale, da monotono, ponavljajoče ter fizično zahtevno delo prispeva k spolnemu nadlegovanju. Predstavlja namreč način, kako lažje prenesti z dolgotrajno delo



ter vzpostaviti človeške stike. Pomembno pa je vedeti tudi, da avtorji ne zanemarjajo možnosti, da do nadlegovanja pride preprosto zaradi tega, ker ženske v določenem delovnem okolju niso dobrodošle (glej Welsh 1999: 180–181).

Pri upoštevanju formalne in neformalne moči v organizaciji teorija predpostavlja, da formalna moč v organizaciji vodi k nadlegovanju, saj lahko posamezniki, ki imajo veliko formalno moč, izkoristijo svoj položaj za nadlegovanje podrejenih. Na podlagi tega lahko sklepamo, da so nadlegovalci najpogosteje moški, ki so na višjih položajih in imajo moč, žrtve pa so ženske, ki so na nižjih položajih in imajo temu primerno tudi manj moči.<sup>12</sup> Na drugi strani pa so raziskave pokazale, da formalna moč ni edina, ki »daje pogoje« za nadlegovanje. Prihaja namreč tudi do t. i. nadlegovanja na osnovi neformalne moči (contrapower harassment), pri katerem podrejeni z neformalno močjo, ki temelji na osebnosti, znanju, dostopu do določenih informacij ali čem drugem, nadlegujejo nadrejene. Pride do pojava, ko so »ljudje v odnosu do drugih istočasno močni in nemočni« (Welsh 1999: 178).

V drugi sklop organizacijskih razlag spolnega nadlegovanja lahko štejemo t. i. številčno (dejanski delež pripadnikov določenega spola v organizaciji) in normativno dominacijo (dominacija spolnih vlog), na podlagi katere ločimo organizacije, v katerih so prevladujoči pripadniki moškega spola (maskulinizirana delovna okolja), organizacije, v katerih so prevladujoče pripadnice ženskega spola (feminizirana delovna okolja), ter organizacije, v katerih noben od spolov ni dominanten. V prvih dveh tipih organizacij prihaja do tega, da so v ospredju spolne vloge zaposlenih, ki zasenčijo službene vloge. Prihaja do t. i. pojava »sex role spillover«. V takšnih pogojih, kjer so v ospredju spolne vloge, veliko pogosteje prihaja do spolnega nadlegovanja (v okoljih, kjer prevladujejo moški se na ženske gleda predvsem kot na pripadnice nasprotnega spola in ne kot sodelavke, kar moškim omogoča, da »zagotovijo« ženskam primeren podrejeni položaj). Tudi raziskave so pokazale, da so ženske v maskuliniziranih delovnih okoljih nadlegovane pogosteje kot v feminiziranih. V organizacijah, kjer tradicionalno prevladujejo moški, se je razvila organizacijska kultura, ki predstavlja podaljšek moške kulture – do nesprejemanja in sovražnosti, usmerjeni proti ženskam, v teh okoljih prihaja predvsem zato, ker gre za skrunitev tipično moškega okolja (glej Welsh 1999: 178). »Spolno nadlegovanje na

---

<sup>12</sup> Izjava se je po opravljenih raziskavah izkazala za napačno, saj so ugotovili, da so najpogostejši nadlegovalci sodelavci in ne nadrejeni (glej Welsh 1999: 177).

delovnem mestu je pogosto način, s katerim žrtvi povedo, da na takšen ali drugačen način ni dobrodošla na delovnem mestu ter da kot sodelavec ni spoštovan« (Welsh 1999: 170).

Kar zadeva dejansko številčno premoč določenega spola v organizaciji, pa spolno nadlegovanje predstavlja »funkcijo stika med moškimi in ženskami na delu in ne spolno vlogo, povezano z določenim delom« (Welsh 1999: 179).

### 2.1.1.3 Individualna raven razlage

Z razlagami, ki temeljijo na individualni ravni, so se ukvarjali predvsem psihologi, ki so na problematiko spolnega nadlegovanja gledali predvsem skozi prizmo žrtve. Ukvarjali so se namreč s tem, kakšne lastnosti mora imeti posameznik, da postane potencialna žrtev spolnega nadlegovanja (glej Welsh 1999: 181).

### 2.1.2 Vzroki za spolno nadlegovanje na delovnem mestu po Foote in Goodman – Delahunty

Foote in Goodman – Delahunty (2005) (v Robnik 2006: 73–78) ločita sedem vrst teorij, in sicer: biološke teorije, teorije moči, teorije organizacijskih modelov, individualistične teorije, splošne teorije spolnega nadlegovanja, teorije spolnega nadlegovanja kot tehnologije seksizma ter teorije približanja in odboja.

#### 2.1.2.1 Biološke teorije

Osredotočajo se na to, da naj bi moški zaradi hormonov imeli bolj izražen spolni nagon. Na podlagi tega nagona, naj bi se v moških porajala želja po nadzoru in prevladi nad ženskami. Posledično naj bi se na ženske gledalo kot na stvari, ki naj služijo moškemu in mu zagotavljajo uspešno reprodukcijo (glej Robnik 2006: 74).

»... predvidevajo, da je spolno nadlegovanje potemtakem stopnja v naravnem ljubezenskem odnosu. Ti pari naj bi bili zato podobni po starosti, rasi, prepričanjih, statusu, kot je tipično za partnerje ...« (Lozar 2001: 8). Teorije, ki temeljijo na zgodovinskih vlogah lovca in nabiralke poudarjajo, da lahko samo moški, ki ima več partnerk, zagotovi reprodukcijo, medtem ko mora ženska pri izbiri partnerja biti

previdnejša. Moško iskanje spolnosti in žensko zavračanje te, pripelje do pojava spolnega nadlegovanja (glej Robnik 2006: 74).

Problem nastane, ker se te teorije porušijo oziroma postanejo vprašljive, ko gre za primere, v katerih ženske nadlegujejo moške.

#### 2.1.2.2 Teorije moči

Osnovane so na tezi, da imajo moški v družbi in s tem posledično tudi na delovnem mestu več moči kot ženske. »Na delovnem mestu moško splošno patriarhalno moč podpirajo še višji položaj v hierarhični strukturi organizacije« (Robnik 2006: 74). Moški naj bi tradicionalni prevladujoč položaj v družbi uporabljali za to, da bi izkoriščali ženske ter si s tem zagotavljali in potrjevali svojo moč. Tangri in drugi (1982) (v Robnik 2006: 74) na to teorijo gledajo kot na posledico kulture, ki moškim nalaga, da izoblikujejo družbena pravila, ženskam pa, da tem pravilom sledijo oziroma se jim prilagajajo. Funkcija spolnega nadlegovanja naj bi tako bila vodenje odnosov med moškimi in ženskami v skladu s splošnimi spolnimi normami.

Kritika teorije poudarja predvsem to, da ni nujno da le moški nadlegujejo ženske ter da je možno tudi nadlegovanje med sodelavci in ne le med nadrejenimi in podrejenimi. Ravno tako ne predpostavlja vpliva neformalne moči, na podlagi katere lahko podrejeni nadleguje nadrejenega, ter istospolnega nadlegovanja.

#### 2.1.2.3 Teorije organizacijskih modelov

Gre za teorije, ki temeljijo na spolnih vlogah in njihovem prepletanju ter so podobne organizacijski ravni razlag pri Tangri in Hayes (1997) (v Welsh 1999: 176). Znotraj delovnega okolja se od moških in žensk pričakuje, da bodo zasedli le svoje delovne vloge, medtem ko zunaj organizacije prevladujejo spolne vloge. Do njihovega prelivanja pride takrat, ko spolne vloge stopijo v ospredje tudi na delovnem mestu. Pojav je najpogostejši v organizacijah, kjer prevladujejo predstavniki enega spola. Foote in Goodman – Delahunty (2005) (v Robnik 2006: 75) menita, da se ravno na podlagi teh teorij najlažje razloži seksualizacija delovnega okolja ter spolno nadlegovanje moških s strani žensk.

#### 2.1.2.4 Individualistične teorije

Za razliko od individualne ravni razlage pri Welsh (1999), ki se nanaša predvsem na lastnosti, ki pri posamezniku pripomorejo, da postane potencialna žrtev spolnega nadlegovanja, pa Robnik (2006) našteva nujne predpogoje za to, da nekdo prične z nadlegovanjem.

Kot prvi predpogoj navaja motiviranost nadlegovalca za nadlegovanje, drugi predpogoj je premoč volje nad lastnimi zadržki do nadlegovanja, premagati mora zunanje zadržke do nadlegovanja, nenazadnje pa mora premagati tudi žrtvin odpor. Kot navaja Robnik (2006) so najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja ženske, ki so vstopile v tipično moško delovno okolje. Nediskriminatorna politika, ki je ženskam omogočila, da gredo v te organizacije, jih je po drugi strani pahnila v položaj morebitnih žrtv spolnega nadlegovanja. Dejstvo je tudi, da določena okolja ustvarjajo pripravljenost moških za nadlegovanje, a bodo na njihova dejanja vplivala le, če bodo takšna dejanja podpirala. Foote in Goodman – Delahunty (2005) (v Robnik 2006: 76) kot pozitivno stran individualističnih teorij označujeta predvsem njihovo prilagodljivost posameznikom in delovnim okoljem.

#### 2.1.2.5 Splošne teorije spolnega nadlegovanja

Robnik (2006) na podlagi Fitzgeralda in drugih (1999) razlikuje med tremi tipi spolnega nadlegovanja. Pri prvem gre za spolno nadlegovanje, ki temelji na seksizmu oziroma sovražnosti zaradi žrtvinega spola, spolni sovražnosti in spolnem vedenju. V drugi tip spolnega nadlegovanja prištevamo nezaželeno spolno pozornost, v tretji tip pa spolno nasilje. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu naj bi bilo posledica vključenosti žensk na določeno delovno mesto, zaposlitvenega statusa in odnosa organizacije do spolnega nadlegovanja. Foote in Goodman – Delahunty (2005) (v Robnik 2006: 77) menita, da je odnos organizacije do pojava spolnega nadlegovanja najpomembnejši razlog za povečanje ali zmanjšanje števila primerov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

#### 2.1.2.6 Teorije spolnega nadlegovanja kot tehnologije seksizma

Spolno nadlegovanje naj bi bilo po mnenju Franke (1997) (v Robnik 2006: 77) tehnologija seksizma, pri čemer naj bi se seksizem kazal ravno v spolnem nadlegovanju. Seksistična prepričanja se v tem primeru uporabljajo kot način, kako ženskam na delovnem mestu preprečiti profesionalni razvoj in jim s tem pokazati, kje v delovnem procesu je njihovo »pravo« mesto (»quit pro quo« nadlegovanje). Spolno nadlegovanje kot tako še ne predstavlja spolne diskriminacije – to postane, ko se nadleguje z namenom vsiljevanja spolnih norm in stereotipov, ki temeljijo na spolu. Foote in Goodman – Delahunty (2005) (v Robnik 2006: 77) pri modelu pogrešata predvsem vidik znanosti o obnašanju.

#### 2.1.2.7 Teorije približanja in odboja

»Spolno nadlegovanje je funkcija seksizma, ki ima vlogo ohranjanja moške nadrejenosti in ženske podrejenosti« (Stockdale (2004) v Robnik 2006: 77). Namen spolnega nadlegovanja, ki vsiljuje heteroseksualna in hipermaskulinarna spolna vedenja, je poniževanje žrtve in s tem branjenje lastne moškosti ter moške nadvlade.

## 2.2 Reagirane na spolno nadlegovanje

Welsh (1999) iz raziskav, opravljenih na koncu 20. stoletja, povzame možne reakcije na spolno nadlegovanje ter jih razdeli v štiri tipe, in sicer izogibanje, odstranitev, pogajanje in soočenje.

### 2.2.1 Izogibanje

Najbolj pogosta reakcija med ženskami, ki so bile spolno nadlegovane, je izogibanje, saj večina nadlegovanja ne prijavi oziroma ga ignorira (t. i. pasivno reagiranje na nadlegovanje). Gre za to, da si žrtve ne priznavajo, da do nadlegovanja sploh prihaja, zato zmanjšujejo njegov pomen. S tovrstno reakcijo poskušajo žrtve preprečiti nadaljnje nadlegovanje bodisi s časovnim bodisi s prostorskim izogibanjem nadlegovalcu. V kolikor te metode ne delujejo, pridemo do skrajne reakcije znotraj

»izogibanja«; gre za samopremestitev, pri čemer žrtev zapusti okolje, v katerem se nahaja nadlegovalec (glej Jogan 2000: 24).

### *2.2.2 Odstranitev*

Druga kategorija reakcij je odstranitev, pri katerem se žrtev poskuša nadlegovanju izogniti in zmanjšati njegov učinek s šaljenjem in s tem, da na nek način sodeluje z nadlegovalcem. Gre za pretvarjanje in prikrivanje nadlegovanja ter iskanje nasvetov in podpore med sodelavci. Najpomembnejše pri odstranitvi je »zmanjševanje učinka konfliktnih elementov« (Jogan 2000: 25) – žrtev išče podporo pri skupini, s katero dela, saj ravno pripadnost tej omogoča, da se žrtev še naprej pretvarja ali pa poskuša zmanjšati stopnjevanje nadlegovanja, ravno tako skupina daje žrtvi nasvete, kako naj ravna z nadlegovalcem.

### *2.2.3 Pogajanje*

Tretji tip reakcij na nadlegovanje je pogajanje (aktivnejša oblika reakcije), kjer žrtev z neposrednimi zahtevami poziva nadlegovalca, naj s svojim početjem preneha. Pogosto se vključijo tudi strokovnjaki, ki žrtvi svetujejo, kako se soočiti s problemom. »S pogajanjem prizadeta oseba premakne središče interakcije k svojim potrebam v odnosih« (Jogan 2000: 25). S tem pa po drugi strani tvega, saj lahko postane izolirana od okolja ali pa pri nadlegovalcu doseže nasprotni učinek, in sicer ta, da se nadlegovanje (v hujši obliki) še vedno nadaljuje.

### *2.2.4 Soočenje*

Najbolj odločna in najaktivnejša oblika reakcije na spolno nadlegovanje je soočenje, pri katerem žrtev odločno odgovori nadlegovalcu ter mu zagrozi s formalnim reševanjem problema. Gre za uporabo formalnih pritožbenih poti, iskanje formalnih nasvetov ter javno razkritje nadlegovanja. Ker gre za reakcijo, ki od žrtve zahteva veliko moči in prizadevanja, da podoživi dogajanja, do soočanja pogosto pride le v

primerih, ko so vsi ostali mehanizmi zatajili ali pa niso pokazali zadostnih rezultatov. Pojavi se tudi, ko so dejanja tako ekstremna, da je odločna reakcija edina možna. Te reakcije se žrtve poslužijo le, če so prepričane, da organizacija, kjer delajo, spolno nadlegovanje priznava kot vprašanje delovnega okolja (glej Jogan 2000: 26) Gruber in Smith (1995) (v Welsh 1999: 182) menita, da do ostrejših reakcij pogosteje prihaja v okoljih, kjer je število zaposlenih moških in žensk približno enako ali pa ženske predstavljajo manjšino. Po njunem mnenju pa na nadlegovanje ostreje reagirajo tudi ženske s feminističnimi prepričanji.

Žrtve spolnega nadlegovanja najpogosteje ne prijavljajo zaradi strahu pred povračilom, pred izgubo službe oziroma ker ne želijo tvegati in situacije še poslabšati. Redkeje nadlegovanje prijavijo tudi osebe, ki so zaposlene za določen čas, saj imajo manj nadzora nad delovnimi nalogami in posledično manj moči (glej Welsh 1999: 182). K neprijavljanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je pripomoglo tudi pogosto pojavljanje mitov o tem, da so žrtve same krive za nadlegovanje in da so zaradi svojega načina oblačenja, obnašanja, govorjenja itd. same »prosile«, da jih nadlegujejo. Pogosto se teh dejanj ne prijavi tudi zaradi družbenega prepričanja, da gre za krivo obtoževanje s strani žensk, ker so se jim določeni moški zamerili. K prijavljanju problemov pa niso prispevale niti politike preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja nadlegovanja na delovnem mestu, saj so pogosteje kaznovale žrtev kot pa storilca (glej Harris in Firestone 1997: 155–156).

### *2.3 Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu*

Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu se raztezajo od psiholoških, preko psihosomatskih, vse do posledic v delovnem okolju, kar dokazujejo tudi vse izvedene raziskave. Welsh (1999) kot posledice, ki vplivajo na delovno okolje našteva nižjo moralo, bolj pogoste delovne izostanke, manjše zadovoljstvo z delom, zmanjšan občutek o enakih možnostih ter poslabšane medsebojne odnose. Na organizacijo, v kateri se pojavlja spolno nadlegovanje, vpliva izguba zaposlenih ali njihovo premeščanje, vpliv nadlegovanja pa se kaže tudi v manjši produktivnosti, v večjem številu bolniških izostankov in v tem, da ima organizacija več težav z iskanjem novih zaposlenih (nihče si namreč ne želi delati v okolju, kjer dokazano

obstaja spolno nadlegovanje). Pomembne so še posledice, ki jih ima spolno nadlegovanje na ekonomsko učinkovitost podjetja, saj spolno nadlegovanje ne deluje v skladu z dobrim poslovanjem<sup>13</sup> (glej Welsh 1999: 183–184).

Psihološke posledice, ki jih spolno nadlegovanje pušča na žrtvah, so strah, zaskrbljenost, stres, glavoboli, slabo počutje, depresija, motnje spanja in druge. Raziskava, ki sta jo opravila Dansky in Kilpatrick (1997) (v Welsh 1999: 183), je pokazala dolgoročno povezanost med depresijo, posttravmatsko stresno motnjo in spolnim nadlegovanjem.

---

<sup>13</sup> Po raziskavi, ki jo je opravil United States Merit System Protection Board o spolnem nadlegovanju, je to ameriško vlado med leti 1985 in 1987 stalo 267 milijonov dolarjev (glej Kozmik 1999: 17).



### 3. Spolno nadlegovanje v oboroženih silah

Spolno nadlegovanje v oboroženih silah je v zadnjem času ena najbolj perečih tem, ki pritegne veliko pozornosti tako strokovnih krogov kot splošne javnosti. Glede na to, da je spolno nadlegovanje v družbi prisotno povsod, bi bilo naivno pričakovati, da do njega v oboroženih silah ne prihaja. Pogoji, »potrebni« za pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, so v oboroženih silah praktično idealni (»tradicionalno maskulinizirano delovno okolje, ki institucionalno podpira seksizem« (Firestine in Harris (1994), v Kotnik – Dvojmoč 2002: 94), v katerem so pripadnice ženskega spola manjšina, posebne okoliščine dela, ki pri zaposlenih povečajo stopnjo stresa, odnosi nadrejeni – podrejeni, itd.).

O spolnem nadlegovanju v oboroženih silah se je pričelo govoriti po večjem vključevanju žensk v redne vojske (70. leta prejšnjega stoletja – definicijo spolnega nadlegovanja pa je Komisija za enake možnosti pri zaposlitvi<sup>14</sup> definirala leta 1989). Pri vključevanju žensk v oborožene sile je prišlo do združevanja dveh prej ločenih svetov; moškega in ženskega ter podiranja mitov o tem, da so ženske za oborožene sile koristne le kot matere bodočih vojakov, medicinske sestre, ljubice in tolažnice. Ker je osnovna vrednota v oboroženih silah moškost, naj bi s prisotnostjo žensk ta izgubljala na pomenu. Problem pa je postal še toliko večji, če je na hierarhični lestvici višji položaj zasedal nekdo, ki je tradicionalno podrejen (Addis in drugi 1994: xii). Z vstopom žensk v oborožene sile je prišlo do ogrožanja moške nadvlade nad ženskami in posledično spreminjanja organizacije, ki zaradi svoje spolne strukture in narave dela predstavlja močno seksualizirano okolje.

Dejstvo je, da so »tradicionalne« oborožene sile dajale velik poudarek na spolnosti ter njenem povezovanju z agresijo in posledično dokazovanjem moškosti. Pogosti so primeri, ko je bilo orožje ali oborožitveni sistem prikazano kot simbol za falus, uporabo orožja pa so vojaki opisovali kot orgazmična doživetja<sup>15</sup>. Bombe, rakete in drugi oborožitveni sistemi so bili najpogosteje imenovani z moškimi imeni ali se jih je naslavljal kot moške, medtem ko so vozila, letala ali plovila, ki so ta orožja prevažala, bila poimenovana z ženskimi imeni. Fotografije deklet (t. i. pin – up) so

---

<sup>14</sup> Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (op.a.).

<sup>15</sup> Med osnovnim urjenjem so morali ameriški vojaki vzklikati: »This is my rifle [holding up rifle], this is my gun [pointing to penis]; one's for killing, the other's for fun« (Goldstein 2001: 350).

bile nalepljene na letala, tanke in bombe, v kombinaciji s koordinatnimi mrežami pa so jih poveljniki uporabljali za učenje branja kart. Značilna je bila tudi feminizacija nasprotnikov in tarč ter s tem simbolno dokazovanje nadvlade. To je lahko pri vojakih, ki so imeli v svojih enotah tudi ženske, povzročilo zmedo. V popolnoma moških okoljih je namreč vse, kar je podrejeno (tudi podrejeni vojaki), označeno z ženskim spolom (glej Goldstein 2001: 350–357).

Moški tako v civilnem okolju kot v oboroženih silah pogosto kažejo tendence k identificiranju z vsem, kar je označeno s pojmom »macho«. Da pa bi to sploh lahko storili, se morajo ločiti od vsega, kar je povezano z ženskostjo. To pomeni, da so pripadnice oboroženih sil že v osnovi označene kot nekaj neidealnega in zato nenehno na očeh moških sodelavcev, ki vsako morebitno napako uporabijo kot potrditev, da ženske v oborožene sile ne sodijo. Ne glede na splošen negativen odnos pa ne smemo pozabiti, da so v oboroženih silah tudi moški, ki menijo, da je prisotnost žensk izboljšala delovno okolje ter da je njihov vpliv pozitiven (glej Rutherford in drugi 2006: 9–11). Konec koncev povezava med moškimi, militarizmom in vojsko ni samoumevna. Vpliv ženske vojaške aktivnosti je zelo pomemben (znani so primeri, ko so ženske predstavljale velik del oboroženih sil – tu gre predvsem za osvobodilne vojne, revolucije, boje proti kolonializmu ali imperializmu) (glej Hearn 2003: xii). Dejstvo je tudi, da so v vojskah, ne glede na to, da so v njih bili večinoma moški, vedno sodelovale tudi ženske. Zato se na tem mestu opravičeno postavlja vprašanje, zakaj se oborožene sile, ne glede na zgodovinsko pripadnost ženskega spola, še vedno identificirajo in predstavljajo skozi pojem moškosti. Na vprašanje nemara lahko odgovorimo s pomočjo dejstva, da se v življenju vse deli na binarna nasprotja, na podlagi katerih pridemo tudi do stereotipne spolne delitve (moški – ženska, vojna – mir, smrt – življenje, močan – šibak, vojaški – civilni...). Ravno zaradi tega stereotipiziranja je dobro vedeti, da ni pomembno, kaj ženske v oboroženih silah so, temveč kaj predstavljajo (glej Kovitz 2003: 6).

Kar zadeva spolno nadlegovanje v oboroženih silah, se o njem v preteklosti ni govorilo. Vse večja emancipacija in enakopravnost žensk pa sta privedli do tega, da se je nanj pričelo gledati kot na nezaželen pojav, problem in ne normalno sestavino družbenih ter vojaških odnosov. Ženske so z vstopom v oborožene sile povzročile revolucijo tudi v odnosih, saj se je pričel proces, v katerem se je morala »izključno moška« vojaške družbe prilagoditi preobrazbi v mešano in paritetno družbo, moško in žensko« (Gasperini 1995: 134). Problemi z vstopom žensk v oborožene sile

pa se ne pojavljajo le zaradi narave dela in vojaške organizacije, temveč tudi zaradi vdora žensk v »moško trdnjavo«. Gre za to, da so oborožene sile prilagojene moškim vlogam in moški socializaciji, z vstopom žensk pa je prišlo do konflikta med žensko socializacijo in moško vojaško kulturo. Konflikt je zahteval prilagajanje tako med moškimi kot med ženskami. Pri tem procesu so imeli moški običajno več težav kot ženske, kar je pogosto privedlo do tega, da se proces ni zaključil uspešno in se vojaki niso bili sposobni prilagoditi spremenjenim okoliščinam ter žensk sprejeti v svoje enote (glej Kotnik – Dvojmoč 2002: 47). V teh primerih je najverjetneje prišlo do pojava »sex role spillover«, pri katerem vojaki niso bili sposobni ločevati med spolno vlogo žensk in vlogo žensk kot sovojakinj.

Oborožene sile so unikatna organizacija tudi kar zadeva obravnavanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Pogosto so urejene s svojimi zakoni oziroma imajo svoj pravni sistem, ki temelji na vojaški kulturi. Spolno nadlegovanje je sicer prepovedano tako v vojaških kot civilnih organizacijah, a različna organizacijska kultura pogojuje različne reakcije na spolno nadlegovanje. Pri reakcijah na ta problem je pri oboroženih silah potrebno poudariti eno najpomembnejših vrednot vsake vojske, to je kohezija. Vsako širjenje negativnih informacij o sovojaku je tabu in negativno vpliva na kohezijo v enoti ter s tem tudi naj njeno uspešnost. Težave pri reakcijah na spolno nadlegovanje povzročajo tudi odnosi med nadrejenimi in podrejenimi oziroma linearno poveljevanje, ki je ena najpomembnejših značilnosti in osnovni sestavni del vseh oboroženih sil. Ravno tako so pri reakcijah pomembni (bolj ali manj intimni) odnosi, ki se skozi delovni proces stkejo med pripadniki oboroženih sil. Na dožemanje spolnega nadlegovanja pa močno vpliva tudi dejstvo, da je nadlegovanje del vojaške kulture in tvori okolje, ki ni odprto za neformalne pritožbe in slabo sprejema formalne<sup>16</sup> (glej Harris in Firestone 1997: 163).

Harris in Firestone (1997) poudarjata, da gre pri spolnem nadlegovanju v oboroženih silah predvsem za izkazovanje moči s prevlado in poniževanjem. Sprejemata običajno tipizacijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, in sicer »quit pro quo« nadlegovanje ter nadlegovanje, ki povzroča sovražno delovno okolje, vendar pa

---

<sup>16</sup> Formalno prijavo v povprečju poda četrtnina vseh žensk in moških, ki so doživeli kakršnokoli obliko nadlegovanja (glej Harris in Firestone 1997: 167).

avtorja slednjega razdelita še na dve večji skupini oblik spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, in sicer:

- okoljske izkušnje spolnega nadlegovanja (šale na račun spolnosti, pripombe, pogledi ali geste s spolno konotacijo, žvižgi) ter
- individualne izkušnje spolnega nadlegovanja (poskus posilstva ali posilstvo, pritisk k spolnim uslugam ali zmenkom, dotikanje intimnih predelov, stiskanje v kot, telefonski klici ali pisma itd.).

Običajno so individualne oblike nadlegovanja skrite in pogosteje obravnavane kot nesprejemljive, medtem ko se okoljske obravnavajo bolj odprto in so v določenih primerih popolnoma sprejemljive; zaznavajo se kot tipične spolne vloge, rezultat okolja. Pomembno je poudariti tudi to, da do individualnega nadlegovanja (skoraj) nikoli ne pride, če v organizaciji ni že prej prisotno tudi okoljsko nadlegovanje (glej Harris in Firestone 1997: 168).

### *3.1 Raziskave o spolnem nadlegovanju v oboroženih silah*

Prve raziskave s področja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah so bile opravljene v 80. letih v Združenih državah Amerike<sup>17</sup>. Pri raziskavah so prevladovali trije glavni pristopi k proučevanju spolnega nadlegovanja, in sicer »neposredno vprašanje«. Gre za t. i. »da – ne« vprašanja, pri katerih tisti z negativnim odgovorom preskočijo določeno področje obravnavanja, tisti s pozitivnim odgovorom pa nadaljujejo z odgovarjanjem na vprašanja oziroma obratno. Pozitivno pri tem pristopu je, da lahko na podlagi enega vprašanja določimo, kakšen je delež ljudi, ki so doživeli spolno nadlegovanje, medtem ko je negativno pri tem pristopu dejstvo, da ljudje na tovrstna neposredna vprašanja ne odgovarjajo vedno iskreno. Drugi pristop, uporabljen pri raziskovanju, je »seznam spolnih obnašanj«, pri katerem anketiranci označujejo, če so v določenem časovnem obdobju doživeli posamezno vrsto

---

<sup>17</sup> Primer Združenih držav Amerike navajam, ker so prva država, ki se je začela soočati s problemom spolnega nadlegovanja v oboroženih silah ter zaradi tega, ker imajo (vsaj na papirju) eno najboljših politik prepovedovanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah (gre za definicije spolnega nadlegovanja in politiko, ki jo je prevzela tudi Evropska komisija in marsikatera evropska država) (op.a.).

spolnega obnašanja. Za žrtve, ki naj bi bile spolno nadlegovane, so določeni vsi, ki so v določenem časovnem obdobju doživeli določeno število obnašanj s seznama (npr. kot žrtve spolnega nadlegovanja so na podlagi tovrstnega vprašanja označeni vsi, ki so v zadnjem letu doživeli vsaj en tip nezaželenega obnašanja s seznama). Zadnji pristop pa je kombinacija obeh prejšnjih, kar raziskovalcem omogoči, da dobijo bolj natančne podatke o dogodkih (npr. vsi, ki na neposredno vprašanje o nadlegovanju odgovorijo pritrdilno, nato v seznamu obnašanj določijo vrsto dejanj, ki so jih doživeli), kar lahko raziskovalcem omogoči dokaj natančen pogled v problem spolnega nadlegovanja v oboroženih silah (glej Stark in drugi 2002: 49–51).

Leta 1988 je Ministrstvo za obrambo Združenih držav Amerike med pripadniki kopenske vojske, mornarice, letalstva, marincev ter obalne straže izvedlo raziskavo, ki je temeljila na raziskavah, ki so jih prej izvajali med civilisti<sup>18</sup>. Podobne raziskave pa so nato izvedli še v letih 1995 in 2002.

Rezultati, leta 1988 opravljene raziskave, ki je temeljila na 10 oblikah nezaželenega spolnega obnašanja na delovnem mestu, oznaka spolno nadlegovanje pa med možnimi obnašanji ni bila omenjena, so pokazali, da je preko 70 % žensk v ameriških oboroženih silah (v vseh zvrsteh, rodovih in činih) doživelo katero od oblik spolnega nadlegovanja. Spolno nadlegovane pa niso bile le ženske, temveč tudi njihovi moški sodelavci. Rezultati raziskave so pokazali, da se je kar 13 % moških in 58 % žensk že soočalo s spolnimi šalami, 10 % moških in 49 % žensk je poročalo o sugestivnih pogledih in gestah, 5 % moških in 40 % žensk pa se je na delovnem mestu srečalo z žvižgi ali klici, pritiski k zmenkom pa so bili prisotni pri 3 % moških in pri 30 % žensk v oboroženih silah. Kar zadeva resnejše oblike nadlegovanja je kar 40 % žensk doživelo neželjeno dotikanje ali stiskanje v kot, takih moških je bilo 9 %, neposredno povabilo k skupinskemu spolnemu odnosu, golemu poziranju ali snemanju je dobilo 17 % žensk in 3 % moških, prisiljenih k spolnim uslugam pa je bilo 16 % žensk in 2 % moških. O posilstvu je leta 1988 poročalo 5 % žensk, medtem ko moški o tem niso poročali (glej Harris in Firestone 1997: 160–162).

Raziskavi, ki so jih izvedli leta 1995 in 2002, sta se od prejšnje raziskovali po tem, da sta vsebovali 19 oblik spolnega obnašanja, ki so bile razporejene v pet kategorij, in

---

<sup>18</sup> Raziskava je temeljila na raziskavi, ki jo je med federalnimi uslužbenci opravil United States Merit Systems Protection Board (USMSPB) (op.a.).

sicer: kruto ali žaljivo obnašanje (verbalno ali neverbalno obnašanje, ki je žaljivo ali spravlja žrtev v nelagodni položaj), nezaželena spolna pozornost (poskusi z vzpostavljanjem spolnega razmerja, dotikanje), spolna prisila (tipično »quit pro quo« nadlegovanje), seksistično obnašanje (kakršnokoli nezaželeno obnašanje, ki temelji na spolu) in spolno nasilje (poskus posilstva oziroma dejanski spolni stik brez pristanka nasprotne strani). Za ti raziskavi je bilo značilno tudi to, da sta potekali na treh ločenih vzorcih, ki so prejeli različne vprašalnike. Prva skupina je prejela vprašalnik o spolnih vlogah, ki je bil podoben vprašalniku iz leta 1988, druga skupina je dobila vprašalnik o razlikah med spoloma (vprašalnik o spolnih izkušnjah – Sexual experience questionnaire), tretja skupina pa je dobila oba vprašalnika (glej Stark in drugi 2002: 51–52).

Rezultati raziskav so pokazali, da je leta 1995 o krutem in žaljivem obnašanju na delovnem mestu poročalo 63 % žensk in 31 % moških, medtem ko je leta 2002 o enakem obnašanju poročalo 45 % žensk in 23 % moških. Nezaželeno spolno pozornost je leta 1995 občutilo 42 % žensk in 8 % moških, leta 2002 se je odstotek žensk zmanjšal na 27 %, odstotek moških pa na 5 %. Kar zadeva spolno prisilo se je ta zmanjšala tako pri ženskah (1995: 13 %, 2002: 8 %) kot pri moških (1995: 2 %, 2002: 1 %). Presenetljivi pa so rezultati pri zadnjih dveh kategorijah, kjer se je seksistično obnašanje po pričevanjih žensk od leta 1995, ko je o njem poročalo 63 % žensk, do 2002 zmanjšalo na 50 %, medtem ko so moški seksistično obnašanje občutili pogosteje (leta 1995 ga je občutilo 15 % vprašanih, leta 2002 se je odstotek dvignil na 17 %). Pri zadnji kategoriji pa je presenetljivo to, da do večjih razlik ni prišlo. Dejstvo je namreč, da o spolnem nasilju govori približno enak odstotek moških in žensk (leta 1995 je spolna dejanja kot spolni napad označilo 6 % žensk, leta 2002 je ta odstotek padel na 3 %, medtem ko pri moških razlik ni, saj je leta 1995 in 2002 dejanja kot spolni napad označil 1 % anketiranih pripadnikov oboroženih sil).

Poleg pojava spolnega obnašanja v oboroženih silah na sploh pa so raziskovalci proučili tudi, kako je s spolnim obnašanjem v različnih zvrsteh in plačnih razredih oboroženih sil. Prišli so do zaključkov, da je vsaj četrtnina žensk, zaposlenih v oboroženih silah, poročala vsaj o enem incidentu krutega in žaljivega obnašanja, nezaželene spolne pozornosti in spolne prisile ter ga obravnavala kot spolno nadlegovanje. Najnižji delež žensk, ki so poročale o spolnem nadlegovanju, je bil tako v letu 1995 kot v 2002 v vojnem letalstvu (40 % vs. 18 %), medtem ko so bili deleži drugje dosti višji; kopenska vojska (1995: 53 %, 2002: 29 %), mornarica (1995:

42 %, 2002: 26 %), obalna straža (1995: 42 %, 2002: 24 %), marinci (1995: 57 %, 2002: 27 %). Pri moških do večjih sprememb ni prihajalo, tako v letu 1995, kot v 2002 so bili deleži moških, ki so poročali o spolnem nadlegovanju približno enaki; letalstvo (1995: 7 %, 2002: 3 %), kopenska vojska (1995: 8 %, 2002: 3 %), mornarica (1995: 9 %, 2002: 3 %), obalna straža (1995: 5 %, 2002: 4 %) in marinci (1995: 9 %, 2002: 3 %).

Kar zadeva plačilne razrede, so bili anketirani razdeljeni v štiri kategorije: vojaki (junior enlisted – razred E1 do E4), podčastniki (senior enlisted – razred E5 do E9) ter dve kategoriji častnikov (junior officer – razred O1 do O3 in senior officer – razred O4 do O6). Tako v letu 1995 kot v 2002 so o spolnem nadlegovanju najpogosteje poročale vojakinje (1995: 54 %, 2002: 31 %), sledile so jim podčastnice (1995: 40 %, 2002: 20 %) ter častnice v razredih od O1 do O3 (1995: 39 %, 2002: 20 %), najnižji je bil odstotek nadlegovanih častnic v razredih od O4 do O6, in sicer 30 % leta 1995, leta 2002 pa je delež padel na 10 %. Podobno so se deleži gibali tudi pri moških, saj je bil tudi pri njih največji delež nadlegovanih med vojaki (1995: 9 %, 2002: 5 %) in podčastniki (1995: 8 %, 2002: 2 %), medtem ko so bili deleži nadlegovanih v obeh častniških razredih bistveno nižji (O1 do O3; 1995: 5 %, 2002: 1 % in O4 do O6; 1995: 5 %, 2002: 1 %).

S pomočjo raziskav so znanstveniki ugotavljali, tudi katera od oblik obnašanja ima na žrtve največji vpliv, in prišli do zaključka, da ima na ženske največji učinek seksistično obnašanje, temu sledijo kategorije kruto in žaljivo obnašanje ter nezaželeno spolna pozornost. Na drugi strani pa so bile ugotovitve pri moških drugačne, saj so ti na prvo mesto postavili kruto in žaljivo obnašanje ter seksizem. Ne glede na to, kateri tip obnašanja je na žrtve imel največji vpliv, pa je več kot polovica žensk in skoraj tretjina moških, ki so sodelovali v raziskavah, poročala, da je pri nadlegovanju običajno prihajalo do kombinacij in ne zgolj enega tipa obnašanja.

Kar zadeva nadlegovalce, so bili ti pri večini nadlegovanih žensk in moških moškega spola, čeprav je vedno več pripadnikov oboroženih sil poročalo tako o nadlegovanju s strani moških kot žensk. Najpogosteje so bili nadlegovalci pripadniki iste zvrsti, običajno bližnji sodelavci, čeprav so častniki kot najpogostejše nadlegovalce označili pripadnike iz drugih plačnih razredov. Večina moških in žensk je kot najpogostejšo lokacijo nadlegovanja navedla vojaške prostore, nadlegovanje pa je najpogosteje potekalo med delovnim časom in se je ponavljalo skozi daljše časovno obdobje (glej Lipari in Lancaster 2002: 1–30).

Raziskave, opravljene v civilni sferi, so pokazale, da pušča spolno nadlegovanje velike posledice na psihološkem, zdravstvenem in delovnem področju moških in žensk. Ravno zaradi tega je raziskovalce zanimalo, kakšen je vpliv spolnega nadlegovanja na vojaško osebje oziroma če je vpliv pri moških in ženskah v oboroženih silah enak. Na podlagi raziskave iz leta 1995 so ugotovili, da ima spolno nadlegovanje tako pri moških kot pri ženskah negativne učinke v enaki meri. Podobno kot pri »civilnih« raziskavah se je tudi v tem primeru pojavil vpliv na psihološkem, zdravstvenem in delovnem področju posameznika. Razlike so se pokazale predvsem v drugačnih izkušnjah s spolnim nadlegovanjem pri moških in ženskah. Tako so bile slednje nadlegovane pogosteje od svojih moških sodelavcev, ravno tako so pripadnice oboroženih sil določena dejanja pogosteje doživljaja kot spolno nadlegovanje (od tod tudi večji poudarek na negativnih posledicah nadlegovanja pri ženskah). Pomembna je še razlika, ki temelji na tem, da so ženske skoraj vedno nadlegovane le s strani moških, medtem ko pripadniki moškega spola enako občutijo nadlegovanje tako s strani moških kot žensk (glej Magley in drugi 1999: 283).

Dokazano je, da spolno nadlegovanje pri ženskah vpliva predvsem na zadovoljstvo z delom, zaskrbljenost, depresijo ter s stresom povezane bolezni. Gre za tri skupine posledic nadlegovanja; psihološke (večja pojavnost psiholoških stisk, posttravmatska stresna motnja, nižje splošno zadovoljstvo z življenjem, poslabšana samopodoba), psihosomatske (povečano število zdravstvenih težav) ter posledice, povezane z delom (nižje zadovoljstvo z delom, nazadovanje pri delu, želja po umiku z delovnega mesta). Ker so se raziskave osredotočale predvsem na posledice, ki jih spolno nadlegovanje pušča na ženskah, o njegovem vplivu na moške dolgo ni bilo veliko znanega. O vplivih na moške lahko sklepamo le iz že opravljenih raziskav.

Kot sem omenila, je pomembno dejstvo, da so moški v primerjavi z ženskami veliko redkeje žrtve nadlegovanja oziroma da se redkeje srečujejo z neželjeno spolno pozornostjo ali spolno prisilo. Ravno tako za njih velja, da so pogosteje kot ženske žrtve homoseksualnega nadlegovanja. Splošna nižja raven nadlegovanja kaže, da moški redkeje doživljajo negativne posledice nadlegovanja, tudi sama dejanja redkeje označijo kot moteča. Rezultati raziskav so pokazali, da moški doživijo negativne posledice le v primeru, ko je nadlegovanje redno in traja daljše časovno obdobje. Na drugi strani ženske to občutijo tudi pri dejanju, ki se zgodi le enkrat (v



mislih moramo imeti, da to velja le za »milejša« dejanja spolnega nadlegovanja; dejstvo je namreč, da spolno nasilje, poskus posilstva ali dejansko posilstvo tako moški kot ženske obravnavajo enako, tudi posledice so pri obeh skupinah podobne) (glej Magley in drugi 1999: 284–286). Če se vrnem k trem kategorijam posledic, ki jih spolno nadlegovanje pusti na žrtvah (tako moških kot ženskah), ugotovimo naslednje:

- Psihološke in psihosomatske posledice: Nadlegovanje je na žensko psiho še posebej vplivalo, saj lahko trdimo, da se je z višanjem frekvence nadlegovanja linearno slabšalo psihološko stanje pripadnic oboroženih sil, ravno tako je upadala stopnja zadovoljstva z zdravjem. Pri čustvenih in fizičnih težavah z zdravjem so se negativni vplivi kazali že na začetku. V primerjavi z ženskami pa so pri moških negativne posledice naraščale s pogostostjo in intenziteto nadlegovanja, čeprav so končne primerjave dokazale, da tako moški kot ženske enako občutijo negativne posledice nadlegovanja ter da so razlike, ki se pojavljajo med obema skupinama, zanemarljive.
- Posledice, povezane z delom: Vpliv spolnega nadlegovanja na zadovoljstvo s službo, pripadnost oboroženim silam ter učinkovitost pri delu, je bil pri ženskah velik že pri zmernih oblikah nadlegovanja, pri izredno visoki stopnji nadlegovanja pa je pomembno vplivalo na posameznikovo zadovoljstvo z delom in s samim seboj. Moški so doživljali nadlegovanje in njegov vpliv enako kot ženske, saj v tej kategoriji do vidnejših razlik ni prihajalo. Lahko zaključimo, da je za veliko nezadovoljstvo z delom tako pri ženskah kot pri moških dovolj že zmerna oblika nadlegovanja.
- Samoocena vplivov: Tako pri ženskah kot pri moških je povečana stopnja nadlegovanja vplivala na to, da so ocenili, da je vpliv nadlegovanja na njih velik. Ponovno so bile tudi na tem primeru že zmerne stopnje nadlegovanja dovolj za negativen vpliv na žrtev. Na tem mestu je pomembno vedeti tudi, da ne glede na to, da naj bi po vseh rezultatih ženske in moški enako doživljali spolno nadlegovanje, med obema spoloma prihaja do pomembnih razlik (npr. ženske so nadlegovane veliko pogosteje kot moški), zaradi katerih lahko sklepamo, da spolno nadlegovanje na vojakinje vpliva bolj kot na njihove moške sodelavce (glej Magley in drugi 1999: 291–297).

S problemom spolnega nadlegovanja pa se ne srečujejo le v Združenih državah Amerike, ampak tudi v Evropi. Na tem mestu bi izpostavila predvsem raziskavi, ki so jih o problemu nadlegovanja izvedli v Združenem kraljestvu Velike Britanije in Severne Irske ter v Belgiji.

Zadnjo raziskavo o spolnem nadlegovanju v oboroženih silah so v Združenem kraljestvu Velike Britanije in Severne Irske izvedli leta 2005 v okviru Akcijskega načrta za preprečevanje in učinkovito postopanje v primeru spolnega nadlegovanja v oboroženih silah<sup>19</sup>. Raziskava je temeljila na 34 vprašanjih zaprtega in odprtega tipa, pokazala pa je, da se kar 99 % pripadnic oboroženih sil na delovnem mestu srečuje s šalami, govorom ali slikovnim materialom s spolno konotacijo. Do teh dejanj velja visoka stopnja tolerance, saj jih je kot moteče označila le nekaj več kot polovica anketiranih. Najbolj pogosta nezaželena dejanja so bili nedobrodošli komentarji o telesu, nedobrodošlo govorjenje o spolnosti, pošiljanje materiala s spolno vsebino, nedovoljeno dotikanje oziroma vdor v osebni prostor vsakega posameznika. Večino vprašanih je veliko bolj motil žaljiv jezik nadrejenih, kot pa pripombe sodelavcev. Kar dve tretjini (67 %) anketiranih moških in žensk je spolno obnašanje prepoznalo kot naslovljeno osebno na njih.

Ugotovili so, da mlajša kot je bila pripadnica oboroženih sil in nižji čin kot je imela, večja je bila verjetnost, da je doživela spolno nadlegovanje (spolno nadlegovanih je bilo 77 % žensk starih manj kot 23 let, medtem ko je bilo v starostni skupini 40 ali več let nadlegovanih 44 %). V veliki večini (95 %) so moški tisti, ki najpogosteje nadlegujejo pripadnice oboroženih sil, vendar pa je ponovno pomembno poudariti, da lahko nadlegujejo tudi ženske.

Spolne dogodke, ki so jih še posebej vznemirili, je doživelo 15 % žensk in moških, spolno nasilje pa skoraj 13 % vseh anketiranih, kar je zanimivo, saj je kar 67 % vprašanih trdilo, da so doživeli spolno nadlegovanje. Pojav lahko pojasnimo s tem, da so določena dejanja sicer bila nedobrodošla, da pa žrtev niso posebej prizadela – gre za aklimatizacijo oziroma sprejemanje določene stopnje nadlegovanja kot nekaj povsem običajnega. Ženske so na nek način postale imune na določene oblike nadlegovanja in pogosto se zgodi, da se šalijo ali dajejo določene komentarje skupaj

---

<sup>19</sup> Action Plan on preventing and dealing effectively with sexual harassment in the Armed Forces, 23. junij 2005. Dostopen na [http://www.eoc.org.uk/PDF/S-R%20Report\\_Executive\\_Summary.pdf](http://www.eoc.org.uk/PDF/S-R%20Report_Executive_Summary.pdf) (30. marec 2007).

z moškimi sodelavci. Najpogosteje so nadlegovalci bili sodelavci, preko 20 % pripadnikov oboroženih sil pa je občutilo nadlegovanje s strani drugačnih činov, kot je njihov. Ti so bili nadlegovani s strani neposredno nadrejenih, kar je posledično pripomoglo tudi k temu, da je bilo podanih manj prijav (18 % žrtev ni nikomur povedalo, da so nadlegovane, samo zato, ker je bil nadlegovalec njihov neposredno nadrejeni). Največji odstotek žrtev, ki so bile nadlegovane s strani neposredno nadrejenega, je prihajal iz kopenske vojske, sledilo je Kraljevo letalstvo, najnižji odstotek pa je bil v Kraljevi mornarici.

Kar zadeva trajanje nadlegovanja, je skoraj polovica dejanj (49 %) trajala več kot dva meseca, kar 23 % pa več kot pol leta. Nadlegovanje pa ni pustilo posledice le na žrtvah, pač pa tudi na oboroženih silah. Kar četrtnina tistih, ki so doživeli hujše oblike nadlegovanja, je razmišljala o tem, da bi oborožene sile zapustila, 32 % anketiranih delo ni več veselilo, 11 % pa je imelo takšne ali drugačne zdravstvene težave (glej Rutheford in drugi 2006: 1–27).

Raziskava je pokazala tudi, da je večina vojakinj in vojakov, ki so se srečali s hujšimi oblikami nadlegovanja, problem poskusilo rešiti individualno. Takih je bilo kar 94 %, vendar se je individualni način reševanja problema izkazal za uspešnega le v 51 % primerov. Polovica vseh, ki so problem poskušali rešiti po neformalni poti, je o nadlegovanju govorila tudi sodelavcem, neposredno nadrejenim ali drugim nadrejenim v njihovi enoti, kar 18 % žrtev pa o nadlegovanju ni obvestilo nikogar. Kar zadeva formalne pritožbe se jih je poslužilo 5 % tistih, ki so doživeli hujše oblike nadlegovanja. Dokazali so, da je bila kar trikrat večja verjetnost, da so anketiranci vložili formalno prijavo, če je nadlegovanje vsebovalo tudi spolno nasilje.

Da je spolno nadlegovanje resen problem v njihovi enoti, je potrdilo 42 % vprašanih, odstotek pa se je višal z dolžino delovne dobe v oboroženih silah. Glavni razlogi, zaradi katerih žrtve niso govorile o nadlegovanju, so bili strah pred tem, da se njihove pritožbe ne bi jemalo resno; prepričanje, da bodo nastali problem lahko rešile same ter da je pripovedovanje o nadlegovanju razumljeno kot priznanje poraza, razočaranje ekipe in izdajo zaupanja sovojakov; pogosto pa so bile žrtve tiho tudi zaradi tega, da ne bi škodovale svoji vojaški karieri. Malo manj kot polovica jih je bila prepričanih, da prijava ne bi ničesar spremenila, kar 34 % jih je menilo, da problem ni tako resen, da bi o tem morale komu pripovedovati. Velik problem pri prijavljanju nadlegovanja so v oboroženih silah Združenega kraljestva predstavljale tudi krivične

obtožbe, ki so poslabšale možnosti za prijavi dejanskega nadlegovanja (glej Rutheford in drugi 2006: 30–40).

V belgijskih oboroženih silah so raziskavo o spolnem nadlegovanju izvedli v 90. letih. Rezultati so pokazali, da je bilo kar 75 % pripadnic oboroženih sil verbalno spolno nadlegovanih. Razlik med različnimi kategorijami žensk (častnice vs. podčastnice vs. vojakinje; poročene vs. samske; pripadnice operativnih enot vs. pripadnice podpornih enot) praktično ni bilo, saj so se v svoji karieri že vse soočile s spolnim nadlegovanjem. Raziskava je pokazala, da je spolno nadlegovanje v oboroženih silah velik problem, ki vpliva na moralo, kohezijo med zaposlenimi, zadovoljstvo z delom in zmanjšanje vključevanja žensk v oborožene sile (glej Bauwens 1995: 128).

### *3.2 Politika preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah*

Večina držav ima problem spolnega nadlegovanja v oboroženih silah urejen bodisi v okviru posebne vojaške zakonodaje bodisi znotraj splošne zakonodaje preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Najpomembnejši del politike, ki se ukvarja s spolnim nadlegovanjem v oboroženih silah ali kjerkoli drugje, je definiranje spolnega nadlegovanja. Brez natančne definicije je sam problem zelo težko identificirati in se proti njemu boriti. Politika pa poleg naštetega pogosto vsebuje še neformalne in formalne možnosti za ukrepanje v primeru nadlegovanja ter usposabljanje za identificiranje in preprečevanje neprimerne vedenja.

#### *3.2.1 Belgija*

Belgija je problem spolnega nadlegovanja uredila leta 1997, ko je Generalštab belgijskih oboroženih sil sprejel uredbo, katere glavni cilj je preprečevanje spolnega nadlegovanja (glej Committee on women in NATO forces 2002a).

V skladu s spremembo »civilne« zakonodaje, so leta 2003 ustanovili Neodvisno centralno opazovalno službo, katere naloga je preiskovanje primerov in reševanje pritožb glede diskriminacije, spolnega nadlegovanja, izsiljevanja ter nasilnega in

nespoštljivega obnašanja na delovnem mestu. Služba deluje predvsem v lokalnem okolju in je namenjena vsem, ne glede na položaj. Ravno tako so leta 2003 v Glavnem direktoratu za človeške vire oblikovali politiko, ki omogoča čim lažje vključevanje tujcev v belgijske oborožene sile. Gre za zagotavljanje enakih možnosti ne glede na nacionalnost, raso in spol ter oblikovanje kodeksa obnašanja. Še posebej pa so se osredotočili na preprečevanje kakršnegakoli diskriminatornega, nasilnega oziroma drugega, na spolu temelječega obnašanja (glej Committee on women in NATO forces 2005a).

### *3.2.2 Danska*

Z enakimi možnostmi se v danskih oboroženih silah ukvarja poseben komite, ki je leta 2000 osnoval Akcijski načrt, katerega cilj je oblikovanje vojaške organizacije brez diskriminacije ter sprejem žensk kot vojakinj in ne kot bremena določene enote. Politika, ki zadeva spolno nadlegovanje, je bila oblikovana v letu 2000, ko so sprejeli izjavo, da se ne bo toleriralo nobene oblike spolnega nadlegovanja. Osnovni princip politike je medsebojno spoštovanje, vsi zaposleni pa morajo takoj, ko opazijo kakršnokoli žaljivo obnašanje, primerno ukrepati (glej Committee on women in NATO forces 2002c). V nacionalnem poročilu za leto 2004/2005 poročajo, da ima celotno osebje enake možnosti za usposabljanje, napredovanje in udeležbo na misijah ne glede na spol, religijo, barvo kože ali raso, politično prepričanje, spolno usmerjenost, nacionalno, socialno ali etnično ozadje. Ker pa imajo različni ljudje različne potrebe, se zavedajo, da zagotavljanje enakosti zahteva tudi različno obravnavanje posameznikov. Leta 2004 so sprejeli vojaški kazenski zakonik, s pomočjo katerega bodo lahko uredili vse probleme, ki izvirajo iz razlik med spoloma, njegov glavni cilj pa je predvsem zagotavljanje, da do tovrstnih težav ne bi prihajalo. V okviru Danish Defence Personell Agency so organizirali t. i. Združenje svetovalcev, ki preprečujejo žaljivo in nespodobno obnašanje v oboroženih silah ter zagotavlja, da se probleme reši po razumni poti. Poleg tega pa prevzema tudi vlogo zaupnikov tako za civilno kot za vojaško osebje (glej Committee on women in NATO forces 2005c).

### 3.2.3 Francija

V Franciji vojaška zakonodaja s področja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah deluje po načelih civilnega prava in dodaja zvišane kazni tako disciplinske kot zakonske narave. Na splošno spolno nadlegovanje spada pod širši zakonodajni okvir, ki sankcionira prekrške, kazniva dejanja ter rasno, versko in spolno diskriminacijo (glej Committee on women in NATO forces 2002d).

### 3.2.4 Kanada

Kanadske oborožene sile imajo oblikovano politiko preprečevanja spolnega nadlegovanja s ciljem zagotavljanja delovnega okolja, ki podpira produktivnost in osebne cilje, varuje dostojanstvo ter pomaga pripadnikom oboroženih sil, da imajo dobro mnenje o sebi. Kasneje so politiki preprečevanja spolnega nadlegovanja dodali še politike o spolnih prekrških, rasističnem obnašanju in osebnih razmerjih med pripadniki oboroženih sil. Konec leta 1999 so objavili rezultate raziskave o spolnem nadlegovanju v oboroženih silah, kjer so ugotovili, da v splošnem število vseh vrst nadlegovanja upada, močno pa raste raven znanja o spolnem nadlegovanju. Čeprav so ti pokazatelji pozitivni, so se v kanadskih oboroženih silah odločili za oblikovanje nove politike. Njen glavni cilj je hitro reagiranje na pritožbe na najnižji možni ravni. Politika je dopolnjena z obsežnimi navodili, priročniki, specializiranim urjenjem za preiskovalce in svetovalce. Ravno tako so predstavljene notranje in zunanje možnosti pomoči žrtvam, natančno so razdelani postopki pritožb (glej Committee on women in NATO forces 2002b).

Decembra 2004 so sprejeli novo politiko t. i. pravičnega zaposlovanja<sup>20</sup> v kanadskih oboroženih silah. Eden izmed ciljev te politike je zagotavljanje služenja v oboroženih silah brez diskriminacije in spolnega nadlegovanja (glej Committee on women in NATO forces 2005b).

---

<sup>20</sup> Canadian Forces Employment Equity (glej Committee on women in NATO forces 2005b).

### 3.2.5 Luksemburg

Luksemburg nima posebnih zakonov, ki bi se v oboroženih silah ukvarjali s problemi, povezanimi s spolom. So pa leta 1999 in 2000 sprejeli dva zakona, ki veljata za »civiliste« in se posredno nanašata tudi na pripadnike oboroženih sil. Na tem mestu je bolj pomemben zakon iz leta 2000, ki se, sicer na splošno, nanaša na spolno nadlegovanje moških in žensk (glej Committee on women in NATO forces 2005e).

### 3.2.6 Nemčija

Nemške oborožene sile so problem spolnega nadlegovanja uredile v zakonu, ki je pričel veljati v začetku leta 2005. Gre za Zakon o uveljavljanju enakih možnosti za žensko in moško vojaško osebje v nemških oboroženih silah, ki je prvi akt v Nemčiji s področja urejanja enakih možnosti v oboroženih silah. Glavni namen zakona je zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja in napredovanja ter izogibanje kakršnikoli spolni diskriminaciji, drugi cilj pa je uravnoteženje družinskega in profesionalnega življenja pripadnikov. Zakon velja tako za pripadnice kot pripadnike oboroženih sil ne glede na to ali delujejo doma ali v tujini (razen če Ministrstvo za obrambo zaradi narave operacije, določi drugače). Z zakonom so določili tudi ženske kvote, tako da imajo ženske (v enotah, kjer so kvote manjše od določenih) prednosti pri zaposlovanju, urjenju itd. V okviru zagotavljanja enakih možnosti so na ravni divizije oblikovali funkcijo t. i. častnikov za enake možnosti, katerih glavna naloga je zagotavljanje enakih možnosti, pomoč pripadnikom pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja ter varovanje pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Na ravni regimenta in brigade so določeni ombudsmeni za enake možnosti, ki imajo neposreden stik z osebjem ter so odgovorni častnikom za enake možnosti (glej Committee on women in NATO forces 2005d).

### 3.2.7 Nizozemska

Nizozemska skuša enake možnosti zagotoviti z memorandumom o enakosti, ki so ga nazadnje spremenili leta 1997, medtem ko problem spolnega nadlegovanja v oboroženih silah ureja s Pritožbenim postopkom. Gre za postopek, preko katerega se urejajo vse oblike nezaželenega obnašanja, najsi gre za spolno nadlegovanje, ustrahovanje, šale s spolno konotacijo ali diskriminacijo. Določa vpliv morebitnega zaupnega svetovalca ter komisijo, ki bo pritožbo preučila. Tako svetovalec kot komite sta ministru za obrambo in vrhovnemu poveljniku o ugotovitvah dolžna poročati letno (glej Committee on women in NATO forces 2002e). Ker jim oblikovani ukrepi niso zadostovali, so leta 2002 politiko preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah dopolnili s t. i. »spolnimi ambasadorji«<sup>21</sup>, ki so zadolženi za opazovanje in reševanje vseh težav, do katerih bi lahko prišlo na podlagi spola (glej Committee on women in NATO forces 2005f).

### 3.2.8 Norveška

Znano je, da imajo Skandinavske države zelo dobro urejene področje človekovih pravic, izjema ni niti Norveška. Ministrstvo za obrambo je razvilo Strateški načrt za spolno enakost v oboroženih silah ter Etnični kodeks oboroženih sil, pri katerih je poudarek na enakih možnostih in razvoju vrednot v oboroženih silah. Imajo dobro oblikovano politiko preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja ter posebno politiko za primere spolnega nasilja oziroma posilstva (glej Committee on women in NATO forces 2002f).

### 3.2.9 Španija

Španija je politiko preprečevanja spolne diskriminacije sprejela leta 1988, leta 1999 pa še Zakon o vojaškem osebju, ki podrobneje ureja tudi spolno nadlegovanje v oboroženih silah. Disciplinskemu postopku so podvrženi vsi, ki s kakršnimkoli

---

<sup>21</sup> Gender ambassadors (glej Committee on women in NATO forces 2005f).



dejanjem kršijo spolno svobodo posameznika oziroma izvršijo katerokoli obliko spolnega nadlegovanja. Kot žalitev se obravnava vsako dejanje, ki je bilo storjeno posamezniku enakega ali nižjega ranga z namenom izkoriščanja moči položaja ali starešinstva (glej Committee on women in NATO forces 2002g).

### 3.2.10 Turčija

Turčija je znana po tem, da je politika, ki zadeva enake možnosti, osnovana na principu, da »potrebujejo kvalificirane ženske v vseh zvrsteh in na vseh položajih«, vsaka spolna diskriminacija pa je prepovedana. Enako so po turških zakonih in kulturi prepovedane vse oblike spolnega nadlegovanja – nadlegovanje je zločin in se ga kot takega tudi obravnava ter temu primerno kaznuje (glej Committee on women in NATO forces 2002h).

### 3.2.11 Združene države Amerike

Kot sem že omenila, imajo v Združenih državah Amerike problematiko spolnega nadlegovanja v oboroženih silah urejeno v posebnem vojaškem zakoniku. Na splošno je nadlegovanje urejeno v Uniform code of military justice<sup>22</sup>. Na podlagi tega dokumenta je izoblikovana politika preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, ki je natančneje opisana v Army command policy<sup>23</sup> ter v Equal opportunity training guide<sup>24</sup>. Po Army command policy in Equal opportunity training guide je poveljnik enote odgovoren za preprečevanje spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, kar pomeni, da mora biti še posebej seznanjen s politiko, ki ureja tovrstno problematiko ter usposobljen za identificiranje problema, svetovanje in pomoč žrtvam o možnih rešitvah ter preprečevanje

---

<sup>22</sup> Uniform code of military justice je sprejel Kongres Združenih držav Amerike 31. maja 1951 in kazenskopravno ureja vse zvrsti oboroženih sil Združenih držav Amerike. Dostopen na <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/ucmj.htm> (30. marec 2007).

<sup>23</sup> Department of the Army (2006): *Army Command Policy. Army regulation 600 – 20, AR 600 – 20. Chapter 7, Prevention Of Sexual Harassment*, 7. junij. Dostopno na [http://www.usapa.army.mil/pdffiles/r600\\_20.pdf](http://www.usapa.army.mil/pdffiles/r600_20.pdf) (28. februar 2007).

<sup>24</sup> Department of the Army (1994): *Unit equal opportunity training guide. Department of the Army pamphlet, DA PAM 350 – 20*, 1. junij. Dostopen na <http://www.hood.army.mil/eo/da%20pam%20350-20.pdf> (30. marec 2007).

nadaljnega nadlegovanja. V dokumentih je določeno, da je vloga poveljstva, da izobrazi in usposobi osebe o odnosu do spolnega nadlegovanja ter jih seznanj, da je spolno nadlegovanje nezaželeno ter da se ga pod nobenim pogojem ne bo toleriralo. Pomembno je tudi zagotavljanje nenehnega nadzora delovnega okolja in odnosov z namenom preprečevanja nadlegovanja ter njegovega čim prejšnjega identificiranja. Usposabljanje za identificiranje in preprečevanje nadlegovanje se v enotah prične s seznanjanjem s problemom. Pomembno je, da pripadniki oboroženih sil vedo, kaj je spolno nadlegovanje, kako ga prepoznajo ter ga preprečijo, kako dejanja prijavijo, če do njih pride ter kakšne so posledice, če bi sami bili storilec. Ugotovili so, da sta najučinkovitejša načina usposabljanja diskusija v manjših, spolno mešanih skupinah ter igranje vlog (glej Department of the Army 2006).

Poleg definicije, načinov identificiranja, soočanja in preprečevanja nadlegovanja pa Equal opportunity training guide vsebuje tudi tako imenovani »kriterij razumne osebe« ali »kriterij razumne ženske«<sup>25</sup> Gre za način, s katerim se oceni vpliv ali pričakovane reakcije na nadlegovanje, uporablja pa se ga, ko se ugotavlja, ali bi bilo okolje razumne osebe z nezaželenim vedenjem prizadeto, ter pri napovedovanju reakcij in vpliva, ki bi ga določeno dejanje imelo na žrtev. Pri tem ugotavljajo, kako bi se razumna oseba pri določenih pogojih odzvala oziroma kako bi nanjo vplivalo nadlegovanje. Končni cilj te metode je izogibanje moški pristranskosti (zaradi socializacije lahko moški in ženske doživljajo enako obnašanje, a imajo zelo različne poglede na to, kaj so videli in doživeli) (glej Department of the Army 1994). Izvajanje politike nadzorujejo minister za obrambo in vrhovni poveljniki vseh zvrsti (glej Committee on women in NATO forces 2002j).

### *3.2.12 Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske*

V Združenem kraljestvu Velike Britanije in Severne Irske je problem spolnega nadlegovanja urejen v oboroženih silah. Velik pomen dajejo enakim možnostim (Services Equal Opportunities), katerih cilj je oblikovanje delovnega okolja, v katerem ni spolnega nadlegovanja, ustrahovanja in nezakonite diskriminacije. Enake možnosti so omogočene z zakonom in se kažejo v potencialu ter doprinosu k vzdrževanju in

---

<sup>25</sup> »Reasonable person standard« in »reasonable woman standard« (glej Department of the Army 1994).

povečanju operativne učinkovitosti. Po zakonu oborožene sile spoštujejo prispevek vsakega posameznika, ne glede na raso, etnijo, religijo, spol, spolno usmerjenost ali stan. Etnični kodeks, ki so ga v parlamentu predstavili januarja 2000, določa standarde, vrednote in obnašanje pripadnikov oboroženih sil; nanaša se na vse pripadnike ne glede na čin, status, spol ali spolno usmerjenost. Priznava pravico posameznika do zasebnega življenja in opozarja, da ima lahko zasebno obnašanje pripadnikov oboroženih sil vpliv na službene dolžnosti (glej Committee on women in NATO forces 2002i). Prvega aprila 2005 je Ministrstvo za obrambo predstavilo poenotene postopke za reševanje problemov spolnega nadlegovanja<sup>26</sup>, ki veljajo tako za vojaško kot civilno osebje (glej Committee on women in NATO forces 2005g).

---

<sup>26</sup> Harassment complaints procedures (glej Committee on women in NATO forces 2005g).

## 4. Spolno nadlegovanje v Slovenski vojski

### *4.1 Primer domnevnega spolnega nadlegovanja in šikaniranja dveh vojakinj, pripadnic 18. bataljona RKBO<sup>27</sup>*

Spolno nadlegovanje v Slovenski vojski je največjo pozornost javnosti pritegnilo v letu 2006, ko je prišlo na dan, da naj bi bili nadlegovani dve vojakinji 18. bataljona RKBO v Kranju. Vojakinji sta o nadlegovanju obvestili Sindikat vojske, obrambe in zaščite, ki je konec julija 2006 Uradu Vlade Republike Slovenije za enake možnosti poslal pobudo za obravnavo primera spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski. Sindikat je menil, da sta bili vojakinji spolno nadlegovani, izpostavljeni šikaniranju ter da so jima bile kršene človekove pravice, na zagovornico enakih možnosti<sup>28</sup> pa so se obrnili, ker so menili, da Slovenska vojska ni ukrepala oziroma ni ukrepala ustrezno. Zagovornica je po proučitvi mnenj in dokumentacije obeh strani podala mnenje, da »Slovenska vojska kot delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu« (Strojan 2007). V mnenju, ki ga je zagovornica posredovala v zvezi s spolnim nadlegovanjem, je zapisano, da naj bi do nadlegovanja prvič prišlo leta 2005. Pripadnici naj bi bili v konfliktu z nadrejenim, posledično je v enoti prihajalo do incidentov. O problemih naj bi obvestili višje nadrejenega, a je ta menil, da mora svojega podčastnika zaščititi. Ker je do incidentov še vedno prihajalo, sta vojakinji zahtevali razgovor s poveljnikom bataljona – poročnik naj bi vse incidente zamolčal, zato do razgovora ni prišlo. V sredini februarja 2006 sta vojakinji dobili v podpis službeno oceno, ki pa je zaradi nestrinjanja nista podpisali (izvedeli sta, da za svoja položaja boljših ocen ne moreta prejeti, čeprav so imeli njuni sodelavci na enakih mestih bistveno višje ocene). Ocen nista podpisali, ker sta bili prepričani, da sta naredili več kot prejšnje leto, njune ocene pa so bile kljub temu bile nižje (poveljniku sta očitali tudi to, da so odlične ocene dobili le tisti, ki so mu posredovali določene informacije ali se v popoldanskem času z njim dobivali na piknikih in zabavah).

---

<sup>27</sup> Oba primera spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski bom opisala in analizirala zgolj na podlagi javno dostopnih informacij (op.a.).

<sup>28</sup> Tatjana Strojan, zagovornica enakih možnosti žensk in moških ter zagovornica načela enakosti pri Uradu Vlade Republike Slovenije za enake možnosti, [www.uem.gov.si](http://www.uem.gov.si) (op.a.).

Ker zagovornica s strani sindikata ni prejela vseh potrebnih informacij, je vojakinji povabila na razgovor. Povedali sta, da so se težave začele že v letu 2004, ko sta (kot edini dekleti) bili sprejeti na usposabljanje za voznike C kategorije. Čeprav so ju sovojniki težje sprejeli, sta usposabljanje uspešno zaključili. Do nesoglasij s poveljnikom je pričelo prihajati ponovno v 2005, ko sta (z uстным in pisnim opozarjanjem na nepravilnosti) svoj položaj še poslabšali. Posledično naj bi jima dajali težje naloge ter ju krivili, če je prišlo do nepravilnosti. Eni naj bi med stražo v vojašnici Šentvid na steno napisali opolzke grafit, na stenah naj bi se pojavljal tudi pornografski material s pripisanima imenoma in priimkoma, do komentarjev s spolno konotacijo, telefonskih klicev in sporočil pa naj bi prihajalo dnevno. Pobudnik tovrstnih dejanj naj bi bil poveljnik enote, ki naj bi kot edino možno rešitev ponujal piknik, na katerem bi se vsi napili ter tako rešili težave. Najprej sta poskušali probleme rešiti znotraj vojske, a sta se kasneje obrnili na sindikat, saj se v vojski ni nič zgodilo. Poveljniku bataljona naj bi sami predlagali premestitev, a naj bi jima ta ponudil le služenje v vojašnicah v Murski Soboti in Ankaranu. Kasneje sta bili obe (kljub nesoglasju) premeščeni. Poleg očitane naj bi vojska kršila tudi predpisane postopke o notranji preiskavi, notranji nadzor po mnenju vojakinj naj ne bi deloval, pri napredovanju pa naj bi bile pomembne predvsem veze in ne znanje ter sposobnosti (glej Strojan 2007).

Zagovornica enakih možnosti je za pojasnila zaprosila tudi Slovensko vojsko in konec oktobra 2006 dobila odgovor, v katerem so zapisali, da je bilo »izvedeno preverjanje kršitev, istočasno pa sta bili obe vojakinji umaknjeni iz enote, kjer naj bi se domnevno spolno nadlegovanje in šikaniranje dogajalo« (Strojan 2007). Ravno tako je bil premeščen kršitelj, proti njegovemu nadrejenemu pa so sprožili disciplinski postopek. Spolno nadlegovanje sta preiskovali dve komisiji. Ena je bila organizirana v 17. bataljonu vojaške policije, drugo pa je organiziral načelnik Generalštaba Slovenske vojske. Komisiji sta si bili enotni v tem, da sta pripadnici Slovenske vojske imeli dovolj sredstev, s pomočjo katerih bi lahko v pravem času opozorili na napake, ki so se dogajale, vendar jih nista izkoristili v celoti. Ugotovili sta še, da so določeni nadrejeni že vnaprej onemogočili izvedbo ustreznih postopkov. Incidente, do katerih je prihajalo v enoti, so člani komisij označili le kot kršenje vojaške discipline, ob pregledu službenih razgovorov pa je bil z omenjenima vojakinjama zabeležen le eden. Komisiji sta se o domnevnem nadlegovanju pogovarjali tudi z drugimi

pripadnicami oboroženih sil, a večina verbalnega nadlegovanja vojakinj ni zaznala. Preiskava je potrdila izjave vojakinj, da se je vodnik do podrejenih obnašal žaljivo in ponižujoče ter da je večkrat uporabljal neprimerne besede, niso pa mogli ugotoviti za natančno kakšne besede je šlo. Ravno tako komisiji nista mogli potrditi obstoja fotografij s spolno konotacijo, sta pa potrdili obstoj napisa z žaljivo vsebino v vojašnici Šentvid.

Ministrstvo za obrambo je bilo do sredine decembra 2006 dolžno (po sklepu 21. seje Komisije državnega zbora Republike Slovenije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti) pripraviti poročilo o tem, kaj se je dogajalo, podati oceno o varovanju človekovih pravic in svoboščin ter zagotavljanju delovnega okolja brez diskriminacije in spolnega nadlegovanja. Predstavniki Slovenske vojske so zagotovili, da so pripravili in v vsako enoto posredovali navodila, kako ravnati v primeru nezaželenega obnašanja v Slovenski vojski. Poleg tega je Slovenska vojska v tem primeru izvedla še naslednje ukrepe: premestitev dveh častnikov, enega podčastnika in treh vojakinj, posredovali pa so tudi tri predloge za uvedbo postopka o prekršku. Znotraj Generalštaba Slovenske vojske so organizirali oddelek imenovan »Skrb za pripadnike Slovenske vojske«. Gre za oddelek, katerega glavna naloga je zbiranje in reševanje pritožbenih vlog pripadnikov Slovenske vojske. V njem so tako vojaki kot podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci, kar omogoča, da lahko vsak pritožnik o svojim problemih govori s svojim vrstnikom (glej Gutman 2007: magnetogram).

Poleg teh so bili izvedeni še naslednji ukrepi: izdan je bil »ukaz načelnika o nosilcih odgovornosti in okvirnih nalogah za preprečevanje negativnih ravnanj s področja spolnega nadlegovanja«, posledično so oblikovali tudi »načrt ukrepov za preprečevanje spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski« in »izjavo o nični toleranci v zvezi z nezaželenim ravnanjem v Slovenski vojski.« Izjava poveljnikom nalaga, da morajo skrbeti za varovanje dostojanstva ter poudarja, da je nezaželeno vsako dejanje, ki temelji na »osebni okoliščini<sup>29</sup> in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo« (Strojan 2007). Izdelali so tudi projekt »uveljavljanja enakih možnosti«, oblikovani so

---

<sup>29</sup> Vsebina in namen zakona, 1. člen (1) »Osebne okoliščine so narodnost, rasa, spol, jezik, vera, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazba, družbeni položaj, etnično poreklo, zdravstveno stanje, invalidnost, spolna usmerjenost ter druge osebne okoliščine« (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja 2004).

bili »standardni operativni postopki<sup>30</sup>«, ki določajo poenoteno izvajanje meril za obnašanje vseh pripadnikov enot, zavodov in poveljstev Slovenske vojske, njihov namen pa je zagotavljanje dostojanstva na delovnem mestu ne glede na spol ter primerno ukrepanje, če pride do kršitev (glej Ministrstvo za obrambo 2007).

Ministrstvo za obrambo je poleg Poročila o oceni stanja na področju varovanja človekovih pravic in svoboščin ter preprečevanju diskriminacije in spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski ter Ukrepov in aktivnosti za preprečevanje kršitev človekovih pravic ter varovanje dostojanstva v Slovenski vojski pripravilo tudi pregled že vzpostavljenih mehanizmov za preprečevanje kršitev človekovih pravic in varovanje dostojanstva (gre predvsem za mehanizme, oblikovane v Zakonu o obrambi in Pravilih službe v Slovenski vojski).

Uradno primera ni bilo, saj pripadnici, ki naj bi bili nadlegovani, nikoli nista podali prijave zoper domnevnega nadlegovalca. Vojaški policiji je bilo sicer prijavljeno šikaniranje in ogrožanje varnosti, do obtožb o spolnem nadlegovanju pa je prišlo šele, ko se je vključil Sindikat vojske, obrambe in zaščite (glej Prah 2006: 17). Po prijavi je vojaška policija z žrtvama opravila razgovor, narejen je bil zapisnik, v katerem pa vojakinji spolnega nadlegovanja nista omenili. Policija je zadevo raziskala, a ni mogla dokazati resničnosti izjav, ki sta jih podali vojakinji, zaradi neutemeljena obtoževanja pa je Slovenska vojska (na podlagi 288. člena Kazenskega zakonika<sup>31</sup>) vojakinji kazensko ovadila<sup>32</sup>. Prahova (2006) na tem mestu navaja tri konflikte, do katerih je prišlo v primeru domnevnega spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski. Gre za to, da verbalno in neverbalno spolno nadlegovanje na delovnem mestu nista kaznivi dejanji (sta prekrška) in ju zato vojakinji sploh ne bi mogli prijaviti, v organizaciji pa bi se moral sprožiti disciplinski postopek in ne

---

<sup>30</sup> Organizacija poveljevanja, 41. točka »Standardni operativni postopek je akt poveljevanja, s katerim poveljnik predpisuje način izvedbe aktivnosti. Z njim določa postopke običajnih opravil ali postopke pri izvedbi bojnih nalog, s katerimi želi zagotoviti usklajenost izvedbe nalog v podrejenih enotah« (Pravila službe v Slovenski vojski 1996 in Spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski 2003).

<sup>31</sup> Kriva ovadba, 288. člen (1) Kdor koga naznani, da je storil kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, pa ve, da ga ni storil, se kaznuje z zaporom do dveh let. (2) Enako se kaznuje, kdor podtakne sledove kaznivega dejanja ali kako drugače povzroči, da se uvede kazenski postopek za kaznivo dejanje, za katero se storilec preganja po uradni dolžnosti, zoper nekoga, za katerega ve, da ga ni storil. (3) Kdor se sam naznani, da je storil kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, čeprav ga ni storil, se kaznuje z denarno kaznijo. (4) Enako se kaznuje tudi, kdor naznani, da je bilo storjeno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, čeprav ve, da tako dejanje ni bilo storjeno (glej Kazenski zakonik Republike Slovenije 2004).

<sup>32</sup> »Okrožno državno tožilstvo je ovadbo ministrstva proti vojakinjama zavrglo, ker ni bil podan utemeljen sum, da sta storili očitano jima kaznivo dejanje« (Hahonina 2006).

kazenski pregon. Kot drugi konflikt avtorica navaja primer šikaniranja, ki naj bi ga pripadnici naznanili, vendar pa ga ravno tako nista mogli prijaviti, saj tudi šikaniranje ni kaznivo dejanje. V tem primeru bi se lahko ugotavljalo le, ali gre za kaznivo dejanje grdega ravnanja (146. člen Kazenskega zakonika<sup>33</sup>). Tretji konflikt v celotni situaciji nastane, ko vojaška policija, ne glede na to, da ni našla dokazov za kaznivo dejanje ogrožanja varnosti na delovnem mestu, zoper domnevnega storilca sproži disciplinski postopek.

Zgodba je »na strani« Sindikata vojske, obrambe in zaščite popolnoma drugačna. Po pričevanju predstavnice sindikata, Mileve Štukelj (2006) (v Prah 2006: 18), sta se vojakinji s poveljnikom pogovarjali (navzoči so bili tudi njihovi štirje nadrejeni), zadevo pa naj bi proučevali ravno vpleteni. Glede na visok odstotek<sup>34</sup> naj bi bilo nenavadno, da Slovenska vojska ne pozna nobenega primera spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, čeprav v sindikatu menijo, da poleg najbolj odmevnega vedo vsaj še za šest drugih tovrstnih primerov, od katerih sta vsaj dve žrtvi o dejanjih obvestili nadrejene (v obeh primerih so bili vpleteni premeščeni).

Predstavnica sindikata je izjavila tudi, da se na njih obrne malo vojakinj in vojakov s tovrstnimi problemi. O njih sicer govorijo, a se ne želijo izpostavljati, tako da poročila običajno ostanejo anonimna. Reševanje problemov po mnenju predstavnice sindikata otežuje in podaljšuje tudi zaprt, hierarhični sistem. Robnik (2006) (v Prah 2006: 18) največjo težavo vidi predvsem v tem, da pripadniki in pripadnice neželenega obnašanja ne prepoznajo in ga jemljejo kot povsem običajni del delovnega okolja.

Na tem mestu je ponovno pomembno izpostaviti tudi dejstvo, da so lahko moški prav tako žrtve spolnega nadlegovanja. Predstavnica Sindikata vojske, obrambe in zaščite pa opozarja, da je sindikat že prejel poročila o šikaniranju moških, a o spolnem nadlegovanju ni poročal še nihče<sup>35</sup> (glej Prah 2006: 18–19).

---

<sup>33</sup> Grdo ravnanje, 146. člen (1) Kdor z grdim ravnanjem prizadene telesno ali duševno celovitost drugega, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do šestih mesecev. (2) Pregon se začne na predlog (glej Kazenski zakonik Republike Slovenije 2004).

<sup>34</sup> Avtorica članka se navezuje na leta 2005 opravljeno anketiranje Frleževe, ki je za potrebe diplomske naloge z naslovom Ženske v Slovenski vojski izvedla anketo med pripadnicami oboroženih sil. Rezultati so pokazali, »...da na delovnem mestu obstajajo oblike spolnega nadlegovanja kot npr. komentiranje zunanosti, ocenjevanje zadnjice, objemanje čez ramena in okrog pasu ipd., je odgovorilo 15,5% anketiranih« (Frlež 2005: 79).

<sup>35</sup> Kar pa seveda ne pomeni, da do nadlegovanja ne prihaja (op.a.).



Ministrstvo za obrambo je v sporočilu za javnost »V Slovenski vojski pozorni na temeljne človekove pravice in svoboščine« navedlo, da so v okviru izobraževanja in usposabljanja s področja enakih možnosti, odnosov med spoloma ter morebitnih težav, ki bi zaradi tega lahko nastale, izvedli naslednje ukrepe: usposabljanje vodstva Generalštaba ter delavnici z naslovom Medsebojni odnosi – Odnosi med spoloma (izvedli so ju psihologi Slovenske vojske v obliki delavnic in predavanja), ki sta bili namenjeni inštruktorjem v Učnem centru Vipava. Izvedena je bila tudi okrogla miza na temo enakih možnosti, oblikovan in uveljavljen pa standardni operativni postopek »o izvajanju ustreznih medsebojnih odnosov, s poudarkom na odnosih med spoloma in ravnanjih, da se prepreči kakršnokoli nadlegovanje tudi spolno v vojaški organizaciji« (Ministrstvo za obrambo 2007).

#### *4.2 Primer spolnega nadlegovanja in šikaniranja v vojaški zdravstveni enoti vojašnice v Šentvidu v Ljubljani*

Drugi odmevnejši primer spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski je prišel na dan v prvi polovici julija 2007. V javnosti so se pojavile obtožbe zoper nadporočnika, ki je opravljal funkcijo pomočnika za kadre in izpopolnitev v zdravstveni službi (Poveljstvo za podporo). Po poročanju medijev naj bi bilo zoper častnika podanih sedem prijav (verbalno naj bi nadlegoval pet pripadnic in dva pripadnika Slovenske vojske, ki sta jih poskusila zaščititi) (glej Š. Z. 2007).

Ozmeč (2007) v tedniku Mladina poroča o tem, da naj bi do nadlegovanja in šikaniranja prišlo že pred dvema letoma, vendar so žrtve incidente prijavile šele v maju letošnjega leta. Žrtve so se pritoževale nad šikaniranjem, žaljivim tonom govorjenja, nacionalističnimi pripombami, poniževanjem in spolnim nadlegovanjem. Sledila je premestitev nadporočnika v vojašnico na Vrhniki, obtožbe pa je obravnavala Disciplinska komisija Ministrstva za obrambo. Slednja je potrdila, da je častnik verbalno in drugače nadlegoval podrejene ter jih šikaniral. Na podlagi tega je bilo odrejeno prenehanje delovnega razmerja, vendar se je obtoženi zoper odločitev pritožil. Senat Disciplinske komisije Ministrstva za obrambo na drugi stopnji je zadevo obravnaval še enkrat. Ne glede na to, da je bil častnik tik pred upokojitvijo, so konec avgusta 2007 odločili, da delovno razmerje z njim dokončno prekinajo.

Žrtve so se v zvezi s pravno pomočjo obrnile na Sindikat vojske, obrambe in zaščite. Korelc (2007) (v Ozmec 2007) iz sindikata je na tem mestu izpostavil, da ne razume nereagiranja na problem ter dejstva, da je »ugled Slovenske vojske še vedno bistveno pomembnejši od zaščite žrtev tako spolnega nadlegovanja kot nezakonitega ravnanja« (Ozmec 2007).

Kronologijo reševanja primerov spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski lahko najbolje opišem na podlagi magnetogramov sej Odbora za obrambo, Komisije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti<sup>36</sup> in mnenja zagovornice enakih možnosti o domnevnem spolnem nadlegovanju na delovnem mestu.

Primer šikaniranja in spolnega nadlegovanja je postal javen konec julija 2006, ko je s strani Sindikata vojske, obrambe in zaščite prišla informacija o domnevnem nadlegovanju dveh pripadnic Slovenske vojske. V istem času je bila zagovornici enakih možnosti posredovana pobuda za obravnavo primera. V začetku septembra 2006 sta primer obravnavala Odbor za obrambo ter Komisija za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti, ki sta od Ministrstva za obrambo zahtevala pojasnila o tem, kaj se je dogajalo v Kranju. Istočasno je pojasnila Ministrstva za obrambo zahtevala tudi zagovornica enakih možnosti (pojasnila o nadlegovanju ter poročilo o izvedenih ukrepih so morali posredovati do konca oktobra 2006, do sredine decembra pa so njihova pojasnila zahtevali tudi pri Komisiji za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti). Ministrstvo za obrambo je zagovornici obljubilo, da izčrpno poročilo, ki so ga morali posredovati Komisiji, pošljejo tudi njej, a poročila s strani Ministrstva ni nikoli dobila (posredovala ji ga je Komisija). V Odboru so incidente ponovno obravnavali v sredini januarja 2007 – na seji so predstavniki Ministrstva predstavili poročilo o spolnem nadlegovanju. V začetku februarja 2007 je zagovornica enakih možnosti podala mnenje, da Slovenska vojska ni zagotovila varstva pred spolnim nadlegovanjem. V sredini istega meseca so bili na 21. seji Komisije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti seznanjeni z ukrepi, ki jih je sprejelo Ministrstvo za obrambo (gre za ukrepe, ki sem jih že naštela, zato jih na tem mestu ne bi ponavljala). Po tem se je primer spolnega nadlegovanja v

---

<sup>36</sup> Odbor za obrambo je problematiko spolnega nadlegovanja obravnaval na 5. redni (9. junij 2006), 7. redni (7. september 2006), 8. redni (6. oktober 2006) in 11. nujni (16. januar 2007) seji. Magnetogrami dostopni na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=96&cs=4&committee=7> (15. oktober 2007). Komisija za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti pa na 17 redni (7. september 2006) in 15. september 2006) in 21. redni (14. februar 2007) seji. Magnetogrami dostopni na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=96&cs=4&committee=22&o=0#list> (15. oktober 2007).

kranjski vojašnici zaključil. Že v naslednjem mesecu, natančneje konec marca 2007, je Ministrstvo za obrambo Generalnemu sekretariatu Vlade Republike Slovenije posredovalo predlog Zakona o službi v Slovenski vojski.

Drugi primer nadlegovanja je v javnost prišel ravno v času, ko so na seji državnega zbora sprejeli Zakon o službi v Slovenski vojski, v primerjavi s prvim pa je bil rešen bistveno hitreje. Če so pri primeru domnevnega nadlegovanja v kranjski vojašnici za »reševanje« potrebovali več kot pol leta, se je drugi primer, čeprav je bilo v njega vpleteno bistveno več ljudi, rešil v dobrem mesecu dni.

### *4.3 Raziskave o spolnem nadlegovanju v Slovenski vojski*

O problematiki spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski ni bila opravljena nobena samostojna raziskava, posredno pa so se določena vprašanja o odnosih v vojski postavljala v drugih raziskavah.

Za potrebe diplomske naloge<sup>37</sup> je Bregar izvedel anketiranje med 102 pripadnicama (anketiranke so prihajale iz 10. motoriziranega bataljona, 20. motoriziranega bataljona, 14. inženirskega bataljona ter Centra za usposabljanje Slovenske vojske). V anketi je pripadnicam oboroženih sil postavil vprašanje »Ali ste se v času svojega službovanja v SV na kakršenkoli način srečali s primerom spolnega nadlegovanja?« (Bregar 2004: 57), na katerega je 101 (99 %) pripadnica odgovorila z »ne«, le ena izmed vprašanih pa se je s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu že srečala. Ker je bil odstotek, ki je potrdil spolno nadlegovanje, glede na velikost vzorca, majhen, je avtor tega označil kot zanemarljivega (glej Bregar 2004: 35–57).

Leta 2005 je Frleževa za potrebe diplomske naloge<sup>38</sup> poslala anketo 414 pripadnicam Slovenske vojske (izpolnjenih je dobila 206 anket, kar predstavlja 49,7 % delež celotnega vzorca). Vojakinje so prihajale iz različnih enot, ravno tako so zasedale različne položaje. Najpogostejša vojaška evidenčna dolžnost (VED) je bil vojak strelec, ki je predstavljala 40,5 % delež anketiranih, sledi VED osnovni strelski

---

<sup>37</sup> Bregar je diplomsko nalogo z naslovom Počutje žensk v Slovenski vojski pod mentorstvom dr. Petra Umeka s takratne Fakultete za policijsko – varnostne vede (danes Fakulteta za Varstvoslovje) zagovarjal leta 2004 (op.a.).

<sup>38</sup> Frleževa je diplomsko nalogo z naslovom Ženske v Slovenski vojski pod mentorstvom dr. Bojane Virjet ter somentorstvom mag. Andreja Sotlarja s takratne Fakultete za policijsko – varnostne vede (danes Fakulteta za Varstvoslovje) zagovarjala leta 2005 (op.a.).

– šola za podčastnike s 15,4 % deležem ter VED osnovni strelski – šola za častnike z 10,3 % deležem. Deleži ostalih pripadnic so bili manjši, morda bi veljalo izpostaviti le še VED bolničar s 5,1 % deležem ter VED radijec, dekontaminator in osnovni podčastniški, vsako s 4,1 % deležem. Največ anketirank je imelo status vojakinj (52,4 %), sledile so podčastnice s 23,3 %, častnice s 13,6 %, nižje vojaške uslužbenke z 8,7 % ter višje vojaške uslužbenke z 1,9 % deležem (glej Frlež 2005: 70–73).

V okviru »Ankete o stališčih pripadnic SV o njihovem položaju v SV – vojakinje, podčastnice, častnice in vojaške uslužbenke« je pripadnicam bilo zastavljeno vprašanje »Ali so kdaj moški kolegi v vaši prisotnosti komentirali vašo zunanost, ocenili širino vaše zadnjice, razlagali vam ali komu drugemu, kaj vse bi počeli z vami, če bi lahko, vas brez razloga objemali čez ramena, pas in vas s tem spravljali v zadrego?« Na vprašanje je kar 32 pripadnic oziroma 15,5 % vseh anketirank odgovorilo z »mnogokrat«, medtem ko 53 pripadnic oziroma 25,9 % vprašanih podobnih dejanj na delovnem mestu ni doživelo. Povprečna ocena<sup>39</sup> tega vprašanja je bila 3, kar pomeni, da je spolno nadlegovanje v Slovenski vojski prisotno (glej Frlež 2005: 78–79).

Glede na to, da sta anketi bili izvedeni v skoraj enakem časovnem obdobju, so rezultati presenetljivi. Na žalost raziskovalca v svoji analizi nista gledala na to, iz katere anketirane enote prihajajo pripadnice, ki so občutile nadlegovanje na delovnem mestu. Do tako velike razlike pri rezultatih pa je po mojem mnenju prišlo zaradi načina spraševanja. Že pred tem sem v poglavju o tujih raziskavah o spolnem nadlegovanju v oboroženih silah zapisala, da je priznavanje spolnega nadlegovanja pogosto odvisno od načina, kako se po njem sprašuje. Menim, da sta ti dve raziskavi dober dokaz za to trditev. V prvem vprašanju je bila izbrana metoda »neposrednega vprašanja«, ki lahko da dobre in hitre rezultate, a predstavlja tudi dvorezen meč, ki lahko celotno sliko situacije popači. Pri drugi anketi pa je raziskovalka uporabila metodo »posrednega vprašanja«, lahko bi govorili o metodi »seznama spolnih obnašanj«, čeprav je bil ta relativno skop. Je pa na tem primeru pomembno poudariti to, da pri drugi raziskavi v vprašanju o nezaželenem obnašanju izraz spolno nadlegovanje ni bil uporabljen, kar je po mojem mnenju pomembno prispevalo k

---

<sup>39</sup> Na vprašanje so anketiranke morale odgovarjati na lestvici od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenilo, da se z nezaželenim obnašanjem niso nikoli srečale, 5 pa, da so se s tovrstnim obnašanjem srečale mnogokrat (glej Frlež 2005: dodatek 6).

temu, da so rezultati takšni, kot so. Na podlagi tujih raziskav si upam trditi, da raziskovalka ne bi dobila tako visokega deleža spolno nadlegovanih pripadnic Slovenske vojske, če bi v anketi postavila enako vprašanje kot Bregar.

Med leti 2004 in 2006 je Univerza na Primorskem, natančneje Znanstveno – raziskovalno središče Koper, opravilo raziskavo »Ženske v Slovenski vojski – oblikovanje strategij večje vključenosti in kvalitetnejših delovnih pogojev«. Raziskavo je financiralo Ministrstvo za obrambo, opravljena pa je bila na vzorcu 48 pripadnikov in pripadnic Slovenske vojske (enaka zastopanost glede na spol in čin), s katerimi so raziskovalci opravili globinske intervjuje. V raziskavi je sodelovalo 27 (56 %) žensk in 21 (44 %) moških, ki so bili razdeljeni v tri starostne skupine, in sicer: 18 – 30 let (35 %), 31 – 40 (35 %) in 41 ali več (30 % intervjuvanih) (glej Sedmak in drugi 2006: 3). Tudi v tej raziskavi se po spolnem nadlegovanju ni spraševalo neposredno, lahko pa iz določenih vprašanj razberemo, da so pripadnike Slovenske vojske spraševali po morebitnem neprimernem obnašanju na delovnem mestu.

Tovrstna vprašanja najdemo v drugem delu raziskave, ki nosi naslov Slovenska vojska in pomen spola. V omenjenem poglavju bi še zlasti izpostavila vprašanje o zadovoljstvu s profesionalno etiko znotraj Slovenske vojske. Odgovori<sup>40</sup> na to vprašanje so bili popolnoma nasprotni. Tako je polovica intervjuvancev zadovoljna z etiko in meni, da so ženske in moški obravnavani enako, medtem ko druga polovica s profesionalno etiko ni zadovoljna. Med drugim menijo, da pogosto prihaja do prikritega grdega ravnanja ter preveč neformalnih odnosov med zaposlenimi v Slovenski vojski. Intervjuvanke so pogosto pričale o nespoštljivem odnosu do žensk (glej Sedmak in drugi 2006: 27). V sklopu vprašanja o neenakopravni obravnavi zaradi spola v Slovenski vojski so bili intervjuvanci vprašani, na koga bi se obrnili v primeru, da bi prišlo do neenakopravne obravnave. Večina bi se zaradi določene komunikacije po liniji vodenja in poveljevanja obrnila na neposredno nadrejenega, vendar bi se z njim posvetovala samo v primeru, če bi šlo za hujše oblike nadlegovanja. Pred tem bi se intervjuvanci zaradi splošnega nezaupanja in prepričanja v to, da jih nadrejeni ne bi podprli, posvetovali zunaj organizacije.

---

<sup>40</sup> Natančni rezultati raziskave »Ženske v Slovenski vojski – oblikovanje strategij večje vključenosti in kvalitetnejših delovnih pogojev« v poročilu, ki je dostopno javnosti, niso navedeni. Rezultati so predstavljeni zgolj opisno (op.a.).

Večina intervjuvank je razkrila, da so se na delovnem mestu že srečale z neprimernim in neželenim obnašanjem nadrejenih in sodelavcev. Najpogosteje naj bi šlo za žaljive pripombe, šale s spolno konotacijo in komentiranje določenih delov telesa, na podlagi česar jih je večina občutila, da so ocenjevane na podlagi videza in ne na podlagi dela ter delovnih sposobnosti. Neprimernega obnašanja ni prijavila nobena »žrtev«, ampak so se v večji meri s tovrstnim obnašanjem sprijaznile; pripombe so preslišale, se poskušale s povzročitelji pogovoriti ali pa so se o težavah pogovarjale izključno zunaj Slovenske vojske (glej Sedmak in drugi 2006: 30–31).

Dejanskega stanja na področju spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski ni mogoče oceniti, saj raziskava, ki bi se ukvarjala izključno s problemom spolnega nadlegovanja, še ni bila opravljena. Predlog za izvedbo raziskave je na 21. seji Komisije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti podal minister za obrambo, gospod Karel Erjavec, vendar ta s strani članov komisije ni bil sprejet (glej Erjavec 2007: magnetogram).

#### *4.4 Politika preprečevanja, identificiranja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski*

##### *4.4.1 Dokumenti Evropske unije*

Kot članica Evropske unije mora Republika Slovenija upoštevati tudi zakonodajo, ki jo je sprejela zveza. Kar zadeva spolno nadlegovanje na delovnem mestu, posebne zakonodaje, ki bi se ukvarjala samo s to problematiko, ni. To lahko pripišemo dejstvu, da Evropska komisija spolno nadlegovanje na delovnem mestu definira kot obliko diskriminacije in jo tako obravnava v dokumentih, ki se ukvarjajo z diskriminacijo ter enakimi možnostmi žensk in moških. Pomembno je tudi, da se organi Evropske unije ne ukvarjajo z zakonodajo, ki velja za urejanje spolnega nadlegovanja v oboroženih silah, ampak urejanje te problematike popolnoma prepuščajo nacionalnim državam. Sicer pa so najpomembnejši evropski dokumenti, ki splošno urejajo področje enakosti med ženskami in moškimi na delovnem mestu:

- Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu<sup>41</sup>,
- Priporočilo Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu<sup>42</sup>,
- Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju<sup>43</sup> ter
- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)<sup>44</sup>.

#### 4.4.1.1 Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu

V dokumentu Svet potrdi definicijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter pozove članice k oblikovanju aktivnosti za osveščanje ter informiranje delodajalcev in delojemalcev. Pri tem jim priporoča, da upoštevajo primere dobrih praks v drugih državah, ravno tako pa poudari pomembnost krepitve zavesti, da so dejanja, ki so jih določili v definiciji, sporna in nezaželena (glej Svet Evropske skupnosti 1990). Besedilo predpostavlja, da so delodajalci dolžni zagotoviti delovno okolje, v katerem ne prihaja do neželenega obnašanja s spolno konotacijo oziroma kakršnegakoli drugega obnašanja, ki bi temeljilo na spolu. Ravno tako morajo zagotoviti, da oseba, ki se je pritožila nad takšnim obnašanjem sodelavca ali nadrejenega, ni šikanirana. Svet poudarja, da lahko dobra urejenost tega področja v javnem sektorju predstavlja

<sup>41</sup> Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (90/C 157/02), 29. maj 1990. Dostopna na <http://www.legislationline.org/legislation.php?tid=99&lid=5642> (30. marec 2007).

<sup>42</sup> Priporočilo komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (92/131/EEC), 27. november 1991. Dostopno na [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0131&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0131&model=guichett) (30. marec 2007).

<sup>43</sup> Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju (92/C 27/01), 19. december 1991. Dostopna na [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992Y0204\(01\)&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992Y0204(01)&model=guichett) (30. marec 2007).

<sup>44</sup> Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (2006/54/ES), 5. julij 2006. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?idReq=11&page=2> (24. junij 2007).

pomemben vzor in na nek način tudi pogoj za urejanje problematike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v zasebnem sektorju. Države morajo vzpodbuditi delodajalce in delojemalce, da urejanju tovrstnih problemov namenijo prostor tudi v kolektivnih pogodbah (glej Kozmik 1999: 67–68).

#### 4.4.1.2 Priporočilo Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu

Na podlagi že sprejetih dokumentov je Komisija Evropske skupnosti izdala priporočilo, s katerim države poziva oziroma jim priporoča, da s primernimi ukrepi »krepijo zavest, da je ravnanje spolne narave ali drugo dejanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu, vključno z ravnanjem nadrejenih ter sodelavcev nesprejemljivo« (Kozmik 1999: 64). Gre v bistvu za definicijo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki sem jo v diplomskem delu že predstavila, tako da je na tem mestu ne bi ponavljala. Bi pa izpostavila predvsem priporočila državam članicam Evropske unije. Pozivajo jih, da v javnem sektorju uvedejo ukrepe, s katerimi bi preprečili posege v dostojanstvo zaposlenih, obenem pa predstavljali pomemben zgled organizacijam in institucijam v zasebnem sektorju. Države pozivajo k temu, da tako delodajalce kot predstavnike delojemalcev motivirajo k sprejemu ustreznih ukrepov za izvajanje pravil ravnanja. Določili so tudi, da morajo države članice (tri leta po sprejemu Priporočila) oddati poročilo, v katerem Komisijo seznanijo s sprejetimi ukrepi, njihovo uspešnostjo in uporabnostjo (glej Komisija Evropske skupnosti 1991).

#### 4.4.1.3 Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju

Svet Evropske skupnosti je v besedilu potrdil cilje Priporočila Komisije ter pozval države, da razvijejo in uveljavijo politiko, s katero bi bilo mogoče prepoznati, preprečiti ter ukrepati v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Obenem Svet Komisijo poziva, da oblikuje načine za izmenjavo informacij ter s tem pripomore k razvijanju znanja, izmenjavi izkušenj glede problematike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter njegovega preprečevanja in sankcioniranja.



Komisija je v Deklaraciji obvezana tudi do tega, da preuči ocenjevalne kriterije za vrednotenje uspešnosti ukrepov ter poročilo, o katerem govori Priporočilo Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu, preda tudi Evropskemu parlamentu, Ekonomsko – socialnemu ter Evropskemu svetu (glej Kozmik 1999: 66–67 in Svet Evropske skupnosti 1991).

#### 4.4.1.4. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu

Gre za preoblikovano besedilo Direktive Sveta o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev<sup>45</sup>. Besedilo že v preambuli poudarja, da je »enakost moških in žensk temeljno načelo prava Skupnosti« (Evropski parlament in Svet Evropske unije 2006). Na tem mestu je pomembno poudariti, da se področje zagotavljanja enakosti uporablja tudi za prepoved diskriminacije<sup>46</sup>. Za mojo nalogo je dokument pomemben predvsem zaradi 6. in 7. točke preambule, ki se ukvarjata s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Točka številka 6 tako določa, da je

*»Nadlegovanje in spolno nadlegovanje v nasprotju z načelom enakega obravnavanja moških in žensk ter pomenita diskriminacijo zaradi spola za namene te direktive. Te oblike diskriminacije ne obstajajo le na delovnem mestu, temveč tudi v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnim usposabljanjem in napredovanjem. Zaradi tega bi morale biti prepovedane in zanje predvidene učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni«.*

---

<sup>45</sup> Direktiva Sveta o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS), 9. februar 1976. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML> (30. marec 2007).

<sup>46</sup> Pojem »diskriminacija« se nanaša na (a) nadlegovanje in spolno nadlegovanje kot tudi vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja; (b) navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola; (c) kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom (Evropski parlament in Svet Evropske Unije 2006).

V naslednji točki pa Svet delodajalce in odgovorne za poklicno usposabljanje poziva in spodbuja k temu, da sprejmejo ukrepe, s katerimi bi se borili proti vsem oblikam neenakega obravnavanja (v skladu z nacionalno zakonodajo naj bi sprejeli tudi ukrepe za boj proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu).

V 3. poglavju drugega dela se Direktiva še posebej ukvarja s prepovedjo diskriminacije v javnem sektorju, vključujoč tudi javne organe. Prepoveduje pa tako posredno kot neposredno diskriminacijo na podlagi spola. Prepoved se nanaša na dostopnost zaposlitve, pogoje za zaposlitev, napredovanje, poklicno svetovanje in usposabljanje, zaposlitvene in delovne pogoje ter članstvo delavcev v organizacijah. Državam članicam dopušča, da na podlagi narave dela določijo izjeme oziroma posebne primere, v katerih na spolu temelječe različno obravnavanje ne predstavlja diskriminacije.

V prvem poglavju, tretjega dela z naslovom Horizontalne določbe, besedilo narekuje državam članicam, da zagotovijo pravno varstvo, oblikujejo postopke poravnave ter omogočijo žrtvam diskriminacije, da se poslužijo sodnih postopkov. Po 18. členu morajo države v skladu z nacionalnim pravnim sistemom oblikovati ukrepe, ki bodo omogočili, da žrtve dobijo odškodnine oziroma povračila škode. Drugo poglavje z naslovom Spodbujanje enakega obravnavanja – Dialog članicam narekuje, da imenujejo ali ustanovijo vsaj en organ, ki se bo ukvarjal s spremljanjem in spodbujanjem enakega obravnavanja. Njegove funkcije naj bi zajemale neodvisno pomoč žrtvam, neodvisne raziskave, objavljanje poročil v zvezi z diskriminacijo ter izmenjavo informacij z evropskimi organi. Direktiva v istem poglavju, natančneje v 21. členu, poziva k socialnemu dialogu za krepitev enakega obravnavanja, države pa morajo določila o enakem obravnavanju (v skladu z nacionalno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami) posredovati delodajalcem ter jih vzpodbujati k njihovem uresničevanju. V 26. členu ponovno opomnijo države, da spodbujajo delodajalce ter odgovorne za poklicno usposabljanje k sprejemu učinkovitih ukrepov za preprečevanje vseh oblik diskriminacije na podlagi spola, še posebej spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Časovni okvir, do katerega morajo države članice v skladu z Direktivo spremeniti zakonodajo ter sprejeti ukrepe za zagotavljanje enakega obravnavanja moških in žensk, se izteče 15. avgusta 2008 (glej Evropski parlament in Svet Evropske unije 2006).

#### 4.4.2 Zakonodaja Republike Slovenije

Posebnega zakona, ki bi v Sloveniji urejal problematiko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, nimamo. Ravno tako nimamo posebnega zakona, ki bi urejal spolno nadlegovanje v oboroženih silah, je pa tovrstna problematika na splošno urejena v:

- Kazenskem zakoniku Republike Slovenije<sup>47</sup>,
- problematiko posredno (s tem, ko določa naloge Urada za enake možnosti žensk in moških) ureja tudi Zakon o enakih možnostih žensk in moških<sup>48</sup> ter
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja<sup>49</sup>.
- Spolno nadlegovanje oziroma nezaželena dejanja spolne narave urejajo tudi Zakon o delovnih razmerjih<sup>50</sup>,
- Zakon o javnih uslužbencih<sup>51</sup>,
- problematiko spolnega nadlegovanja v oboroženih silah pa vsaj posredno urejajo tudi Zakon o obrambi<sup>52</sup>,
- Pravila službe v Slovenski vojski<sup>53</sup> in Spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski<sup>54</sup> ter
- Zakon o službi v Slovenski vojski<sup>55</sup>.

---

<sup>47</sup> Kazenski zakonik Republike Slovenije (2004). Uradni list Republike Slovenije 95. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200495&stevilka=4208> (15. maj 2007).

<sup>48</sup> Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2002). Uradni list Republike Slovenije 59. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (15. maj 2007).

<sup>49</sup> Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2004). Uradni list Republike Slovenije 50. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200450&stevilka=2295> (15. maj 2007).

<sup>50</sup> Zakon o delovnih razmerjih (2002). Uradni list Republike Slovenije 42. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (17. maj 2007).

<sup>51</sup> Zakon o javnih uslužbencih (2006). Uradni list Republike Slovenije 32. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200632&stevilka=1308> (17. maj 2007).

<sup>52</sup> Zakon o obrambi (2004). Uradni list Republike Slovenije 103. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004103&stevilka=4405> (20. maj 2007).

<sup>53</sup> Pravila službe v Slovenski vojski (1996). Uradni list Republike Slovenije 49. Dostopna na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199649&stevilka=2918> (20. maj 2007).

<sup>54</sup> Spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski (2003). Uradni list Republike Slovenije 82. Dostopne na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200382&stevilka=3918> (20. maj 2007).

<sup>55</sup> Zakon o službi v Slovenski vojski (2007). Uradni list Republike Slovenije 68. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200768&stevilka=3761> (12. avgust 2007).

#### 4.4.2.1 Kazenski zakonik Republike Slovenije

Kazenski zakonik tovrstno problematiko ureja v treh poglavjih; Kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine, Kazniva dejanja zoper čast in dobro ime ter v poglavju Kazniva dejanja zoper spolno nedotakljivost. V 141. členu je kot kaznivo dejanje določeno kršenje enakopravnosti – z zaporno kaznijo do enega leta se namreč kaznuje tistega, ki na podlagi narodnosti, rase, barve, veroizpovedi, etnične, politične ali druge pripadnosti, spola in spolne usmerjenosti, jezika, gmotnega stanja, rojstva, izobrazbe, družbenega položaja ali druge okoliščine koga prikrajša za človekove pravice in svoboščine oziroma tistega, ki omeji pravice, priznane s strani mednarodne skupnosti, ustave in zakonov. Kaznuje se tudi osebo, ki na podlagi tovrstnega razlikovanja, nekemu pravice da. V 142. členu je prepovedano kaznivo dejanje prisiljenja – kazen za tistega, ki koga s silo ali resno grožnjo prisili, da nekaj stori, opusti ali trpi, je ravno tako zapor do enega leta. V tem poglavju je kot kaznivo dejanje določeno tudi grdo ravnanje (146. člen) – kdor z grdim ravnanjem prizadene telesno ali duševno celovitost drugega, je kaznovan z zaporom do šest mesecev.

O prepovedi kaznivega dejanja razžalitve govori 169. člen zakonika – zaporne kazni za tovrstna dejanja pa se gibljejo med tremi in šestimi meseci.

V poglavju z naslovom Kazniva dejanja zoper spolno nedotakljivost je v 180. členu definirano posilstvo: (1) prisila osebe istega ali drugega spola k spolnemu občevanju, tako da se uporabi silo ali zagrozi z neposrednim napadom na življenje ali telo, (2) dejanje je storjeno na grozovit ali na poniževalen način oziroma je dejanje storilo več oseb zaporedoma, (3) grožnja, da bo storilec o žrtvi ali njenih bližnjih odkril, kar bi škodovalo njeni ali njihovi časti in dobremu imenu oziroma da bo njej ali njenim bližnjim povzročil materialno škodo – zaporne kazni za tovrstna dejanja se gibljejo med 6 meseci in desetimi leti. 181. člen govori o spolnem nasilju, po vsebini je identičen členu 180, le da namesto besedne zveze »spolno občevanje« uporabi zvezo »spolno dejanje, ki ni obseženo v prejšnjem členu«. V primeru spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski pa bi lahko prišel v upoštevanje tudi 184. člen, ki pravi, da se z zaporno kaznijo do petih let kaznuje oseba, ki zlorabi položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju ali stori oziroma trpi kakšno drugo dejanje spolne narave (glej Kazenski zakonik Republike Slovenije 2004).

#### 4.4.2.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Zakon o enakih možnostih žensk in moških se konkretno s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ne ukvarja, je pa osnova, na podlagi katere se s »preprečevanjem diskriminacije in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije«, omogoča enakost spolov (Zakon o enakih možnostih žensk in moških 2002). Na podlagi tega zakona je zagovornica enakih možnosti žensk in moških podala mnenje o tem, da »Slovenska vojska kot delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu« (Strojan 2007).

Če sem natančnejša, so naloge Urada za enake možnosti žensk in moških določene znotraj četrtega poglavja (Nosilci nalog, njihove pristojnosti in obveznosti) dokumenta. Ravno tako je v Zakonu določen pritožbeni postopek, na podlagi katerega je Sindikat vojske, obrambe in zaščite sprožil postopek za obravnavo zaradi domnevnega neenakega obravnavanja v Slovenski vojski. V 22. členu je določeno, da lahko (1) pisno pobudo za obravnavo primera pri zagovorniku podajo posamezniki, nevladne organizacije, sindikati, organizacije civilne družbe oziroma druge pravne osebe, (2) lahko pa zagovornik obravnava tudi anonimno pobudo, če je v njej dovolj podatkov. Pobuda mora biti obravnavana najkasneje v enem letu – če zagovornik ugotovi, da je problematika resna, se lahko pobuda obravnava kasneje (23. člen).

Obravnava primerov je določena v 25. členu, ki pravi, da (1) obravnava večinoma poteka pisno, zagovornik pa ima pravico, da vse strani povabi na razgovor ter (2) da od vpletenih zahteva, da v določenem roku, posredujejo pojasnila v zvezi s primerom. (3) V kolikor pojasnil ne dobi, izdela mnenje na podlagi podatkov, ki jih ima. Po obravnavi poda pisno mnenje (27. člen) in z njim seznanjeni vpletene strani (1) ter (2) opozori na ugotovljene nepravilnosti, priporoči načine za njihovo odpravo ter nasprotno stran pozove, da v določenem časovnem roku obvesti zagovornico o ukrepih (glej Zakon o enakih možnostih žensk in moških 2002).

#### 4.4.2.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Ravno tako kot pri prejšnjem zakonu tudi v Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja, besedna zveza »spolno nadlegovanje« ni uporabljena. Je pa v 5. členu opredeljeno »nadlegovanje«: (1) Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje,

temelječe na katerikoli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. (2) Nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona. V to definicijo tako lahko spada tudi spolno nadlegovanje, čeprav se o njem konkretno ne govori. V zakonu so določeni tudi ukrepi za preprečevanje manj ugodnega položaja oseb, ki so drugačne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolno usmerjenost, izobrazbo, gmotno stanje idr.

Del zakona, v katerem je določen pritožbeni postopek, se ujema z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, novo pa je poglavje o možnosti predaje obravnave primerov neenakega obravnavanja pristojni inšpekcijski službi<sup>56</sup>. V 20. členu Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja je določeno, da se primeri odstopijo pristojni inšpekciji, (1) če domnevni kršitelj ne odpravi nepravilnosti, ki jih je v mnenju navedel zagovornik oziroma v določenem časovnem roku ne poda obvestila o ukrepih, kršitev pa ima vse znake diskriminacije. Po 21. členu je (1) inšpektor mnenje zagovornika dolžan obravnavati, ravno tako mora predlagati postopek zaradi prekrška pri pristojnemu organu, če tudi sam ugotovi, da je prišlo do diskriminacije. (2) Inšpektorju je dovoljeno, da pride v okviru svojih pooblastil do novih podatkov, na podlagi katerih lahko ugotovi dejansko stanje prekrška ter odpravi njegove posledice, (3) ima tudi pravico in dolžnost, da (v kolikor do kršitev še vedno prihaja) odredi ustrezne ukrepe, ki v nastalih okoliščinah varujejo diskriminirano osebo pred viktimizacijo oziroma njenimi negativnimi posledicami (glej Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja 2004).

#### 4.4.2.4 Zakon o delovnih razmerjih

Najpomembnejši zakon, ki ureja razmerja na delovnem mestu, je Zakon o delovnih razmerjih. Ta v splošnih določbah, natančneje v 6. členu, prepoveduje kakršnokoli obliko diskriminacije, tako ženskam kot moškim mora biti zagotovljeno enako obravnavanje in enake možnosti za »zaposlovanje, napredovanje, usposabljanje,

---

<sup>56</sup> Primeri, ki se odstopijo, 20. člen (2) »Pristojna inšpekcija je inšpekcija, ki je na posameznem upravnem področju po zakonu pristojna za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, pri katerem je prišlo do ravnanja, ki pomeni diskriminacijo po določbah tega zakona« (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja 2004).

izobraževanje, prekvalificiranje, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, odsotnost z dela, delovne razmere, delovni čas in odpoved pogodbe o zaposlitvi«. Kar zadeva diskriminacijo, je prepovedana tako neposredna kot posredna<sup>57</sup> diskriminacija na podlagi »spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla«.

V Zakonu o delovnih razmerjih sta najpomembnejša člena, ki se ukvarjata z zaščito delavcev, 44. in 45. člen. Prvi govori o zaščiti delavčeve osebnosti in nalaga delodajalcem, da morajo »varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost« (Zakon o delovnih razmerjih 2002). O varovanju dostojanstva delavcev na delovnem mestu pa govori 45. člen zakona. Po tem členu je delodajalec dolžan (1) zagotavljati delovno okolje, kjer noben delavec ni izpostavljen nezaželenemu fizičnemu, verbalnemu ali neverbalnemu ravnanju spolne narave oziroma drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, (2) odklonitev teh dejanj s strani žrtve ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. (3) Če v primeru spora delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je dokazno breme na strani delodajalca (glej Zakon o delovnih razmerjih 2002).

#### 4.4.2.5 Zakon o javnih uslužbencih

Ker pripadnice in pripadniki Slovenske vojske spadajo v kategorijo javnih uslužbencev, njihovo delovno razmerje ureja Zakon o javnih uslužbencih. Ta v prvem odstavku 15. člena delodajalcu zapoveduje, da je dolžan uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnim obnašanjem, ki bi lahko ogrožalo njegovo delo. Še posebej pa je pomemben 15. a člen, ki prepoveduje nadlegovanje. Tako je po Zakonu o javnih uslužbencih »prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in

---

<sup>57</sup> Prepoved diskriminacije, 6. člen (3) Do posredne diskriminacije pride, »če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni« (Zakon o delovnih razmerjih 2002).

ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo» (Zakon o javnih uslužbencih 2006).

#### 4.4.2.6 Zakon o obrambi

Zakon o obrambi je krovni zakon, ki ureja in določa obrambo Republike Slovenije, celoten obrambni sistem ter njegove glavne akterje. Vojaška služba je urejena v tretjem poglavju zakona, v njegovem 52. členu pa je zagotovljeno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do ugovora. Člen tako določa, da ima (1) vojaška oseba<sup>58</sup> pravico, da poda »pobudo za začetek postopka pri varuhu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, če meni, da so ji med vojaško službo njene pravice ali temeljne svoboščine omejene ali kršene«, (2) vojaška oseba ima, v skladu s pravili službe, pravico do ugovora zoper povelje, (3) vsak pripadnik pa ima med vojaško službo tudi pravico do religiozne duhovne oskrbe (Zakon o obrambi 2004).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Zakonu o obrambi ni omenjeno nikjer, je pa v 57. členu (disciplinska odgovornost), natančneje v 10. alineji 4. odstavka kot težja kršitev vojaške discipline določeno »žaljivo ali nasilno obnašanje do podrejenih, nadrejenih ali drugih vojaških oseb na istem položaju oziroma do civilnih oseb«. V naslednjem, 58. členu so določeni disciplinski ukrepi; pri težjih kršitvah vojaške discipline so za pripadnike stalne sestave predvideni ukrepi odvzema čina oziroma razreda za eno stopnjo, razporeditev na drugo ali nižje delovno mesto do največ enega leta, zadržanje povišanja v višji cilj ali napredovanja v višji razred ter prenehanje delovnega razmerja. Zakon za težje kršitve vojaške discipline predvideva tudi denarne kazni, ki pa ne smejo biti višje od 33 % osebnega dohodka za polni delovni čas, izplačanega v mesecu, v katerem je prišlo do kršitve. Vsakemu pripadniku stalne sestave Slovenske vojske, ki je kršil 10. alinejo 4. odstavka 57. člena Zakona o obrambi, se morajo po 59. členu istega zakona izreči t. i. varstveni ukrepi. Člen predvideva, da se pripadniku oboroženih sil, ki je »kršil vojaško disciplino ali pravila službe in s tem neposredno ogrozil varnost moštva oziroma vojaškega premoženja poleg disciplinskega ukrepa izreče tudi eden od varstvenih ukrepov« (glej Zakon o obrambi 2004). Gre za ukrepe prepovedi samostojnega

---

<sup>58</sup> Pomen pojmov, 5. člen »14. Vojaška oseba je oseba, ki opravlja vojaško službo. 14.a Delavec po tem zakonu je vojaška oseba, civilna oseba, ki poklicno dela v vojski ali druga oseba, ki poklicno opravlja upravne in strokovno tehnične naloge v ministrstvu ...« (Zakon o obrambi 2004).



opravljanja dolžnosti do treh mesecev, prepoved samostojnega opravljanja vojaškega vozila, stroja ali plovila do šestih mesecev oziroma razporeditev na drugo ali nižjo dolžnost do šest mesecev.

Na splošno pa Zakon o obrambi predvideva enake možnosti za zaposlitev žensk in moških v 92. členu, seveda pod pogojem, da izpolnjujejo splošne pogoje za poklicno opravljanje vojaške službe (glej Zakon o obrambi 2004).

#### 4.4.2.7 Pravila službe v Slovenski vojski

Pravila službe v Slovenski vojski so eden najpomembnejših dokumentov, ki celostno urejajo vse aspekte dela v slovenskih oboroženih silah od pravic in dolžnosti pripadnikov, njihovega obnašanja med opravljanjem dela, odnosov v službi, reda v objektih, alarmiranja do vojaških praznovanj in žalovanj. Že v prvem poglavju, natančneje v 6. točki poudarijo, da je vsak pripadnik Slovenske vojske dolžan »spoštovati osebnost, človekove pravice in temeljne svoboščine vsakega pripadnika Slovenske vojske v skladu z ustavo in zakoni, ravno tako je dolžan spoštovati človekove pravice in svoboščine, priznane s temeljnimi akti Organizacije Združenih narodov ter mednarodnim vojnim pravom« (Pravila službe v Slovenski vojski 1996 in Spremembe in dopolnitve pravil službe v Slovenski vojski 2003).

V drugem poglavju, z naslovom Ravnanje, obnašanje in odnosi v Slovenski vojski, je v 21. točki zapovedano, da pripadniki ravnajo in se obnašajo po splošnih moralnih načelih ter načelih, ki izhajajo iz vojaške službe in etike. V 25. točki predpostavljajo, da so nadrejeni in podrejeni drug drugemu dolžni izkazovati spoštovanje in medsebojno zaupanje ter da morajo opustiti vse odnose, ki bi lahko oslabili povezanost v kolektivu. Pomembna naloga nadrejenih pa je tudi varovanje zasebnosti njihovih podrejenih. Pravila v četrtem odstavku 25. točke narekujejo, da se kakršnakoli čustvena razmerja, kot so ožje prijateljstvo, zakonska ali zunaj zakonska zveza ne smejo izražati in vplivati na delo v Slovenski vojski.

V točkah od 94 do 105 Pravila urejajo pravico pripadnikov Slovenske vojske do ugovorov, prošenj in pritožb. Na podlagi teh točk lahko pripadniki vlagajo pisne in ustne pritožbe, ki se nanašajo na službene zadeve ali ravnanje druge vojaške osebe, nadrejenih in drugih enot. Ugovori, prošnje in pritožbe se podajo neposredno nadrejenim (prvi pooblaščenici za odločanje o primerih je poveljnik voda ali njemu enake enote). Pripadniki imajo tudi pravico, da zaprosijo za uradni razgovor pri

nadrejenem, ta pa mora podrejenega sprejeti tri dni po vpisu prošnje v knjigo za uradne razgovore. Nadrejeni mora o vlogi odločiti najkasneje v sedmih dneh, v kolikor je zadeva zunaj njegove pristojnosti, je vlogo v istem časovnem obdobju dolžan posredovati pristojnemu organu. Če nadrejeni ne ukrepa ustrezno, lahko pripadnik pisno ali ustno vloži pritožbo višje nadrejenemu po službeni poti<sup>59</sup> (časovni roki za odgovor so enaki kot v prejšnjem primeru).

Višje nadrejeni ima pravico, da imenuje tričlansko komisijo, ki o pritožbi poda svoje mnenje. Če je bila pripadniku zavrnjena prošnja tudi pri višje nadrejenemu ali se pritožba nanj nanaša, ima pravico zahtevati uradni razgovor pri ministru za obrambo (pred tem mora zaprositi za uradni razgovor pri načelniku Generalštaba Slovenske vojske). V 99. točki je določeno, da ima vojaška oseba pravico do osebnega razgovora z nadrejenim, kjer lahko izrazi svoje prošnje ali poda druge vloge. V tem primeru pritožba višje nadrejenemu ni mogoča, višje nadrejeni pa o primeru odloča le, če je zadeva zunaj pristojnosti nadrejenega.

V okviru tega poglavja je določeno tudi, da vojaki na vodnih sestankih določijo vodnega zaupnika, katerega naloga je podajanje mnenj o aktualnih vprašanih dela, morebitnih težavah v enoti. Zaupnik lahko sodeluje tudi na uradnih razgovorih, če pripadnik, ki zahteva uradni razgovor, to želi. Vodni zaupniki iz svojih vrst izberejo četrtega zaupnika, ki ima enake naloge na četrtem nivoju. V kolikor so bile pripadniku Slovenske vojske kršene ali omejene človekove pravice, lahko da pobudo za začetek postopka pri varuhu človekovih pravic, vendar mora pred tem uveljavljati ugovor ali pritožbo po službeni poti. Na drugi strani ima varuh pravico do obiska poveljstev ali enot, ravno tako lahko zahteva pojasnila, mnenja ali stališča (na predlog načelnika Generalštaba ali poveljnika operativnega poveljstva jih oblikuje posebna skupina vojaških oseb) (glej Pravila službe v Slovenski vojski 1996 in Spremembe in dopolnitve pravil službe v Slovenski vojski 2003).

Disciplinska in odškodninska odgovornost za kršitve vojaške discipline je določena v 13. poglavju Pravil. Že iz splošnih določb pa je razvidno, da je glavna vloga disciplinskih ukrepov »vzgojno vplivanje na storilca in druge vojaške osebe« (glej Pravila službe v Slovenski vojski 1996 in Spremembe in dopolnitve pravil službe v

---

<sup>59</sup> Službena pot, 36. člen »Službena pot je način komuniciranja v skladu z enostarešinstvom. Poteka v skladu z ureditvijo poveljevanja in zahteva, da se pri odločanju upoštevajo vse stopnje ... Poteka od poveljnika do poveljnika do poveljnika, v zvezi z zadevami, ki so v njegovi pristojnosti ... od podrejenega do nadrejenega poveljstva ... med člani istega poveljstva lahko izjemoma službena pot poteka neposredno s preskakovanjem določenih stopenj, če je tako določeno s pravili službe ...« (Zakon o službi v Slovenski vojski 2007).

Slovenski vojski 2003). Pri določanju disciplinskih ukrepov je še posebej pomembno preučiti, kako huda je kršitev discipline, kakšne posledice je pustila, zaradi česa in v kakšnih okoliščinah je do kršitve sploh prišlo. Pri izrekanju ukrepov je pomembno proučiti tudi morebitne stare kršitve ter olajševalne ali obteževalne okoliščine dogodka.

Zahtevo za začetek disciplinskega postopka pisno ali ustno poda poveljnik voda ali višje enote tri dni od kršitve ali od dneva, ko je kršitev prišla na dan. Postopek vodi poveljnik čete, ki izreče ukrep takoj po zaslišanju storilca, če kršitev ni imela večjih posledic (v tem primeru lahko poveljnik čete izreče naslednje ukrepe: opomin, javni opomin, prepoved izhoda v prostem času, podaljšano opravljanje dolžnosti v notranji službi<sup>60</sup>) ali pa imenuje tričlansko komisijo, ki v treh dneh po imenovanju zasliši storilca, zbere in prouči dokaze v zvezi s kršitvijo ter tistemu, ki jo je imenoval, predlaga ukrep.

V kolikor je vojaško disciplino kršil podčastnik ali častnik, se postopek prične na predlog neposredno nadrejenega, ki imenuje komisijo (v njej morajo biti osebe, ki imajo enak ali višji čin kot kršitelj). Časovni roki za delo komisije so enaki kot v prejšnjem primeru, ravno tako so enake njene naloge. V kolikor pride do disciplinskega ukrepa odvzema čina ali prerazporeditve, o ukrepih (na predlog poveljnika bataljona ali višje enote) odloča, kdor je pristojen za povišanje oziroma prerazporejanje. Na tem mestu je ponovno poudarjeno, da lahko na željo storilca zaslišanju prisostvuje vodni ali četni zaupnik, ki ima pravico do podajanja mnenja. Vojaška oseba se lahko v roku treh dni pritoži nad odločitvijo, nadrejeni ali komisija pa mora v treh dneh podati odločitev, ki je dokončna. V točkah od 137 do 144 je natančno opredeljeno, na kakšen način se disciplinski ukrepi uveljavljajo ter v kakšnih časovnih rokih zastarajo in se izbrišejo iz dokumentov vojaške evidence.

Kar zadeva pripadnike stalne sestave, lahko minister za vodenje disciplinskega postopka pooblasti poveljnika bataljona ali višje enote. Do disciplinskega postopka pa pride s sklepom načelnika Generalštaba. Ta ga izda na lastno pobudo ali na predlog nadrejenega pripadniku, zoper katerega teče postopek. Predlog za uvedbo

---

<sup>60</sup> Notranja služba, 206. točka »Notranja služba obsega dejavnosti, ki zagotavljajo in ohranjajo neprekinjenost poveljevanja, delovno in bojno pripravljenost, vzdrževanje prostorov ter opreme, vzdrževanje reda ter vojaške discipline ... Organi notranje službe so dežurni, njihovi pomočniki in požarni ...« (Pravila službe v Slovenski vojski 1996 in Spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski 2003).

postopka se ne pošilja po službeni poti, temveč neposredno načelniku Generalštaba Slovenske vojske.

Vsakdo ima pravico, da v kolikor sumi, da nekdo krši vojaško disciplino, o tem obvesti njegovega neposredno nadrejenega. Pristojna oseba mora predlog proučiti in ugotoviti, ali utemeljeni sum dejansko obstaja. Če je sum potrjen, mora pripraviti predlog za uvedbo disciplinskega postopka, v nasprotnem primeru mora v 30. dneh o tem obvestiti vlagatelja obvestila (Pravila službe v Slovenski vojski 1996 in Spremembe in dopolnitve pravil službe v Slovenski vojski 2003).

#### 4.4.2.8 Zakon o službi v Slovenski vojski

Zakon o službi v Slovenski vojski je najnovejši zakon z obrambno vojaškega področja in je bil sprejet julija 2007. Gre za izredno pomemben dokument, ki je v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih uredil področja vojaške službe, ki niso urejena v Zakonu o obrambi ter Pravilih službe v Slovenski vojski. Tako so določena vprašanja dela za pripadnike Slovenske vojske urejena drugače kot pa v Zakonu o javnih uslužbencih.

Namen zakona je določen v njegovem 1. členu, ki pravi, da zakon »določa načela opravljanja vojaške službe, ureja način izvajanja nalog Slovenske vojske, temeljne odnose pri izvajanju vojaške službe, posebne pravice, obveznosti in odgovornosti pripadnikov Slovenske vojske med opravljanjem vojaške službe in celostno skrb za pripadnike Slovenske vojske« (Zakon o službi v Slovenski vojski 2007). Predvsem pa je pri tem zakonu pomembno, da je končno uredil status vojaka.

Ravno tako je v splošnih določbah, natančneje v 4. členu, določeno, da ima Slovenska vojska kodeks vojaške etike, ki ga mora sprejeti Vlada Republike Slovenije. Na ta člen se navezuje tudi 6. člen zakona (načelo častnega ravnanja), ki pripadnikom zapoveduje, da se obnašajo v skladu z etičnim kodeksom. Pri poglavju Načela opravljanja vojaške službe bi izpostavila načelo enakopravne dostopnosti, ki pri zaposlovanju, imenovanju in razporejanju na drugo formacijsko dolžnost<sup>61</sup> zagotavlja enakost in enakopravnost pri dostopu in opravljanju službe ne glede na

---

<sup>61</sup> Pomen pojmov, 3. člen (1) »Formacijska dolžnost je določena funkcionalna dolžnost v formaciji poveljstva, enote ali zavoda s predpisanimi kadrovskimi in drugimi pogoji za njeno opravljanje« (Zakon o službi v Slovenski vojski 2007). Pomen pojmov, 5. člen (12) »Formacija je seznam funkcionalnih in kadrovskih dolžnosti, pogojev za njihovo opravljanje ter potrebnih materialnih sredstev in opreme za vojaško poveljstvo, enoto ali zavod v stalni, mirnodobni in vojni sestavi ter njena kadrovska in materialna popolnitev« (Zakon o obrambi 2004).

osebne okoliščine. Poudarila bi še 18. člen načel oziroma načelo prepovedi izražanja intimnih čustvenih razmerij, ki med službenim časom prepoveduje izražanje intimnih čustvenih razmerij do drugih pripadnikov istega ali drugačnega spola, na način, ki bi negativno vplival na delovno okolje ali odnose v službi.

Zakon o službi v Slovenski vojski je eden redkih dokumentov s področja obrambe, ki (v 1. točki IV. poglavja Poveljevanje, natančneje v 31. členu Izvrševanje aktov vodenja in poveljevanja) nadrejenim zapoveduje preprečevanje »kakršnekoli oblike šikaniranja, diskriminacije, vključno z vsemi oblikami spolnega nadlegovanja ali ustvarjanja zastrašujočega, sovražnega, sramotilnega ali žaljivega okolja za podrejene, na podlagi njihovih osebnih okoliščin« (Zakon o službi v Slovenski vojski 2007). Isto poglavje v 34. členu prepoveduje poniževanje, sramotenje in žaljenje. Nadrejenim prepoveduje izdajanje ukazov na podlagi osebnih okoliščin, s katerim bi na kakršenkoli način verbalno ali fizično žalil, poniževal ali sramotil dostojanstvo podrejenega. V kolikor podrejeni tak ukaz prejme, ga mora izvršiti, a pred izvršitvijo nadrejenega seznaniti s tem, da bo ukazu ugovarjal po službeni poti. Odstop od službene poti je dovoljen le v primeru, ko pride do kršitev 34. člena ali takrat, ko bi lahko drugačno ravnanje ogrozilo varnost, povzročilo škodo ali ogrozilo interese Slovenske vojske (37. člen).

Osebe, zaposlene v Slovenski vojski, imajo pravico do ugovora (38. člen), ki ga lahko vlagajo pisno ali ustno in se lahko nanaša na izdane akte vodenja in poveljevanja. Ugovor se vloži v petih dneh od prejema povelja ali od dneva, ko je nastal razlog, zaradi česar se ugovor vlaga. Ugovori, predlogi, prošnje in zahteve se vlagajo neposredno nadrejenim, ki so pooblaščen za odločanje. V kolikor se ugovor podaja ustno, je nadrejenega potrebno zaprositi za uradni razgovor, do katerega mora priti v petih dneh od vpisa v knjigo za uradne razgovore. Če gre za nujne primere, mora do razgovora priti takoj, ko je mogoče. Med pogovorom mora biti zagotovljeno varovanje in spoštovanje dostojanstva in zasebnosti vlagatelja, na samem razgovoru pa je lahko prisoten vodni oziroma četni zaupnik, v kolikor pripadnik Slovenske vojske to želi. Nadrejeni lahko poleg vodnega oziroma četnega zaupnika na razgovor povabi tudi psihologa ter podčastnika ali častnika, ki je povezan z zadevo. 39. člen predvideva, da se o vlogi odloči najkasneje v sedmih dneh od dneva oddaje. V kolikor nadrejeni za zadevo ni pristojen, mora vlogo v petih dneh skupaj s svojim mnenjem posredovati organu, ki je pristojen za obravnavo vloge. Ta mora o vlogi odločiti najkasneje v sedmih dneh od prejema. Pritožbo na odločitev (40. člen)

vlagatelj pisno ali ustno posreduje višje nadrejenemu. Ustna pritožba se ravno tako kot v prejšnjem primeru vpiše v knjigo za uradne razgovore, do dejanskega razgovora pa mora priti najkasneje v petih dneh od dneva vpisa. Višji nadrejeni ima za odločitev štirinajst dni časa, pred odločitvijo pa lahko sestavi tričlansko komisijo, ki mu posreduje mnenje o pritožbi, višje nadrejeni pa nato poda dokončno odločitev. V kolikor višje nadrejeni za odločanje o zadevi ni pristojen, jo preda pristojnemu organu.

Zapisala sem že, da lahko na uradnih razgovorih sodelujejo tudi vodni in četni zaupniki. Njihova naloga je natančneje opredeljena v 41. členu, ki predvideva, da se lahko pritožbe namesto po službeni poti vlagajo vodnemu zaupniku. Ta mora po službeni poti ugovor, zahtevo, predlog ali prošnjo posredovati nadrejenemu. Del člena, ki zadeva izbiro vodnih in četnih zaupnikov, se pokriva s Pravili službe v Slovenski vojski. Tako vodne zaupnike izberejo pripadniki voda. Zaupniki pa med seboj določijo četnega zaupnika. Enkrat mesečno (ali pogosteje, če je to potrebno) nadrejenim poročajo o stanju in problemih v enoti. Nadrejeni ima pravico, da pred proučitvijo in reševanjem težav v enotah za mnenje povpraša tudi zaupnika.

V kolikor je pritožbo vlagal poveljnik bataljona ali višje enote, ima častnik s činom polkovnika ali višjim činom oziroma vojaški uslužbenec XIV. ali višjega razreda, ki z odločitvijo ni zadovoljen, pravico, da zaprosi za uradni razgovor pri ministru. Ta najkasneje v sedmih dneh odloči, ali bo razgovor opravil. V kolikor se odloči prošnji za razgovor ugoditi, mora v štirinajstih dneh od dneva vložitve razgovor izvesti, obvezno pa mora biti pri njem navzoč tudi načelnik Generalštaba (42. člen).

Šesto poglavje dokumenta se ukvarja s poklicnim delom v Slovenski vojski. Znotraj prve točke Posebne določbe o poklicnem delu v Slovenski vojski je v 69. členu opredeljen nečastni odpust, ki doleti vojaško osebo, pravnomočno obsojeno za kaznivo dejanje zoper človečnost, mednarodno pravo, obrambno moč in varnost države, ustavno ureditev, vojaško dolžnost, zoper spolno nedotakljivost, dejanje zbujanja sovraštva, razdora ali nestrpnosti, ki izhaja iz kršitve načela enakosti ter zoper kaznivo dejanje umora. V drugi točki istega poglavja pa so zapisane posebne določbe o disciplinski odgovornosti, ki se izrekajo v skladu z določbami v Zakonu o obrambi.

Ker spolno nadlegovanje na delovnem mestu pomeni veliko težavo za zaposlene, je na tem mestu pomembno poudariti, da Zakon o službi v Slovenski vojski v sedmem

poglavju določa celostno skrb. Skrb, ki obsega zdravstveno, psihološko, socialno varstveno, religiozno duhovno oskrbo, pravno pomoč in svetovanje ter športne dejavnosti, je namenjena tako stalnim pripadnikom kot pripadnikom rezervne sestave, osebam med prostovoljnim služenjem vojaškega roka, pa tudi njihovim družinskim članom.

V primeru spolnega nadlegovanja je poleg čim hitrejšega ukrepanja in sankcioniranja storilcev še posebej pomembna pomoč žrtvam. Na tem mestu bi kot prvo omenila psihološko oskrbo pripadnikov Slovenske vojske. Ta je natančneje razdelana v 79. členu in predvideva, da psihološka oskrba sestoji iz strokovne psihološke pomoči zaradi psihičnih obremenitev ter udeležbe v programih, namenjenih obvladovanju psihičnih obremenitev. Zakon predvideva, da je psihološka pomoč organizirana pred napotitvijo na izvajanje vojaške službe v tujini oziroma pri izvajanju obveznosti iz mednarodnih pogodb, med izvajanjem teh nalog ter po vrnitvi v domovino. Istočasno so do tovrstne psihološke pomoči upravičeni tudi družinski člani pripadnikov. Določeno je tudi, da se psihološka oskrba lahko izvaja ob nesrečah ali drugih pojavih v oboroženih silah, vendar mora o tovrstni oskrbi odločati poveljnik bataljona ali višje enote. V poveljstvih, enotah in zavodih se predvideva izvajanje posebnih programov za obvladovanje psihičnih obremenitev pripadnikov (glej Zakon o službi v Slovenski vojski 2007).

V primeru spolnega nadlegovanja lahko pomoč žrtvam nudijo tudi kurati, čeprav tovrstna vloga ni določena niti v Zakonu o obrambi niti v Zakonu o službi v Slovenski vojski. Slednji ima v 83. členu zapisano, da imajo pripadniki med vojaško službo pravico do religiozne duhovne oskrbe v skladu z Zakonom o obrambi. Ta pa v tretjem odstavku 52. člena Varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do ugovora religiozno duhovno oskrbo omenja le s stavkoma »Vojaška oseba ima med vojaško službo pravico do religiozne duhovne oskrbe. Organizacijo religiozne duhovne oskrbe in način izvrševanja pravice do te oskrbe določi minister« (Zakon o obrambi 2004).

## 5. Zaključek

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu predstavlja težave v praktično vseh razvitih državah in pušča posledice tako na žrtvah in njihovih družinah kot na sodelavcih, nadrejenih in podjetjih oziroma organizacijah. Pomembno je, da se to področje primerno normativno uredi ter da se oblikujejo programi, ki zaposlene seznanjajo z njihovimi pravicami ter jim pokažejo pot, s pomočjo katere bi se problem lahko rešil. Niso pa pomembne le pravice, temveč tudi dolžnosti države, civilne družbe, podjetij in vseh zaposlenih, da se trudijo za zagotavljanje okolja, v katerem ne prihaja do nobene oblike spolnega nadlegovanja oziroma da se pravočasno in učinkovito reagira, v kolikor do morebitnih težav pride. Z brezbriznostjo in zatiskanjem oči ne bomo pripomogli k zmanjševanju problema, ravno tako ne bomo pomagali žrtvam oziroma potencialnim žrtvam.

Spolno nadlegovanje pa še zdaleč ni le problem »civilnega sveta«, ampak je v veliki meri prisotno tudi v »vojaškem svetu«. Vojaško okolje namreč predstavlja moški steber, ki ga ženske s svojo prisotnostjo izpodjedajo. Nadlegovanje je tako rekoč prisotno v vseh oboroženih silah, dejstvo pa je, da se določene države problema zavedajo veliko bolj kot druge. Ravno od zavedanja, da problem obstaja, pa je odvisno, na kakšen način bo problematika urejena in kako uspešno bodo težave reševali. Med pisanjem naloge sem spoznala, da problematika spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski še zdaleč ni majhen problem ter da so njene razsežnosti veliko večje, kot sem si predstavljala. Največji problem pa po mojem mnenju predstavljajo ravno tisti primeri nadlegovanja, ki javnosti niso znani. Menim, da je takih veliko in da bo le prepoznavanje problema ter pogum žrtev, da najprej sebi nato pa tudi drugim dejanja priznajo in posledično naznanijo storilce, pripomogel k temu, da se bo ugotovilo dejansko število incidentov.

Poudarila bi, da je glavno breme za identificiranje, preprečevanje in sankcioniranje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu na plečih delodajalcev. To je določeno v vseh dokumentih Evropske unije, kakor tudi v Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o javnih uslužbencih. Dolžnosti delodajalcev so, da svojim podrejenim zagotovijo varno delovno okolje, jih zaščitijo pred šikaniranjem, grožnjami, nadlegovanjem, varujejo njihovo dostojanstvo ter storilce primerno kaznujejo. Tako se ponovno



vrnemo na poznavanje in prepoznavanje vseh oblik spolnega nadlegovanja. Šele ko nadrejeni ve, proti čemu se mora boriti, lahko tudi v praksi zagotovi varno okolje. Situacija v oboroženih silah je zaradi linearnega sistema poveljevanja oziroma hierarhičnih odnosov malce drugačna. Naloga delodajalca se v tem primeru ne spremeni, se pa dolžnosti prepoznavanja in ukrepanja prenesejo tudi na častnike in podčastnike. Slednji imajo še posebej pomembno vlogo, saj so v neposrednem stiku z vojaki, z njimi preživijo največ časa in zato tudi najlažje ugotovijo, kaj se v enoti dogaja ter o tem obvestijo nadrejene. Na tem mestu bi veljalo ponovno izpostaviti, da je vsak primer spolnega nadlegovanja specifičen ter da stvari ne gre posploševati. Odvisen je od konteksta in od vpletenih ter njihovega dožemanja nadlegovanja. Med zaposlenimi namreč prihaja do bolj ali manj intimnih vezi, pri čemer oborožene sile niso nikakršna izjema.

V Slovenski vojski so tako v Pravilih službe v Slovenski vojski, kot v Zakonu o službi v Slovenski vojski prepovedana kakršnakoli čustvena razmerja oziroma izkazovanje intimnih čustvenih razmerij v primeru, da bi to vplivalo na delovni proces in odnose v službi. Izkazovanje intimnih čustev je sicer res prepovedano, vendar se postavlja vprašanje, kako jih dejansko prepovedati oziroma vsaj preprečiti njihov vpliv. Še večji problem pa lahko nastane v primeru, ko partnerja in bližnja sodelavca svojih intimnih težav ne pustita v domačem okolju, ampak jih prineseta na delovno mesto ter s tem posredno vplivata na odnose v enoti in njeno uspešnost. Kako naj torej podčastnik ali častnik v Slovenski vojski ugotovi, ali v njegovi enoti obstaja spolno nadlegovanje, če ga ne pozna? Kako naj na primeru pripadnikov, ki so tudi v intimnih odnosih ali so v njih bili, prepozna spolno nadlegovanje in ne zgolj družinskih preprirov oziroma želja po urejanju intimnih odnosov? Pri pregledu predmetnika Šole za častnike sem ugotovila, da (vsaj uradno) pri nobenem predmetu ne govorijo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Pričakovala bi, da bodo o spolnem nadlegovanju govorili vsaj pri predmetih Osnove poveljevanja in vojaškega voditeljstva ali Vojaška psihologija, vendar problematika v nobenem od načrtov ni omenjena. Obstaja upanje, da spolno nadlegovanje, predvsem skozi prizmo disciplinske in kazenske odgovornosti, omenjajo vsaj pri predmetu Vojaško in vojno pravo. V sklopu slednjega kandidati za častnike med drugim spoznajo tudi Pravila službe v Slovenski vojski, Zakon o obrambi ter člene Kazenskega zakonika, ki se nanašajo na vojaške zadeve.

Natančnejši podatki, v kolikšni meri se o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu (sploh) govori, niso dostopni.

Če spolno nadlegovanje v Slovenski vojski opišem na podlagi zastavljenih ciljev in raziskovalnih vprašanj, ugotovim, da vzroke za spolno nadlegovanje v Slovenski vojski dobro prikaže klasifikacija Tangrija in Hayesa (1997) (v Welsh 1999: 176–181). Vzroke za spolno nadlegovanje v Slovenski vojski lahko poiščemo tako na societalni ravni razlage, kjer se na podlagi legitimne moči, ki izvira iz patriarhalne družbe, vzpostavlja prevlada nad ženskami (patriarhalnost civilne družbe in odnosi znotraj nje se prenesejo tudi na vojsko), kot na individualni ravni, ki se posveča lastnostim potrebnim, da posameznik postane žrtev spolnega nadlegovanja (spol, starost, položaj posameznika). Kljub temu je moje mnenje, da vzroke za spolno nadlegovanje v Slovenski vojski najbolje razloži organizacijska raven razlage, ki temelji na organizacijskih vlogah, organizacijski kulturi in moči posameznika. Kot sem že omenila, predstavlja Slovenska vojska ne glede na relativno visok delež pripadnic maskulinizirano okolje, kjer so v ospredju spolne vloge, največ moči v organizaciji pa imajo pripadniki moškega spola. Lahko bi sklepali, da je ravno na podlagi tega prišlo do šikaniranja dveh pripadnic 18. bataljona RKBO (kot edini dekleti sta bili sprejeti na usposabljanje za voznike C kategorije, s čimer so se začele njune težave. Kasneje sta zaradi opozarjanja na nepravilnosti prišli v spor z nadrejenim, ki je povzročil omenjene incidente.). Primer spolnega nadlegovanja v vojaški zdravstveni enoti je ravno na tej točki podoben prvemu. V bistvu bi incidenta lahko podali kot vzorčna primera razlage vzrokov na organizacijski ravni. V obeh primerih gre namreč za nadlegovanje oziroma šikaniranje s strani moškega, ki ima (v primerjavi z žrtvami) v organizaciji večjo moč. Ravno tako so žrtve v obeh primerih pripadnice in pripadniki z manjšo močjo in nižjim položajem.

Kar zadeva reagiranje na spolno nadlegovanje, so tuji strokovnjaki s pomočjo raziskav prišli do ugotovitev, da žrtve na spolno nadlegovanje reagirajo z izogibanjem, odstranitvijo, pogajanjem ali soočanjem. Pri tem je izogibanje najbolj pasivna, soočanje pa najbolj aktivna oblika reagiranja. Na podlagi javno znanih primerov nadlegovanja ter raziskave »Ženske v Slovenski vojski – oblikovanje strategij večje vključenosti in kvalitetnejših delovnih pogojev« lahko sklepamo, da se oziroma bi se žrtve najpogosteje posluževale bolj pasivnih reakcij. Za soočanje kot

najaktivnejšo obliko je značilen odločen odgovor, formalno reševanje problema ter javno razkritje nadlegovanja, žrtve pa se ga običajno poslužijo v skrajnih primerih (ko se vsi ostali načini reakcij izkažejo kot neučinkoviti). Ker je v obeh primerih spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski do formalnega reševanja problema in njegovega javnega razkritja prišlo približno po dveh letih, lahko z razlogom trdim, da so žrtve težave poskušale rešiti na neformalne načine. V primeru vojakinj iz kranjske vojašnice bi pred formalnim (javnim) reševanjem problema (o dejanskem formalnem reševanju problema ne moremo govoriti, saj vojakinji nista nikoli podali prijave zoper domnevnega nadlegovalca, ravno tako nista mogli prijaviti verbalnega in neverbalnega nadlegovanja ter šikaniranja – noben od njih ni označen kot kaznivo dejanje) lahko govorili o pogajanju (prošnja za razgovor pri nadrejenem) ter izogibanju (predlog za premestitev). Kljub temu je zaradi skopih javnih informacij težko natančno določiti, kako sta vojakinji reagirali. Podoben problem srečamo tudi pri primeru spolnega nadlegovanja v vojaški zdravstveni enoti. Ponovno lahko govorimo o soočenju, a zaradi pomanjkanja informacij ni mogoče izvedeti, kakšnih ukrepov so se žrtve poslužile, preden je stvar prišla v javnost. Obema primeroma pa je skupno tudi to, da so žrtve najprej poskušale težave rešiti znotraj organizacije, šele nato so se obrnile na Sindikat vojske, obrambe in zaščite ali druge civilne institucije. Raziskava, izvedena v Znanstveno – raziskovalnem središču Koper, je potrdila, da bi se pripadniki Slovenske vojske v primeru neenake obravnave na neposredno nadrejenega obrnili le v primeru, če bi šlo le za hujše oblike nadlegovanja, vendar bi se pred tem posvetovali zunaj organizacije. Ugotovili pa so tudi, da se je večina intervjuvancev že srečala z verbalnim in neverbalnim nadlegovanjem ter da nanj niso reagirali oziroma so reagirali pasivno (predvsem z izogibanjem in odstranitvijo). Na podlagi tega lahko sklepam (ne morem pa z gotovostjo trditi), da so žrtve tudi v omenjenih primerih nadlegovanja (preden je za njih izvedela javnost) reagirale pasivno. Pri reševanju problema spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski veliko težavo predstavlja dejstvo, da večina dejanj spada v kategorijo verbalnih in neverbalnih dejanj, ki niso kazniva, in jih je tako nemogoče uradno prijaviti. Tovrstna dejanja so sicer prepovedana tako v Zakonu o delovnih razmerjih (45. člen) kot v Zakonu o javnih uslužbencih (15a. člen), vendar noben od njiju ne predvideva, na kakšen način naj bi se ta dejanja tudi uradno naznanila.

Kljub temu je prišlo s prihodom primerov spolnega nadlegovanja v javnost na normativnem področju do določenih sprememb. Ne glede na to pa je pomembno poudariti, da je bilo spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Zakonu o javnih uslužbencih (kamor spadajo tudi zaposleni v Slovenski vojski) prepovedano že v letu 2005. Edini javno dostopen dokument, ki je bil sprejet po tem, ko je v javnost prišel prvi primer nadlegovanja, in ki vsaj posredno prepoveduje spolno nadlegovanje, je Zakon o službi v Slovenski vojski. Po njihovih zagotovitvah predstavnikov Ministrstva za obrambo so konec leta 2006 oziroma v začetku leta 2007 v vse enote posredovali navodila, kako ravnati v primeru neželenega obnašanja. Poleg tega naj bi bila oblikovana tudi načrt ukrepov za preprečevanje spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski ter izjava o nični toleranci v zvezi z nezaželenim ravnanjem v Slovenski vojski, dopolnili so projekt uveljavljanja enakih možnosti ter oblikovali standardne operative postopke v primeru domnevnega nezaželenega ravnanja. Pri teh dokumentih je nenavadno to, da lahko o njihovi vsebini samo domnevamo. Dejstvo je namreč, da npr. izjava o nični toleranci (veljati je začela 24. oktobra 2006) ni dostopna ter da lahko o njeni vsebini sklepamo samo na podlagi magnetograma 21. seje Komisije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti, ko načelnik Generalštaba govori o ukrepih, sprejetih v zvezi s spolnim nadlegovanjem v Slovenski vojski.

Pri oblikovanju in sprejemanju novega zakona pa se postavlja vprašanje, ali je k oblikovanju predloga Zakona botrovalo dejstvo, da je primer spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski prišel v javnost, znano tudi ni, ali njegovo oblikovanje s tem pojavom naključno sovпада. Dejstvo pa je, da je Zakon o službi v Slovenski vojski prvi akt s področja obrambe, v katerem se kot glavna naloga nadrejenih pojavlja preprečevanje šikaniranja, kakršnekoli oblike diskriminacije, vseh oblik spolnega nadlegovanja itd.

Sicer pa države problematiko spolnega nadlegovanja v oboroženih silah normativno urejajo na različne načine. Nekatere imajo posebne vojaške zakonike (Združene države Amerike, Združeno kraljestvo, Norveška, Danska, Španija, Nizozemska, Belgija, Kanada, Nemčija) oziroma imajo problematiko urejeno v okviru civilnega prava (Francija, Turčija, Luksemburg). Slovenija je med temi državami posebna, zato ker ima na nek način »kombiniran sistem«, v katerem je problematika urejena tako znotraj Slovenske vojske kot v okviru civilne zakonodaje, ki velja za javne uslužbenke.

V kolikor bi na podlagi znanih podatkov morala podati oceno o urejenosti problema, bi rekla, da se stvari premikajo na bolje. Dejstvo je, da v Sloveniji problematika spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni urrejena. Stvari niso popolne, ni pa nikakor mogoče trditi, da problematika ni urejena. Zakoni in drugi akti omogočajo reševanje problemov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ni pa znano v kolikšni meri so zaposleni v javnem in privatnem sektorju z njimi seznanjeni in v kakšni meri so pripravljeni o nadlegovanju govoriti javno ter se s tem izpostaviti morebitnim hujšim posledicam.

Kar zadeva Slovensko vojsko, so sprejeli težko pričakovani Zakon o službi v Slovenski vojski, pripravljajo se nova pravila službe v Slovenski vojski, kodeks vojaške etike idr. Ti ukrepi vsaj na papirju izgledajo lepo in pripomorejo k temu, da se spolno nadlegovanje v oboroženih silah v javnosti pogosteje omenja. Opravičeno pa se na tem mestu postavlja vprašanje, kakšna je situacija v praksi ter kako bo potekalo reševanje problematike. Dejstvo je namreč, da težko ugotovimo, kako se ti problemi rešujejo in kako se dejansko rešijo. Javnih informacij je malo, tiste, ki se v javnosti pojavljajo s strani Ministrstva za obrambo in s strani žrtev, so pogosto diametralne. Večina medijskih hiš pa se običajno »varno« nahaja med obema poloma. Kakšna je resnica o stanju na področju spolnega nadlegovanja v Slovenski vojski, bomo izvedeli šele po tem, ko se bodo opravile raziskave na to temo in ko bomo imeli pred sabo konkretne številke in s tem tudi realno sliko situacije. Do takrat pa bomo prepuščeni lastni presoji o tem, kdo ima prav in kdo ne.

## 6. Literatura

- Addis, Elisabetta, ur. (1994): *Women Soldiers. Images and Realities*. New York: St. Martin's Press.
- Bregar, Robert (2004): *Počutje žensk v Slovenski vojski*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za policijsko – varnostne vede.
- Frlež, Darja (2005): *Ženske v Slovenski vojski*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta policijsko – varnostne vede.
- Goldstein, Joshua S. (2001): *War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jogan, Maca (2000): *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu*. Raziskovalno poročilo, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kozmik, Vera, ur. (1999): *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu*. 10. zvezek zbirke *Za enake možnosti žensk in moških*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Lipari, Rachel N. in Anita R. Lancaster (2002): *Armed forces 2002. Sexual harassment survey*. Defense Manpower Data Center Report No. 2003 – 026, november 2003. Arlington, Virginia: Defense Manpower Data Center. Dostopno na <http://www.defenselink.mil/news/Feb2004/d20040227shs1.pdf> (28. februar 2007).
- Lozar, Valentina (2001): *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Robnik, Sonja (2006): *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na [http://dk.fdv.uni-lj.si/delamag/mag\\_Robnik-Sonja.PDF](http://dk.fdv.uni-lj.si/delamag/mag_Robnik-Sonja.PDF) (30. april 2006).
- Russel, Diana E.H. (1984): *Sexual exploitation. Rape, Child Sexual Abuse and Workplace Harassment*. Volume 155. Beverly Hills, London, New Delhi: Sage Publications.
- Rutheford, Sarah in drugi (2006): *Quantitative and qualitative into sexual harassment in the Armed forces*. Dostopno na

<http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/538E55EE-9CA4-4177-9A0B-6853A431B283/0/20060522SRReport.pdf> (30. marec 2007).

- Schwartz, Pepper in Virginia Rutter (2000): *The gender of sexuality*. Oxford: Rowman and Littlefield Publishers.
- Sedmak in drugi (2006): *Ženske v Slovenski vojski*. Rezultati raziskave. Koper: Znanstveno – raziskovalno središče. Dostopno na [http://www.zrs-kp.si/SL/koncno%20porocilo%20%20intervjuji%20vojska\\_lekt%201.pdf](http://www.zrs-kp.si/SL/koncno%20porocilo%20%20intervjuji%20vojska_lekt%201.pdf) (20. maj 2007).

#### Zborniki, poglavja iz zbornikov, članki

- Bauwens, Eric (1995): Vključevanje žensk v belgijske oborožene sile. V Vinko Vegič (ur.): *Ženske in oborožene sile*, 115–128. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije.
- Gasperini, Gianfranco (1995): Ženske in oborožene sile: Sedanje stanje in pričakovanja. V Vinko Vegič (ur.): *Ženske in oborožene sile*, 129–137. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije.
- Hahonina, Ksenija (2006): Spolno in drugo nasilje. *Mladina*, 16. 9. Dostopno na [http://www.mladina.si/mednik/200638/clanek/slo--vojska-ksenija\\_hahonina/](http://www.mladina.si/mednik/200638/clanek/slo--vojska-ksenija_hahonina/) (16. maj 2007).
- Harris J., Richard in Juanita M. Firestone (1997): Subtle sexism in the U.S. Military: Individual Responses to Sexual Harassment. V Nijole V. Benokraitis (ur.): *Subtle sexism. Current Practise and Prospects for Change*, 154–171. London, New Delhi: Sage Publications.
- Hearn, Jeff (2003): Foreword: On Men, Women, Militarism, and the Military. V Paul R. Higate (ur.): *Military Masculinities. Identity and the State*, xi–xv. Westport, Connecticut: Praeger Publishers.
- Kotnik – Dvojmoč, Igor (2002): Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile. V Ljubica Jelušič in Mojca Pešec (ur.): *Seksizem v vojaški uniformi*, 28–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Kovitz, Marcia (2003): The Roots of Military Masculinity. V Paul R. Higate (ur.): *Military Masculinities. Identity and the State*, 1–14. Westport, Connecticut: Praeger Publishers.
- Magley, Vicki J. in drugi (1999): The Impact of Sexual Harassment on Military Personnel: Is It the Same for Men and Women? *Military Psychology* 11(3), 283–302. Dostopno na <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=3&sid=5f8c09a3-7196-4fe0-9208-b66f411cbff0%40sessionmgr7> (30. marec 2007).
- Ozmec, Sebastijan (2007): »Brušenje« nadporočnika Tomšiča. *Mladina*, 21.6. Dostopno na [http://www.mladina.si/teednik/200729/clanek/slo--vojska-sebastijan\\_ozmec/](http://www.mladina.si/teednik/200729/clanek/slo--vojska-sebastijan_ozmec/) (16. avgust 2007).
- Prah, Neža (2006): Na mojem hrbtu se ne bodo lomila kopja. *ONA* 8(36), 17–19.
- Stark, Stepheh in drugi (2002): Toward Standardized Measurement of Sexual Harassment: Shortening the SEQ – DoD Using Item Response Theory. *Military Psychology* 14 (1), 49–72. Dostopno na <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=3&sid=5f8c09a3-7196-4fe0-9208-b66f411cbff0%40sessionmgr7> (30. marec 2007).
- Š. Z. (2007): Šef kadrovske nadlegoval vojakinje? Dostopno na [http://24ur.com/naslovnica/novice/slovenija/20070714\\_3101862.php](http://24ur.com/naslovnica/novice/slovenija/20070714_3101862.php) (16. julij 2007).
- Welsh, Sandy (1999): Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology* (25), 169–190. Dostopno na <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=108&sid=51887eea-fc66-4972-ab53-cd91bf1f1a50%40sessionmgr102> (28. februar 2007).

#### Zakoni in drugi akti

- Department of the Army (1994): *Unit equal opportunity training guide. Department of the Army pamphlet, DA PAM 350 – 20*, 1. junij. Dostopen na <http://www.hood.army.mil/eo/da%20pam%20350-20.pdf> (30. marec 2007).



- Department of the Army (2006): *Army Command Policy. Army regulation 600 – 20, AR 600 – 20*. Chapter 7, Prevention Of Sexual Harassment, 7. junij. Dostopno na [http://www.usapa.army.mil/pdffiles/r600\\_20.pdf](http://www.usapa.army.mil/pdffiles/r600_20.pdf) (28. februar 2007).
- Evropski parlament in Svet Evropske unije (2006): *Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (2006/54/ES)*, 5. julij. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?idReq=11&page=2> (24. junij 2007).
- *Kazenski zakonik Republike Slovenije (2004)*: Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 95. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200495&stevilka=4208> (15. maj 2007).
- Komisija Evropske skupnosti (1991): *Priporočilo komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (92/131/EEC)*, 27. november. Dostopno na [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&g=en&numdoc=31992H0131&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&g=en&numdoc=31992H0131&model=guichett) (30. marec 2007).
- *Pravila službe v Slovenski vojski (1996)*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 49. Dostopna na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199649&stevilka=2918> (20. maj 2007).
- *Spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski (2003)*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 82. Dostopne na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200382&stevilka=3918> (20. maj 2007).
- Svet Evropske skupnosti (1990): *Resolucija Sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (90/C 157/02)*, 29. maj. Dostopna na <http://www.legislationline.org/legislation.php?tid=99&lid=5642> (30. marec 2007).
- Svet Evropske skupnosti (1991): *Deklaracija Sveta Evropske skupnosti o izvajanju Priporočila Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na*

*delovnem mestu, vključno s Pravili ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju* (92/C 27/01), 19. december. Dostopno na

<http://eur->

[lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992Y0204\(01\)&model=guichett](http://lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992Y0204(01)&model=guichett) (30. marec 2007).

- *Zakon o delovnih razmerjih* (2002). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 42. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (17. maj 2007).
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških* (2002). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 59. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (15. maj 2007).
- *Zakon o obrambi* (2004). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 103. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004103&stevilka=4405> (20. maj 2007).
- *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja* (2004). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 50. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200450&stevilka=2295> (15. maj 2007).
- *Zakon o javnih uslužbencih* (2006). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 32. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200632&stevilka=1308> (17. maj 2007).
- *Zakon o službi v Slovenski vojski* (2007). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 68. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200768&stevilka=3761> (12. avgust 2007).

## Gradivo z medmrežja

- Committee on women in NATO forces (2002a): *Belgium, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/belgium.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005a): *Belgium – National report 2005 (situation of the year 2004)*. Dostopen na [http://www.nato.int/ims/2005/win/national\\_reports/belgium.pdf](http://www.nato.int/ims/2005/win/national_reports/belgium.pdf) (28. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2002b): *Canada, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/canada.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005b): *Canada – National report on the integration of women*. Dostopen na [http://www.nato.int/ims/2005/win/national\\_reports/canada.pdf](http://www.nato.int/ims/2005/win/national_reports/canada.pdf) (28. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2002c): *Denmark, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/denmark.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005c): *Denmark – National report 2004/2005*. Dostopen na [http://www.nato.int/ims/2005/win/national\\_reports/denmark.pdf](http://www.nato.int/ims/2005/win/national_reports/denmark.pdf) (28. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2002d): *France, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/france.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005d): *Germany – National report 2005*. Dostopen na [http://www.nato.int/ims/2005/win/national\\_reports/germany.pdf](http://www.nato.int/ims/2005/win/national_reports/germany.pdf) (28. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005e): *Luxembourg – National report 2005*. Dostopen na <http://www.nato.int/ims/2001/win/luxembourg.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2002e): *The Netherlands, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/netherlands.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005f): *The Netherlands – National report 2005*. Dostopen na

[http://www.nato.int/ims/2005/win/national\\_reports/netherlands.pdf](http://www.nato.int/ims/2005/win/national_reports/netherlands.pdf)

(28. maj 2007).

- Committee on women in NATO forces (2002f): *Norway, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/norway.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2002g): *Spain, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/spain.htm> (15. maj 2007)
- Committee on women in NATO forces (2002h): *Turkey, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/turkey.htm> (15. maj 2007)
- Committee on women in NATO forces (2002i): *United Kingdom, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/uk.htm> (15. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2005g): *United Kingdom – National report 2005*. Dostopen na [http://www.nato.int/ims/2005/win/national\\_reports/uk.pdf](http://www.nato.int/ims/2005/win/national_reports/uk.pdf) (28. maj 2007).
- Committee on women in NATO forces (2002j): *United States of America, Year – in – review. Special edition 2001*. Dostopno na <http://www.nato.int/ims/2001/win/us.htm> (15. maj 2007).

#### Drugi viri

- Erjavec, Karel (2007): *Obravnava Poročila Ministrstva za obrambo o že vzpostavljenih mehanizmih za preprečevanje kršitev človekovih pravic in za varovanje dostojanstva zaposlenih v Slovenski vojski*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije. Magnetogram 21. seje Komisije Državnega zbora Republike Slovenije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti. Dostopen na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=96&cs=4&committee=22&unid=MDT|9702DE57A5777DFC C1257284003846BB&showdoc=1> (15. junij 2007).
- Gutman, Albin (2007): *Obravnava Poročila Ministrstva za obrambo o že vzpostavljenih mehanizmih za preprečevanje kršitev človekovih pravic in za*

*varovanje dostojanstva zaposlenih v Slovenski vojski*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije. Magnetogram 21. seje Komisije Državnega zbora Republike Slovenije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti. Dostopen na

<http://www.dz->

[rs.si/index.php?id=96&cs=4&committee=22&unid=MDT|9702DE57A5777DFC C1257284003846BB&showdoc=1](http://www.dz-rs.si/index.php?id=96&cs=4&committee=22&unid=MDT|9702DE57A5777DFC C1257284003846BB&showdoc=1) (15. junij 2007).

- Ministrstvo za obrambo (2007): *V Slovenski vojski pozorni na temeljne človekove pravice in svoboščine*. Dostopno na [http://www.mors.si/index.php?id=novica&tx\\_ttnews%5BpS%5D=1167606000&tx\\_ttnews%5BpL%5D=2678399&tx\\_ttnews%5Barc%5D=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=366&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=43&cHash=eb706832f9](http://www.mors.si/index.php?id=novica&tx_ttnews%5BpS%5D=1167606000&tx_ttnews%5BpL%5D=2678399&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=366&tx_ttnews%5BbackPid%5D=43&cHash=eb706832f9) (20. maj 2007).
- Strojjan, Tatjana (2007): *Mnenje zagovornice enakih možnosti žensk in moških na pobudo Sindikata vojske, obrambe in zaščite zaradi domnevnega spolnega nadlegovanja na delovnem mestu*. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/0920-12-2006\\_01.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/0920-12-2006_01.pdf) (17. april 2007).
- Urad za enake možnosti (2004): *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu*. Zloženka. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Zloženka.