UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Drobnič

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji – primer gostinstva

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Drobnič

Mentorica: red. prof. dr. Maca Jogan

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji – primer gostinstva

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji – primer gostinstva

Za gostinsko dejavnost je značilno dinamično delo, razgiban delovni urnik, pogosti neposredni stiki z zaposlenimi in predvsem s strankami ter neformalno delovno okolje, kjer prisotnost alkohola ni redka. Omenjeni dejavniki spodbujajo pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki kot kompleksen problem zahteva obravnavo na različnih ravneh. Slab ugled gostinskega poklica, nizki prihodki, visoka nadomestljivost na delovnem mestu, strpna delovna kultura in pomanjkanje moči na delovnem položaju, dela zaposlene ranljive in nemočne v boju proti spolnem nadlegovanju. Kako delovno okolje gostinskih delavcev vpliva na zaznavanje in doživljanje spolnega nadlegovanja, sem preučevala v diplomskem delu. Tuje raziskave med zaposlenimi v gostinstvu so pokazale, da ženske spolno nadlegovanje s strani strank, označujejo kot del delovne rutine, podobnega mnenja pa so tudi zaposlene v Sloveniji. Po ugotovitvah raziskave med natakarji in natakaricami v Ljubljani so stranke tudi najpogosteje povzročitelji spolnega nadlegovanja. Odstotek žensk, ki so v času zaposlitve doživele neželeno ravnanje in obnašanje, je v primerjavi z moškimi sodelavci dvakrat višji, med oblikami pa najbolj prevladuje verbalno spolno nadlegovanje.

Ključne besede: spolno nadlegovanje, delovno mesto, gostinstvo, Slovenija, raziskava.

Sexual harassment at work in restaurant industry in Slovenia

Dynamic work in shifts, direct contacts with customers and also employees, as well as informal working environment where alcoholic drinks are not rare are typical of restaurant industry. All of these factors emphasize the occurrence of sexual harassment at work which is a complex issue and requires to be treated on different levels. Employees are vulnerable and powerless in the fight against sexual harassment due to a bad reputation of their working place, poor salaries, high staff turnover, working culture that tolerates exploitation and the lack of empowerment, too.
In my thesis I have studied and researched how and in what way the working environment of restaurant employees is influencing on their perception and experiencing of sexual harassment. Foreign surveys made among restaurant employees show that women denote sexual harassment from their customers as a part of working routine. Women employed in restaurant industry in Slovenia have the same opinion. According to the results of a survey done among waiters and waitresses in Ljubljana, customers are the main culprits of sexual harassment. The percentage of women who have already experienced unwelcome comments or unwanted behavior at work is in comparison with their men counterparts almost doubled. Among the acts of harassment, however, verbal harassment is present to the largest extent.

Key words: sexual harassment, workplace, restaurant industry, Slovenia, a survey.

KAZALO

1 Uvod 7

1.1 Tema diplomskega dela 7

1.2 Cilji in hipoteze 8

1.3 Metodologija 8

2 Spolno nadlegovanje 10

2.1 Raziskovanje spolnega nadlegovanja v Sloveniji 10

2.2 Definicija in pojmovanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu 11

2.3 Teorije spolnega nadlegovanja 11

2.4 Kdo sestavlja ranljive (rizične) skupine? 14

2.5 Oblike neželenega ravnanja spolne narave 15

3 Pravna ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji ... 17

3.1 Ustava Republike Slovenije 17

3.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških 17

3.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja 17

3.4 Zakon o delovnih razmerjih 18

3.5 Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave 20

3.6 Kazenski zakonik 20

4 Nadlegovalci 22

4.1 Dejavniki, ki spodbujajo spolno nadlegovanje 23

4.2 Odzivi nadlegovalca na obtožbe spolnega nadlegovanja 23

4.3 Posledice spolnega nadlegovanja za povzročitelja 24

4.4 Priporočila za ravnanje v primeru obtožbe spolnega nadlegovanja 24

5 Žrtve spolnega nadlegovanja 26

5.1 Priporočila zaposlenim v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu 26

5.1.1 Neformalni in formalni postopki reševanja pritožb 27

5.2 Odzivi žrtev na spolno nadlegovanje 28

5.3 Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev 30

6 Delodajalci in »opazovalci« 31

6.1 Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za delodajalce 31

6.2 Priporočila delodajalcem v primeru spolnega nadlegovanja ... *32*

6.3 Priporočila za ravnanje tretjim osebam t. i. »opazovalcem« ... *32*

7 Strategije preprečevanja spolnega nadlegovanja: ... 34

7.1 Strategije preprečevanja na državni ravni ... *35*

7.2 Strategije preprečevanja na ravni organizacije ... *36*

7.3 Strategije preprečevanja na ravni sindikatov/svetov delavcev ... *38*

8 Gostinstvo ... 40

8.1 Tuje raziskave o spolnem nadlegovanju v gostinski dejavnosti ... *41*

8.1.1 Ameriške raziskave ... 41

8.1.2 Raziskava v Hong Kongu ... 45

8.1.3 Evropske raziskave ... 46

8.2 Preprečevanje spolnega nadlegovanja ... *46*

9 Gostinska panoga v Sloveniji ... 48

9.1 Delovni pogoji v gostinstvu ... *48*

9.2 Ekonomski položaj zaposlenih v gostinstvu ... *49*

9.2.1 Povprečne mesečne plače za leto 2009 ... 51

9.2.2 Povprečne mesečne plače za leto 2008: ... 53

9.3 Zaposleni v gostinstvu v Sloveniji ... *55*

9.3.1 Zaposleni v gostinstvu po izobrazbi in spolu ... 59

10 Raziskava spolnega nadlegovanja v gostinstvu v Sloveniji ... 61

10.1 Metodologija ... *61*

10.2 Opis vzorca ... *61*

10.3 Predstavitev rezultatov in interpretacija ... *66*

11 Sklep ... 82

12 Literatura ... 85

PRILOGA A: Anketni vprašalnik ... 92

KAZALO TABEL

Tabela 9.1: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti za december 2009 ..... *51*
Tabela 9.2: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti (gostinstvo) za december 2009 ..... *52*
Tabela 9.3: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti (skupaj) za december 2009 ..... *52*
Tabela 9.4: Povprečne mesečne bruto plače v gostinstvu po spolu za leto 2009 ..... *53*
Tabela 9.5: Povprečne mesečne plače za leto 2008 in 2009 ..... *53*
Tabela 9.6: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti za december 2008 ..... *54*
Tabela 9.7: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti (gostinstvo) za december 2008 ..... *54*
Tabela 9.8: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti1), 2008 ..... *57*
Tabela 9.9: Delovno aktivno prebivalstvo v gostinstvu po doseženi izobrazbi in spolu, 31.12.2008 ..... *60*
Tabela 9.10: Število vpisanih na gostinske šole po letih *60*
Tabela 10.1: Demografski podatki anketiranih oseb *65*

KAZALO GRAFOV

Graf 10.1: Spol anketiranih oseb v odstotkih *62*
Graf 10.2: Starostna porazdelitev anketiranih oseb *62*
Graf 10.3: Stopnja izobrazbe *63*
Graf 10.4: Oblika zaposlitve *63*
Graf 10.5: Obdobje zaposlitve *64*
Graf 10.6: Prebivališče *64*
Graf 10.7: Pojavi – spolno nadlegovanje *66*
Graf 10.8: Ali ste doživeli katerega od naštetih dejanj? *69*
Graf 10.9: Spolno nadlegovanje žensk *71*
Graf 10.10: Spolno nadlegovanje moških *72*
Graf 10.11: Spolno nadlegovanje skupaj *72*
Graf 10.12: Odziv na spolno nadlegovanje *73*
Graf 10.13: Komu ste zaupali neprijetni dogodek? *75*
Graf 10.14: Zakaj niste nikomur zaupali *76*
Graf 10.15: Kam se lahko obrnem po pomoč (institucije)? *77*
Graf 10.16: Posledice spolnega nadlegovanja *78*
Graf 10.17: Posledice ob zoperstavitvi spolnemu nadlegovanju *79*
Graf 10.18: Povod za spolno nadlegovanje *80*
Graf 10.19: Izjava o politiki preprečevanja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja *81*

1 Uvod

1.1 Tema diplomskega dela

Na delovnem mestu v povprečju preživimo tretjino dneva. Soočamo se z mnogimi izzivi in spremembami, iz dneva v dan pridobivamo nove izkušnje in znanja, predvsem pa smo izpostavljeni različnim medsebojnim odnosom v delovnem okolju, kar je lahko odločilnega pomena za počutje zaposlenega in tudi njegovo delovno učinkovitost. Sproščeno delovno okolje, kjer ni prisotna diskriminacija zaposlenih, psihično ali fizično nasilje oz. zloraba, pa je vsekakor predpogoj za uspešno opravljanje delovnih zadolžitev. Neugodno obravnavanje, ustrahovanje in kakršenkoli poniževalni odnos na delovnem mestu, je za zaposlenega nepošten in nesprejemljiv. Ponavljajoča se ali daljša izpostavljenost tovrstnemu ravnanju, lahko žrtvi povzroči resne socialne, psihične in psihosomatske težave.

V marsikateri delovni organizaciji se ti predpogoji, ki ohranjajo človekovo dostojanstvo in zagotavljajo pravice zaposlenega, v praksi ne zdijo tako lahko izvedljivi. Slednje potrjuje tudi citat Laurel Speer, ki se glasi:

> »Seveda sem bila spolno nadlegovana. Katera ženska, ki je na tem svetu več kot pet minut, pa ni bila?« (Speer v Ronai 1997, 137)

Zanemarljivo ni niti dejstvo, da lahko še tako »blaga« oblika žaljivega obnašanja, komentarja ali drugega vedenja s ponavljanjem preraste v nadlegovanje.

Reševanje problematike spolnega nadlegovanja zahteva celosten pristop pri obravnavi žrtve in storilca. V prvi vrsti je pomembno, da žrtve začnejo kakršne koli oblike spolnega nasilja prepoznavati kot nedopustne in da obstaja širok spekter možnih oblik pomoči, od institucionalnih in pravnih do psihosocialnih. Za oblikovanje in izvajanje ukrepov za preprečevanje spolnega nadlegovanja sta pomembna vzpostavitev sistema spremljanja podatkov ter izvajanje raziskav o vseh vrstah spolnega nasilja. Nujno se moramo zavedati perečega problema in o njem razpravljati, da bi ga na ta način lažje prepoznali in ga predvsem poskušali preprečiti.

Tako v zasebnem življenju, kot tudi na delovnem mestu imamo različno pristne medsebojne odnose. Pogosto se na delovnem mestu oblikujejo tudi romantične zveze, ki so seveda stvar skupnega dogovora. Tovrstne zveze ne bi smele kakorkoli moteče vplivati na delovno okolje (neprijetno ozračje, privilegiranost položaja), prav tako ne bi smele vplivati na posameznikovo odgovornost za opravljanje delovnih obveznosti. V primeru, da je posebno vedenje (obnašanje, način govora, pripombe ipd.) enega od

sodelavcev s strani zaposlenega odobreno, to še ne pomeni, da dovoljuje enako obravnavo drugih. Vsak posamezno odloča, kakšno obnašanje je zanj sprejemljivo in kakšno neprijetno, žaljivo in moteče. Spolno nadlegovanje pa vsekakor ni zaželeno, saj je osebi, ki ga doživlja, vsiljeno.

1.2 Cilji in hipoteze

Cilj diplomskega dela je opredelitev in ovrednotenje problema spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v gostinstvu, ker to področje v Sloveniji še ni bilo raziskano. Ugotavljala bom, kdo so najpogosteje žrtve spolnega nadlegovanja in kdo nadlegovalci ter vzroke, posledice in sankcioniranje takšnih dejanj. Z obdelavo statističnih podatkov gostinske dejavnosti in dejavnikov, ki so jim izpostavljeni zaposleni, bom skušala orisati njihovo delovno okolje. Raziskava med gostinskimi delavci pa mi bo pomagala ugotoviti, kakšno je njihovo zaznavanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in v kolikšni meri je problem prisoten na tem področju v Sloveniji.

Postavljene hipoteze bom s pomočjo študija literature preverjala tako teoretično kakor tudi empirično, na podlagi podatkov, pridobljenih z anketnim vprašalnikom.

Delovne hipoteze:

- H_1: Ženske, ki so zaposlene v gostinski dejavnosti so v večji meri izpostavljene spolnemu nadlegovanju kot moški.
- H_2: Visoka toleranca zaposlenih v gostinski dejavnosti do spolnega nadlegovanja vpliva na njihovo opredelitev spolnega vedenja kot spolno nadlegovanje.
- H_3: Zaposleni v gostinstvu so najpogosteje žrtev spolnega nadlegovanja s strani strank.

1.3 Metodologija

Diplomsko delo je razdeljeno na dva sklopa – teoretični in empirični del, ki ju sestavlja 10 poglavij. Uvodoma bom predstavila teoretični okvir, kjer bom opredelila vrste, vzroke, reakcije in posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, tako za posameznike kot za širše delovno okolje ter strategije preprečevanja problema. Pri delu bom analizirala vsebino sekundarnih virov (znanstveni članki, prispevki in obstoječe raziskave domačih ter tujih strokovnjakov, zborniki, publikacije) in terciarnih virov, ki jih predstavljajo relevantne povezave na svetovnem spletu. Za opisovanje in razlago temeljnih pojmov bom uporabila deskriptivno metodo. Vključila bom tudi slovensko

zakonsko ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja, kjer bom preučila primarne vire – zakone in druge pravne akte.

V drugem sklopu bom najprej predstavila empirične podatke tujih raziskav na področju gostinstva, nadaljevala z nekaterimi statističnimi podatki, ki so značilni za omenjeno dejavnost v Sloveniji ter zaključila s kvantitativno raziskavo med naključno izbranimi natakarji v Ljubljani.

2 Spolno nadlegovanje

2.1 Raziskovanje spolnega nadlegovanja v Sloveniji

Čeprav spolno nadlegovanje na delovnem mestu počasi izgublja oznako tabu teme, se je raziskovanje pojava začelo relativno pozno, pri nas šele v devetdesetih letih 20. stoletja. Za samo poimenovanje pojava sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja, pa je zaslužna ameriška profesorica Catherine A. MacKinnon (Robnik 2009, 11). Vendar moramo biti pazljivi, saj poimenovanje ni pogoj za obstoj samega pojava. Dolgo smo si pred tovrstnim nasiljem zatiskali oči ali pa ga celo zanikali, vse večja zavest o problemu pa je prinesla zanimanje za raziskovalce ter potrebno zakonodajo na tem področju.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Eurofound) je v svoji raziskavi leta 2001 ugotovila, da je v Sloveniji vsaka deseta zaposlena ženska in vsak petnajsti zaposleni moški žrtev nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu (mobing), medtem ko se v EU v povprečju to zgodi vsaki 17. ženski in vsakemu 25. moškemu (6 % žensk in 4 % moških). Slovenski psiholog Vid Pečjak meni, da je najverjetneje vzrok za porast statističnih podatkov o mobingu dejstvo, da so ljudje za to vrsto nadlegovanja bolj dojemljivi kot nekoč (Dernovšek 2007). Oba pojava, tako spolno nadlegovanje kot mobing, sodita med oblike nasilja, ki se pojavljajo na delovnem mestu. Za obe konfliktni situaciji pa velja, da z ozaveščenostjo zaposlenih postajata v delovnem okolju vse bolj prepoznavni.

Vsekakor izvedba raziskav ni enostavna, prav tako ni vedno pospremljena s pozitivnimi odzivi. Zanimive reakcije najdemo v raziskavi o prisotnosti spolnega nadlegovanja medicinskih sester na njihovih delovnih mestih v slovenskih zdravstvenih zavodih iz leta 1999. Nekatere medicinske sestre so se zbale morebitnih težav, ki bi nastale s strani nadrejenih in zdravnikov zaradi sodelovanja v raziskavi, medtem ko jih je veliko podpiralo raziskavo. Mnoge pa so bile mnenja, da jih bo raziskava prikazala kot nemočne in uboge žrtve nasilja in jim s tem naredila medvedjo uslugo. Izsledki ankete so pokazali, da je dobra tretjina anketiranih doživela spolno nasilje na delovnem mestu in sicer s strani zdravnikov in bolnikov (v večini nasprotnega spola), o njem pa žrtve pogosto molčijo ali pa se zaupajo kolegici (Planinšek in Pahor 2000).

Leta 2007 so na Uradu za enake možnosti (v nadaljevanju UEM) izvedli raziskavo med 1820 anketiranimi o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Izsledki so pokazali, da so pogosteje med žrtvami ženske, saj je bilo med 27,1 odstotka vprašanih, ki so doživeli verbalno spolno nadlegovanje, kar 78,7 odstotkov žensk. Nekoliko manjši je bil

odstotek vprašanih, ki so doživeli fizično spolno nadlegovanje in sicer 14,8 %, od teh pa velika večina zopet ženskega spola, kar 86,6 odstotka. Za najpogostejše izvajalce spolnega nadlegovanja so se izkazali moški sodelavci, sledili pa so jim nadrejeni moškega spola (Merljak 2007, 2).

2.2 Definicija in pojmovanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Ključno merilo, s katerim je neko spolno obnašanje označeno kot spolno nadlegovanje, je ocena prizadete osebe o neželenosti oziroma individualno določena meja med dopustnim in nedopustnim. Razlikovanje med želenim in neželenim spolnim obnašanjem je kontekstualno pogojeno in je odvisno predvsem od subjektivne ocene vpletenih oseb ter njihovega razumevanja in definiranja situacije. »Spolno nadlegovanje načeloma opredeljujemo z ***reakcijo*** *osebe*, ki je izpostavljena vedenju, ki ga opredeljujemo kot spolno nadlegovanje, ne pa z ***namenom*****,** ki ga je pri tem imel akter nadlegovanja.« (Fakulteta za varnostne vede 2009).

V nadaljevanju je opredeljeno spolno nadlegovanje po definiciji komisije Evropske unije, ki je leta 1993 sprejela Pravila ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju. Definicijo je sprejel tudi UEM Vlade RS:

> *... vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje spolne narave ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, ne glede na to, ali je oseba, ki ga zagreši, nadrejena ali hierarhično na isti ravni, in v primeru, ko je tako ravnanje nezaželeno ali žaljivo za osebo, na katero se naslavlja, in ko ustvari zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje zanjo. (Urad za enake možnosti Vlade RS 2003, 3; Jogan po Kozmik 2001, 149)*

2.3 Teorije spolnega nadlegovanja

Poznamo vrsto različnih razlag in teorij pojava spolnega nadlegovanja. Zagovorniki ***biologističnih teorij*** razlagajo, da je moška vloga zasledovanje ženske, saj je v njihovi naravi, da lovijo in preučujejo. Drugi predstavniki te teoretske smeri pa spolno nadlegovanje vidijo kot obliko spolne privlačnosti med moškim in žensko, ki da si jo ženske napačno razlagajo in doživljajo (Paglia in Bowes Sperry&Tata v Samuels 2003, 469). Ravno nasprotno feministične analize povezujejo spolno nadlegovanje z izrabo moči, spolnosti in tudi družbenega nadzora v smislu neprepoznavanja spolnega nadlegovanja kot zločina s strani državnih ustanov (Kelly v Planinšek in Pahor 2000, 38).

Gutek (v Samuels 2003, 469) trdi, da do spolnega nadlegovanja pride zaradi prelivajoče se vloge ženske kot spolnega objekta na delovno mesto (***»sex role spill over theory«***), zato se najprej pojavi v feminiziranih poklicih, kjer ga bo ženska sprejela kot pripadajoči del opravljanja poklica ali pa v primeru, kjer ženska zaseda položaj, ki tradicionalno pripada moškemu (tako bo na prvem mestu obravnavana kot ženska in šele na drugem mestu v poklicnem smislu). S tem se strinja tudi Kanjuo Mrčela (1996, 94), saj meni, da se moški do višje izobraženih žensk, npr. menedžerk, obnašajo kot do predstavnic spola in ne individuov, saj jim želijo pokazati, kaj je njihova »prava vloga«. Katja Bašič (1999, 108) pa ta pogled zaokroži z mislijo: »Tako zaustavljajo ženske, ki prodirajo v svet moških poklicev in s tem povzročajo, da se moški počutijo ogrožene«.

Predstavniki ***organizacijskega pristopa*** spolno nadlegovanje vidijo kot obliko zlorabe moči in položaja, ki jo omogoča organizacijska struktura. Razlago teorije lahko povežemo z njenim zgodovinskim razvojem, ki organizacijo vidi kot spolno nevtralno, spolne vloge pa kot del zasebnega področja, ki je strogo ločen od delovnega okolja (Samuels 2003, 469). Zagovorniki teorije predpostavljajo, da moški v nadrejenem položaju nadlegujejo ženske, ki so jim podrejene. Formalna moč jim torej omogoča izrabo položaja za spolno nadlegovanje. Jogan (2001, 162–164) opozarja na upoštevanje neformalnih virov moči (osebnost, dostop do pomembnih informacij, specifično znanje ipd.) pri pojmovanju organizacijske moči, ki omogoča lažje razumevanje nadlegovanja med sodelavci in nadlegovanja nadrejene osebe s strani podrejenega. Avtorica poudari tudi pomen organizacijske kulture kot del sestavine proučevanje organizacijske teorije, saj vrednote, norme in vzorci obnašanja zaposlenih vplivajo na oblikovanje prevladujoče kulture v delovnem okolju, ki določa sprejemljivo in zaželeno vedenje.

Velika pomanjkljivost teorije je, da podcenjuje pomen ***spolne neenakosti*** in spolno nadlegovanje razlaga le kot odklonsko in neprofesionalno vedenje, ki škodi produktivnosti organizacije (Samuels 2003, 469). Položajna moč v organizaciji namreč temelji na kulturno določenih spolnih vlogah. Začetki mišljenja o manjvrednosti ženske in moški superiornosti segajo globoko v zgodovino. Že Sofokles je v stari Grčiji poudaril, da je »molk za žensko nakit« (Coole v Jogan 2001, 81). Tudi razmišljanje razsvetljenskega misleca Rousseauja se ne razlikuje, ko (po Wollstonecraft v Jogan 2001, 82) pravi: »Deklice morajo biti skrbne in pridne; to pa še ni vse; že zgodaj jih je treba začeti brzdati. Ta nesreča, če zanje to sploh je nesreča, je neločljivo povezana z njihovim spolom in če se jo že bodo kdaj otresle, bodo trpele samo še večje zlo. /…/ Vsak spol mora ohraniti značilno vedenje svojega spola …«. Ostanki moškosrediščne

kulture in z njim seksistična delitev dela, ki je moškemu dodelila javno sfero ter hierarhično višji položaj v primerjavi z žensko, še vedno niso izkoreninjeni (Jogan in Božović 2009, 374). Erčulj Mateja (2011, 18) v magistrskem delu ugotavlja, da so gospodinjska dela in skrb za družino, še vedno domena žensk, kljub njihovi uveljavljenosti v sferi plačanega dela. Sadar Nevenka (v Robnik 2009, 35) celo meni, da »… delodajalci obravnavajo ženske kot bolj rizično delovno silo in jih zavračajo na delovnih mestih, v katera podjetje veliko investira; …«. Družbena konstrukcija ženske vloge na trgu dela pa zagotovo sovpada s poklicnimi zadolžitvami natakaric, ki naj bi bile že po naravi značilnosti spola ustrežljive in skrbne.

Zatiranje na podlagi spola je prav tako kot učenje ustreznih vlog in obnašanja glede na spol ponotranjeno preko procesa socializacije. Deklice se v obdobju odraščanja naučijo družbeno sprejemljive spolne vloge in skozi ta proces dobijo tudi sliko svoje »družbene vrednosti«. V sedanji androcentrični družbi se bo tako deklica naučila, da je manjvredna in manj spoštovana od moškega spola ter s tem razvila slabo samopodobo in se počutila kot objekt. Podrejen položaj se na mikro ravni stopnjuje z vsakodnevnim poniževanjem ali celo s sovražnim nastopom in ob institucionalizirani spolni diskriminaciji na makro ravni. Biti ženska, zanjo pomeni, da se nauči živeti, sprejeti in ponotranjiti podrejen položaj. Taka ponotranjena spolna vloga ženske posledično vpliva na njeno dojemanje spolnega nadlegovanja oziroma identificiranje sebe kot žrtev spolnega nadlegovanja (Monson 1997, 138). V kulturi, ki obravnava ženske kot drugorazredne pripadnice in spolni objekt, se meja med dopustnim in nedopustnim ravnanjem težko razloči. Lahko bi rekli, da je toleranca in tudi sama percepcija dopustnega spolnega ravnanja zamegljena na račun družbene »navajenosti«.

Sandy Welsh (Welsh v Jogan 2001, 148) je spolno nadlegovanje definirala kot vrsto spolne diskriminacije, ki jo sestavljata dve obliki:

a) »***quid pro quo***« nadlegovanje (»ti meni, jaz tebi«) ali tudi spolno izsiljevanje (ko je zaposlitev ali odločitev v zvezi z delom pogojena s sprejemom oziroma zavrnitvijo nezaželenega spolnega obnašanja) in

b) ***sovražno delovno okolje*** (govorne in telesne kretnje, ki ustvarjajo zastraševalno in sovražno delovno okolje – vse to nagajanje temelji na podlagi spola, kot tudi npr. komentiranje nekoga, da ni zmožen opravljati dela zaradi svojega spola).

Spolno izsiljevanje vključuje zlorabo moči vodilnega ali nadrejenega (ekonomsko močnejšega) v organizaciji, saj ima oseba na omenjenem položaju pooblastila za

sprejem odločitev v zvezi z zaposlitvijo. Ključnega pomena pri obravnavi takega primera v hierarhično neenakovrednem odnosu pa je dokaz o odločilnih dejavnikih za izgubo dela (tudi zavrnitev za napredovanje, premestitev na drugo delovno mesto, dostop do strokovnega izobraževanja, zvišanje plače) in povezanostjo drugačne obravnave z zavrnitvijo/privolitvijo spolnega približevanja ali drugega neželenega spolno naravnanega dejanja.

Kljub nemoralnosti takega dejanja pa ostaja vprašanje deleža žrtve pri nehotenem dogodku, saj gre lahko za obojestransko zadovoljitev ekonomskih uslug in spolnih potreb, na kar opozarja Igor Primorac v knjigi Etika in seks (2002, 182–183).

2.4 Kdo sestavlja ranljive (rizične) skupine?

V veliki večini so žrtve spolnega nadlegovanja ženske, sledijo pa pripadniki rasnih in etničnih manjšin, homoseksualci ter lezbijke. Dejavniki, ki najbolj vplivajo na to, da bo oseba nadlegovana, so zakonski stan, starost, spolna sestava delovne skupine, izobrazbena raven, rasna pripadnost, etnično poreklo, razvrstitev na delovnem mestu, netradicionalna narava dela in spol nadrejenega. Tako je »idealni tip« žrtve: mlada oseba, neporočena, višje izobražena; (moški) pripadnik rasne ali etnične manjšine in pripravnik, na netradicionalnem položaju glede na spol, dela v skupini s prevladujočim drugim spolom in da je nadrejeni drugega spola (Jogan 2000, 29). Preživeto je mišljenje, da so nadlegovane le delavke v npr. proizvodnji. Žrtve so namreč tudi višje izobražene ženske, ki opravljajo tipično moške poklice, npr. menedžerke, saj jim moški hočejo pokazati, kaj je njihova »prava vloga«. S kršitvijo tradicionalnih norm ogrožajo strukturo moči, ki je pripadala moškim. Do njih se torej »… obnašajo kot do predstavnic-kov spola, ne pa kot do individuov.« (Kanjuo Mrčela 1996, 94)

Na stopnjo nadlegovanja po mnenju Williama Foote in Jane Goodman-Delahunty (v Robnik 2009, 55–56) vpliva sestava delovne skupine in vrsta delovnega mesta ter odziv organizacije. Raziskave so pokazale, da je v tradicionalno moških poklicih (npr. vojska, policija, gasilci), kjer je delež zaposlenih žensk majhen, prisotnost nadlegovanja večja. Z zasmehovanjem sposobnosti, prisotnostjo pornografije, sramotenjem in žaljivkami izražajo negativne občutke ali celo sovražnost do pripadnic ženskega spola. Prav tako je večja verjetnost pojava spolnega nadlegovanja v tistih skupinah, kjer ženske predstavljajo večino (npr. medicinske sestre). Delovno okolje, kjer je prisotna spolnost, spodbuja nasilno obnašanje oseb, ki z nadlegovanjem preko seksualno obarvanih interakcij in žrtvino zavrnitvijo zadovoljujejo svoje potrebe.

»Pri mladih ženskah, ki opravljajo priložnostna dela v gostinstvu in storitvenih dejavnostih, je nekajkrat večja verjetnost, da bodo žrtve spolnega nadlegovanja.« (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2007)

2.5 Oblike neželenega ravnanja spolne narave

V okvir spolnega nadlegovanja sodi več oblik nesprejemljivega in neželenega vedenja. V nadaljevanju navajam posamezne oblike spolnega nadlegovanja (po Kozmik 1999; Allfoodbusiness.com 2008; Womenwatch 2010; Equal Rights Advocates 2004):

1. Verbalno spolno nadlegovanje, kamor uvrščamo naslednja ravnanja spolne narave:
   - nedobrodošlo osvajanje, predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti;
   - ponavljajoči se predlogi za druženje zunaj delovnega mesta;
   - opolzki komentarji (npr. o delih telesa, obleki, videzu);
   - sugestivne pripombe, namigovanja;
   - žvižganje, glasovno »oponašanje« poljubov;
   - vprašanja v zvezi z družabnim oz. spolnim življenjem osebe;
   - pripovedovanje zgodb in šal spolne narave, hvaljenje o spolnih dosežkih;
   - spolno naravnana žaljiva poimenovanja (punči, srček, ljubica, mucka, »bejbi«).

2. K neverbalnemu ravnanju spolne narave prištevamo:
   - žaljivo spogledovanje, pohotni pogledi, ocenjujoče ogledovanje;
   - zalezovanje, blokiranje prehoda/poti s telesom;
   - neželeno razkazovanje spolnih organov;
   - spolne geste z rokami ali drugimi deli telesa;
   - obrazno izražanje (mežikanje, »pošiljanje« poljubov);
   - kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, predmetov ali besedil;
   - elektronska pošta, pisma, grafiti, telefaksi s spolno vsebino;
   - osebna darila s spolno in drugo neprimerno vsebino.

3. Fizično spolno nadlegovanje vključuje:

- nezaželen fizični stik, tesno približevanje osebe, nepotreben »naključni« telesni dotik;
- prisilni spolni odnos;
- trepljanje, božanje, ščipanje, objemanje, poljubljanje, masiranje, žgečkanje;
- dotikanje las, obleke;
- fizična napadalnost/nasilje nad osebo, ker je ženska/moški.

4. Drugo ravnanje na osnovi spola, med drugim vključuje poniževalno, sramotilno obrekovanje ali npr. širjenje laži o spolnem življenju osebe, s spolom ali spolno usmerjenostjo pogojene žalitve, opazke o videzu in obleki; zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe, ker je ženska/moški; siljenje zaposlenih da nosijo pomanjkljiva oblačila itd.

Mednarodni denarni sklad (International Monetary Fund) v svoji politiki o spolnem nadlegovanju opozarja na številne dvoumne primere določenega obnašanja (npr. komentarji o obleki, nenamerno žaljive šale, pohvale o spremembi videza …), ki bi nekatere ljudi lahko užalilo, medtem ko bi bilo za druge popolnoma sprejemljivo obnašanje, ki ga običajno ne prištevamo k spolnemu nadlegovanju. K slednjemu ne sodijo tudi odločitve nadrejenih o spremembah delovnih nalog in zadolžitev zaposlenega, ki so povezane z naravo dela in neizogibnimi spremembami v organizaciji, ne pa z osebnimi razlogi oz. na podlagi kakršnekoli osebne diskriminacije. Enako velja za primer negativnih letnih/mesečnih poročil o delu zaposlenega, ki ne izpolnjuje pričakovanih standardov na svojem delovnem mestu, saj ima nadrejeni odgovornost korektno oceniti zaposlenega in mu podati povratno informacijo o njegovi delovni učinkovitosti (International Monetary Fund 2012, 1–3).

3 Pravna ureditev preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji

3.1 Ustava Republike Slovenije

Enakost pred zakonom je v Sloveniji ustavna pravica in temeljna svoboščina, ki jo določa 14. člen (Ustava Republike Slovenije, (URS) Ur. l. RS, 33I/1991):

> »V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino.«

Temeljna načela ustave ne dopuščajo nobene oblike diskriminacije, ustava pa zagotavlja tudi mehanizme za odpravo posledic kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. S prepovedjo spolne diskriminacije je enakost žensk in moških priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja človekovih pravic in kot taka pogoj za socialno pravično in pravno državo.

3.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Julija 2002 sprejeti Zakon o enakih možnostih žensk in moških prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, in določa temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja. Vsebina zakona obsega splošne ukrepe (normativne in politične narave) in posebne (pozitivne, spodbujevalne in programske) ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti. V posameznih členih zakona so določeni nosilci nalog (državni zbor, vlada in ministrstva) za izvajanje ukrepov ter njihove pristojnosti in obveznosti. Opozarja na pomembno vlogo vzgoje in izobraževanja na omenjenem področju (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 1., 2., 6., 7. čl.).

3.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Dve leti kasneje (30. aprila 2004) je stopil v veljavo še Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki določa skupne temelje in izhodišča enakega obravnavanja vsakogar na vseh področjih, zlasti pa še na področju zaposlovanja ter subjekte, ki v okviru svojih pristojnosti ustvarjajo pogoje za uresničevanje načel (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, 1. čl.).

3.4 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je stopil v veljavo 1. januarja 2003, ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Prepoved spolnega in drugega nadlegovanje ter trpinčenja na delovnem mestu določa 6. a člen:

> *(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.*
>
> *(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.*
>
> *(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.*
>
> *(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.*

Med obveznosti delodajalca med drugimi spada tudi varovanje delavčeve osebnosti. 45. člen o varovanju dostojanstva delavca pri delu določa (Ur. l. RS, 103/2007):

> *(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.*
>
> *Delodajalcem za kršitve grozi globa od 3.000 do 20.000 EUR (1. odstavek 229. člena ZDR).*

(2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.

(3) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Izvajanje tega člena z vidika zagotavljanja ustreznega delovnega okolja nadzoruje Inšpektorat za delo RS. Inšpektor namreč preveri, ali je delodajalec sprejel potrebne ukrepe, ki delavcu zagotovijo tako okolje (Stanković 2004, 16). V letu 2008 je bilo ugotovljenih kar 140 kršitev v zvezi z zagotovitvijo varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem po prvem odstavku 45. člena ZDR, v letu 2009 pa je bilo takih primerov 88 (Vlada RS 2010, 19).

K enaki obravnavi iskalca zaposlitve oz. zaposlenega glede na spol obvezuje delodajalca 25. člen ZDR, razen če določen spol predstavlja bistveni ali odločilen pogoj za delo. Prav tako ne sme objava prostega dela nakazovati prednosti delodajalca določenemu spolu.

Če delodajalec ne zagotavlja varstva pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, kar ZDR obravnava kot kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja (t. i. krivdni razlog), sta tako delodajalec kot delavec upravičena do redne (z odpovednim rokom) in izredne (brez odpovednega roka) odpovedi pogodbe o zaposlitvi:

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi po ZDR:

V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca pogodbena stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v petnajstih dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Če delodajalec ne zagotovi varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom, je delavec v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, upravičen do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 112. čl.).

Prav tako je do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu upravičen delodajalec, če delavec krši pogodbene obveznosti, kar predstavlja tudi izvajanje spolnega nadlegovanja. Delavcu lahko ob uvedbi postopka izredne odpovedi prepove opravljati

delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka (Zakon o delovnih razmerjih, 111. čl.).

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi po ZDR:

V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. Prav tako kot pri izredni odpovedi velja možnost delodajalca, da za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo, ki pa je upravičen do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih (Zakon o delovnih razmerjih, 88. čl.).

81. člen o dopustnosti odpovedi v prvem odstavku določa delavcu, da lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve (Zakon o delovnih razmerjih).

3.5 Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave

Vlada je maja leta 2009 sprejela uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave, ki predstojnike državnih organov obvezuje, da določijo enega ali več zaposlenih kot svetovalca za pomoč in informiranje nadlegovane osebe o postopkih, ki so na voljo pri reševanju problema. Konflikte poskuša najprej rešiti neformalno (osebo, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, pozove, naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha), kadar pa to ne pomaga, pisno obvesti predstojnika o nastali situaciji. Usposabljanje za svetovalce izvaja Urad za enake možnosti (Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave).

3.6 Kazenski zakonik

Področje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu urejajo tudi naslednji členi Kazenskega zakonika (Ur. l. RS, 55/2008):

V prvem odstavku 174. člena o kršitvi spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja je določena zaporna kazen do petih let za vsakogar, ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje.

Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom drugemu zaposlenemu povzroči ponižanje ali prestrašenost zaradi spolnega nadlegovanja, psihičnega nasilja, trpinčenja ali

neenakopravnega obravnavanja, mu grozi kazen z zaporom do dveh let. Kolikor omenjeno dejanje posledično povzroči psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, je storilec kaznovan z zaporno kaznijo do treh let, kar določa 197. člen Šikaniranje na delovnem mestu.

Opustitev ovadbe kaznivega dejanja ali storilca (2. odstavek 281. člena) se nanaša na uradne osebe, ki zavestno opustijo ovadbo kaznivega dejanja, za katero zvedo pri opravljanju svoje službe in je zanj z zakonom predpisana kazen treh ali več let zapora, storilec pa se preganja po uradni dolžnosti. Zaporna kazen znaša do tri leta (Kazenski zakonik).

4 Nadlegovalci

Ko se lotimo problematike spolnega nadlegovanja, je smiselno, da začnemo pri povzročiteljih problema, torej nadlegovalcih. Kaj je tisto, kar posameznike »vodi« v neželena obnašanja, kako se nanj odzovejo in kakšne so za njih posledice lastnih dejanj, bom opisala v nadaljevanju.

Raziskave iz devetdesetih let so pokazale povezanost spolnosti z družbeno močjo pri nekaterih moških udeležencih. Moški, ki razpolagajo z družbeno močjo, vstopajo v družbene interakcije drugače kot moški, ki nimajo izražene omenjene lastnosti, kar pomeni, da bodo v primeru nadrejenega položaja nad žensko na delovnem mestu v večji meri podvrženi seksističnemu obnašanju (Robnik 2009, 66).

Kot glavni razlog, ki privede do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, bi torej lahko navedli hierarhijo moči med spoloma, oziroma trenutek, ko to postane predmet možnega izsiljevanja.

Spolno nadlegovanje ni prisotno samo med osebami različnega spola. Pojavlja se tudi med homoseksualno usmerjenimi, kjer se srečujemo s problemom dvojnega prikrivanja. Ker je v družbi še vedno velika netolerantnost do homoseksualne spolne usmerjenosti, veliko gejev in lezbijk ostane v senci molka. Tako imamo dvojno nevidnost – spolno nadlegovanje kot samo in kot lezbično/gejevsko (N.V. v Zelenc 2005, 155).

Ena od razlag, ki bi lahko pojasnila vprašanje pojava nadlegovanja, je, da se nadlegovalec včasih niti ne zaveda, da je nekomu škodoval, ga ponižal ali na kakršenkoli drugi način ogrozil njegovo dostojanstvo. Se pravi, da dejanje ni bilo namerno povzročeno, temveč le kot del osebnega načina komuniciranja, sloga izražanja. Če je zaznavanje izpostavljenosti oz. doživljanju spolnega nadlegovanja subjektivne narave, potem bi lahko enako trdili tudi za povzročitelja.

Zanimivo je razmišljanje Primoraca (2002, 184), ki pravi, da zahodna družba gleda na seksizem kot domeno moških, ki naj bi ženske videli kot objekt spolnega poželenja. Prav zaradi takega stereotipnega razmišljanja je vrsto dejanj, ki jih storijo moški, označenih kot spolno nadlegovanje, medtem ko si ženske lahko v takih primerih privoščijo celo več in bodo njihova dejanja »spregledana oznake«. Nasprotnega mnenja glede dvojne morale pa je Lokar Sonja (v Bec 1997, 80–81), ki ugotavlja, da morajo ženske določena dejanja, kot so na primer šale na njihov račun ali trepljanje zadnjice, sprejeti kot samoumevno, medtem ko moški na šovinistične šale odreagirajo užaljeno in

so šokirani. Podrejene vloge in poniževanja v nasprotju z ženskami niso vajeni, zato se temu tudi upirajo.

S. Riger (v Robnik 2009, 71) ugotavlja, da moški praviloma manj obnašanj označijo kot spolno nadlegovanje. Seveda v tem primeru nimam v mislih hujših oblik nasilja ampak predvsem, »lažje« vrste spolnega nadlegovanja, kot denimo razne dvoumne opazke, šaljivke, komentarje o videzu in podobno. Marsikdo bi tukaj ugovarjal, da so socialne veščine medsebojne komunikacije med zaposlenimi splošno znano dejstvo in stvar olike, vendar takih trditev, ravno zaradi različnega dojemanja situacij in karakternih značilnosti posameznika, ne moremo posploševati. V takem primeru bi lahko pogovor med vpletenimi in s tem razjasnitev dogodka zadostoval za prenehanje neprimernega obnašanja. Povzročitelj bi se zavedal posledic svojega dejanja in bil v prihodnje pozoren, da se ne ponovi. Zanimive smernice moškim za ocenjevanje svojega obnašanja v delovnem okolju priporočata William Petrocelli in Barbara Kate Repa (v Robnik 2009, 90). Preden storijo ali se odzovejo na določeno dejanje, jih pozivata k razmisleku, ali bi uporabili enak način, če bi bila oseba na drugi strani njihova žena ali partnerka, in kako bi se počutili, če bi bila enakemu obnašanju izpostavljena njihova mati, hči ali sestra. Z osebami, ki so nam blizu, želimo spoštljiv in prijateljski odnos, enaka merila bi morala veljati tudi v delovnem okolju.

4.1 Dejavniki, ki spodbujajo spolno nadlegovanje

Robert Done (v Robnik 2009, 53) dejavnike, ki v delovnem okolju (organizaciji) povečujejo možnost pojava nasilja, razdeli na:

a) zunanje – delež spolov, družbena sprejemljivost spolnega nadlegovanja in razlike v moči; ter

b) notranje dejavnike, kjer izpostavi posameznikov samonadzor.

Notranji dejavniki so stvar preučevanja človekove psihe, oblikujejo pa jih posameznikova samopodoba, vzgoja, vrednote, način spopadanja s težavami, posledice travmatičnega dogodka, psihofizično stanje osebe ipd.

4.2 Odzivi nadlegovalca na obtožbe spolnega nadlegovanja

Da bi vodstveni in vodilni kader lažje prepoznal znake spolnega nadlegovanja in čim hitreje ukrepal za razrešitev problema, je ključno, da so seznanjeni z odzivi nadlegovalca. Jasmine Tata (v Robnik 2009, 95–96) obrambne mehanizme razdeli v 4 različne tipe:

a) Zanikanje: oseba v svojem vedenju ne vidi nič spornega in žaljivega ali zanika obstoj dogodka.
b) Izgovor: z olajševalnimi okoliščinami (vpliv zunanjih dejavnikov) poizkuša omiliti dejanje, ki pa ga sicer ne zanika.
c) Opravičevanje: z namenom zmanjšanja krivde oseba išče izgovore za dopustnost vedenja v danih okoliščinah.
d) Priznanje: prevzem delne ali popolne odgovornosti za nastalo situacijo.

4.3 Posledice spolnega nadlegovanja za povzročitelja

Ljudje, ki na kakršenkoli način izvajajo nasilje nad drugimi, povzročajo ogromno škodo, tako žrtvam kot očividcem, uspešnosti organizacije in navsezadnje tudi samim sebi. Čeprav so posledice neželenih dejanj najbolj vidne pri žrtvi, pa se morajo z njimi soočiti tudi povzročitelji. Postanejo žrtve lastnih dejanj, saj nemalokrat doživijo ponižanje in s svojim vedenjem dosežejo, da se njihovi sodelavci in nadrejeni obrnejo proti njim. S svojim ravnanjem tvegajo povračilne ukrepe žrtev in prič, ki »iščejo« maščevanje. Čeprav po drugih merilih dobro opravljajo svoje delo, pa je ogrožena tudi njihova kariera, saj lahko dobijo odpoved (Sutton 2011, 43).

Kot vidimo, obstaja možnost številnih negativnih posledic spolnega nadlegovanja za povzročitelja, ki niso zanemarljive in jih tudi ni težko predvideti. Kljub temu pa neželeno nasilno dejanje stori veliko zaposlenih, kar nas ob teh dejstvih pripelje do vprašanja, zakaj bi kdo zavestno in namerno škodoval sebi in drugim?

4.4 Priporočila za ravnanje v primeru obtožbe spolnega nadlegovanja

Biti obtožen spolnega nadlegovanja, vsekakor ni zavidljiva situacija. In če se ravnamo po načelu, da nihče ni kriv, dokler mu krivda ni dokazana, je prav, da se dotaknem tudi priporočil nadlegovalcem v primeru obtožbe spolnega nadlegovanja.

Obtožbo moramo jemati resno, ne glede na to ali se bo izkazala za utemeljeno oz. upravičeno. Oseba, obdolžena takega dejanja, bi se morala prepričati, kakšen vpliv je imelo njeno obnašanje ali določeno dejanje na prizadeto osebo in v resnejših primerih poiskati pomoč tretje osebe (ali več oseb), ki ni subjektivno vpletena v nastalo situacijo. Od zunanje tretje osebe se pričakuje, da bo v svojih odločitvah ravnala nepristransko in ohranila enako distanco do obeh strani.

V nekaterih primerih lahko prizadeta oseba sama pristopi do nadlegovalca ali pa mu pisno pojasni, katero dejanje spolne narave, povzročeno z njegove strani, je imelo zanjo

neprijetne, žaljive ali kako drugače neugodne posledice. Primeren odziv na tak pristop je opravičilo obdolženega za storjeno dejanje in obžalovanje negativnih posledic ter seveda zagotovilo prizadeti osebi, da se ravnanje ne bo ponovilo.

V primeru, da je problem resnejši in obdolženi zanika dejanje, je neizogibna vpletenost pristojnih, ki si s pomočjo dokazov in morebitnih prič, prizadevajo za razrešitev nastale situacije. Včasih je dovolj posredovanje nadrejenega ali druge pristojne osebe, v nasprotnem primeru pa so za razrešitev pristojne formalne institucije.

5 Žrtve spolnega nadlegovanja

5.1 Priporočila zaposlenim v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Kaj naj žrtev v primeru nadlegovanja stori? Na slednje vprašanje, ki se v konkretnem primeru odgovora sicer nanaša na mobing (ki ga s spolnim nadlegovanjem uvrščamo med nasilje na delovnem mestu), psiholog Vid Pečjak odgovarja, da je za družbeno življenje bolje reagirati, iz individualnega vidika pa morda bolje potrpeti, saj obstajata tako splošna kot individualna korist (Dernovšek 2007). Njegovo razmišljanje pa lahko povežemo z ravnanjem tistih žrtev spolnega nadlegovanja, ki iz kakršnegakoli razloga nadlegovanja niso prijavile ali kako drugače ukrepale v nastali situaciji. Žrtev lahko okleva pri pritožbi bodisi zaradi strahu pred posmehom ali povračilnimi ukrepi bodisi zaradi pomislekov, da bo njen primer obravnavan kot nepomemben in neresen.

K. Bašič se dotakne spolnega nadlegovanja v tipično moškem poklicu (policist) in meni, da bi policistko, ki bi javno spregovorila o spolnem nadlegovanju, ocenili kot »… neodgovorno, nelojalno do službe, nezanesljivo, preobčutljivo, čudno, preprosto kot tisto, ki ni za te vrste, če noče funkcionirati po sistemu vzemi ali pusti.« (Bašič 1999, 109)

Razloge za molk lahko iščemo tudi v socializacijskih vzorcih, ki zlasti ženskam narekujejo potrpežljivost in nekonfliktnost.

Najpogostejši občutki po doživetju spolnega nadlegovanja so šok, zmedenost, strah, nemoč in ponižanje (Kozmik 1999, 32).

Vsekakor se žrtev sooča z nešteto vprašanji, kot so (International Monetary Fund 2012, 5):

- Kako naj se obnašam do povzročitelja spolnega nadlegovanja?
- Kako naj ustavim neželeno obnašanje/dejanje?
- Na koga se lahko obrnem za pomoč in komu lahko zaupam težavo?
- Kakšni so učinki in posledice formalne/neformalne prijave spolnega nadlegovanja pristojnim osebam?

Če na nesramno ravnanje/nadlegovanje ne reagiramo odločno, tvegamo ponovitev dejanja, saj lahko nadlegovalec in tudi okolica menita, da se z ravnanjem strinjamo ali ga odobravamo. Veliko žensk upa, da se bo spolno nadlegovanje nehalo, če nanj ne bodo reagirale, se izogibale povzročitelju ali se celo sprijaznile s svojim položajem. Predložitev obtožbe žrtvi otežuje skrb za položaj na delovnem mestu in tveganje za osramočenost ali krivdo za morebitno kvarjenje delovnega ozračja (Kozmik 1999, 32).

Najpomembneje za žrtev spolnega nadlegovanja je, da ohrani samozavest, se ne obtožuje za nastalo dejanje, se ne izogiba socialnim stikom in poišče ustrezno pomoč, pa naj bo to pogovor s prijateljem, partnerjem, družinskim članom, osebnim zdravnikom ali drugo osebo, ki ji zaupa. Ustrezno pomoč lahko poišče tudi znotraj organizacije: nadrejeni, sodelavci, kadrovik, sindikalni zaupnik, oseba, odgovorna za varnost pri delu, ki na željo žrtve sproži nadaljnji postopek reševanja problema (Lazar Urdih 2012, 9).

5.1.1 Neformalni in formalni postopki reševanja pritožb

Izkušnje različnih organizacij javnega in zasebnega sektorja kažejo, da je žrtvam v veliko pomoč čimprejšnje beleženje neželenih dogodkov, ki kasneje služi kot dokazno gradivo ali pa podlaga za pismo nadlegovalcu, v katerem izrazi svoje občutke in misli, ki so mu v pomoč pri spopadanju s problemom, ne glede na dejstvo ali je pismo sploh poslano naslovniku (Womenwatch 2010). Dokazno gradivo je tako lahko nekakšen dnevnik dogodkov, kjer so navedeni podatki o kraju, času in opisu nasilnih dejanj; vpletene osebe in morebitne priče ter počutje ob nasilnem dogodku. V primeru, da obstajajo priče nasilnega dejanja, poizkušamo pridobiti njihovo pisno izjavo, shranimo pa tudi dokazno gradivo, kot so npr. zapisi z grožnjami, žalitvami, zasmehovanji ipd. Ugotovimo lahko, ali je bil še kdo žrtev istega povzročitelja, in če je pripravljen ukrepati skupaj z nami. Prvi korak neformalnega ukrepanja je zagotovo pogovor s povzročiteljem in naša zahteva, da z nasilnim dejanjem preneha. Seveda to ni lahka naloga in priporočljivo je, da pogovoru prisostvuje zaupna oseba (sodelavec, sindikalni zaupnik …). Če se neprimerno obnašanje storilca nadaljuje, lahko žrtev poseže po formalnih ukrepih.

Najprej ugotovimo, ali obstaja interni akt, ki ga je sprejel delodajalec o ukrepih za zaščito zaposlenih in kakšni so postopki ob kršitvah. Delodajalcu podamo pritožbo zaradi kršenja Zakona o delovnih razmerjih in podamo prijavo na Inšpektorat za delo, če delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov. Policiji podamo prijavo suma kaznivega dejanja, to je šikaniranja na delovnem mestu. Za pravno pomoč se lahko obrnemo tudi zunaj organizacije na brezplačno pravno pomoč na sodišču, odvetniško pisarno ali sindikat ter na Uradu RS za enake možnosti pri zagovorniku načela enakosti ali pri varuhu človekovih pravic (Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici zdravstvene in babiške nege Slovenije 2012).

V skrajnem primeru pa lahko zaprosimo za premestitev na drugo delovno mesto, službo zamenjamo ali vložimo tožbo. Po besedah Sonje Robnik, nadlegovalci v večini primerov ostanejo na delovnem mestu in so žrtve tiste, ki poiščejo novo službo, saj jih zelo malo spregovori o problemu oz. se jih odloči poiskati pomoč (Merljak 2007, 2).

V Sloveniji so nam na voljo različne oblike (samo)pomoči:

- telefonski klic na anonimne številke (anonimna številka policije, Društvo SOS telefon, Klic v duševni stiski, Zaupni telefon Samarijan);
- osebno se lahko po pomoč obrnemo tudi na naslednje institucije: Policija, Inšpektorat za delo, Urad za enake možnosti – Zagovornik načela enakosti, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Društvo za nenasilno komunikacijo.

5.2 Odzivi žrtev na spolno nadlegovanje

Po raziskavi Urada za enake možnosti iz leta 2007 je najpogostejši odziv žensk na neželeno ravnanje šala in nelagodje ter molk in pa poziv storilcu, naj z ravnanjem preneha. Šaljenje izstopa kot najpogostejši odziv na spolno nadlegovanje tudi pri moških, saj sta se kar dve tretjini žrtev odzvali na ta način. Za razliko od moških, nekatere ženske zaradi nadlegovanja odidejo na bolniški dopust in tudi poiščejo pomoč, čeprav le v manjšem številu (Urad za enake možnosti Vlade RS 2007, 11–12).

Vsekakor je o spolnem nadlegovanju težko spregovoriti, saj posega globoko v človekovo zasebno sfero. Pa vendar mora žrtev sama ukrepati, se postaviti za svojo osebno integriteto in nadlegovalcu jasno pokazati, da je dejanje moteče, žaljivo in neznosno. Igor Antauer, generalni sekretar Združenja delodajalcev obrtnih dejavnosti meni, da mora biti vsako tovrstno dejanje naznanjeno vodstvu, sindikatu ter inšpektorju za delo, sprožiti je potrebno tudi disciplinski postopek ter podati kazensko ovadbo (Gaćeša 2006, 2).

Maca Jogan (2001, 157) izpostavi 4 najpogostejše reakcije žrtev na spolno nadlegovanje, ki so:

a) Izogibanje: oseba ne prizna, da je bila žrtev spolnega nadlegovanja, dogodek namenoma spregleda in mu ne pripisuje pomena, hlini neprizadetost; žrtev se zavestno izogiba stikom s potencialnim nadlegovalcem ali celo zapusti delovno okolje.

   (Kot enega od možnih razlogov za zanikanje lahko izpostavim dvom žrtve, ki se sprašuje ali ni morebiti sama s svojim vedenjem/izzivanjem pripomogla k

neželenemu dogodku ali pa celo dvomi v svojo preobčutljivost – npr. da ne prenese »šale«).

b) Odstranjevanje: pri tej reakciji gre za pretvarjanje in prikrivanje dejanja – oseba poskuša zmanjšati učinek spolnega nadlegovanja s šaljenjem, sodelovanjem. Kot drugo možnost pa si žrtev lahko poišče pomoč v obliki nasveta in podpore bodisi znotraj delovnega okolja (sodelavci) bodisi pri prijateljih ali družini.

c) Pogajanje: zanj je značilno, da se žrtev zoperstavi nadlegovalcu in izrazi zahtevo po prenehanju ter mu zagrozi z javnim razkrinkanjem. Strokovno pomoč poišče tudi zunaj delovnega okolja (pravni nasveti, svetovanje).

d) Soočenje: je najbolj agresivna reakcija žrtev, kjer oseba odločno nastopi proti nadlegovalcu, lahko tudi s fizično ustavitvijo in mu zagrozi s formalno pritožbo. V nadaljnjem koraku po možnosti poišče pomoč pri pristojnih v organizaciji, razkrije nadlegovanje in vloži formalno pritožbo.

Kateri odziv bo žrtev izbrala, oziroma, kako bo reagirala na nadlegovanje, je odvisno od vsakega posameznika. Dejavniki, ki pripomorejo k odločitvi, so zagotovo osebnostni tip žrtve (samopodoba, samozavest, zaznavanje neprimernega dogodka in morebitno prevzemanje odgovornosti zanj); stopnja/oblika oz. vrsta ter časovno trajanje spolnega nadlegovanja; tolerantnost organizacije do trpinčenja in nadlegovanja (odprta komunikacija – delovno okolje, kjer si žrtev upa spregovoriti, konstruktivno reševanje konfliktov ter jasno izraženo mnenje vodstva in politike organizacije); podpora, ki jo žrtvi nudijo zunaj ali znotraj organizacije; angažiranje žrtve, da poišče formalno in neformalno pomoč; ugled in položajna moč žrtve in nadlegovalca v strukturi organizacije; tveganje in posledice odziva na delovni položaj, materialni razlogi, razpoložljivost z dokazi, itd. Sklepamo lahko, da je za osebo, ki je v razmerju do nadlegovalca v podrejenem položaju, psihično šibka, brez podpore v delovnem in širšem družbenem okolju in pod vplivom strahu, da izgubi službo, manj verjetno, da odločno nastopi proti povzročitelju in ga javno razkrije. Skupna točka vseh odzivov pa je, zmanjšati ali po možnosti odpraviti osebnostni stres kot posledico izpostavljenosti nasilnemu dejanju.

V času socializma so imele žrtve spolnega nadlegovanja večjo možnost zapustitve delovnega mesta in zaposlitve pri drugem delodajalcu. Nova družbena ureditev (kapitalizem) pa je prinesla tudi višjo brezposelnost, ki je otežila fluktuacijo delovne sile, zato je marsikatera žrtev postavljena pred dejstvo, ali ohraniti službo in prenašati nadlegovanje, ali pa tvegati brezposelnost (Zelenc 2005, 163). Današnje obdobje

recesije in s tem skoraj 12 % stopnja brezposelnosti (podatki SURS-a za november 2011) pa žrtvam zagotovo ne olajšajo teh dvomov (Statistični urad RS 2012a).

5.3 Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev

Predstavila sem najpogostejše odzive žrtev na spolno nadlegovanje in obstoječe možnosti za reševanje problema oz. pritožbene postopke, ki so na voljo žrtvam. Kljub različni svetovalni mreži in oblikam (samo)pomoči, ki so v primeru spolnega nadlegovanja nudena žrtvi, pa vseeno obstajajo številne negativne posledice spolnega nadlegovanja, ki so lahko psihološke, kot tudi fizične in lahko privedejo žrtev do živčnega zloma ali pa do bolezni.

Ponavljajoča se izpostavljenost spolnemu nadlegovanju vpliva na žrtvino samopodobo in njeno čustveno stabilnost. Osebe s takimi izkušnjami se počutijo ponižane, nemočne, ogrožene, razdražljive in pogosto tudi jezne. Magezis Joy v svoji knjigi Ženske študije (1996, 194) opisuje občutke žensk kot »psihološko posilstvo«. Meni, da se identiteta zaposlene ženske zaradi pomanjkanja samozavesti, spremeni v spolni objekt na delovnem mestu. K slabi samopodobi žensk, po trditvah avtorice, botruje opravičevanje oz. pojasnjevanje spolnega nadlegovanja kot »tipično moško obnašanje«, ki naj bi se mu ženska s smislom za humor prilagodila ali celo mišljenje, da je ženska sama kriva za nastalo situacijo.

Zdravstvene posledice trpinčenja na delovnem mestu po navedbah Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa Univerzitetnega kliničnega centra v Ljubljani so naslednje: anksiozne motnje, depresija, agresivnost, razdražljivost, nespečnost, apatičnost, nesposobnost koncentracije, negotovost, glavoboli in bolečine v trebuhu, sklepih in mišicah. Žrtve imajo pogosto tudi (pre)visok krvni tlak, srčno-žilne bolezni in motnje hranjenja (UKC, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa 2007).

Delavke Zavoda za zdravstveno varstvo Ljubljana, ki so bile žrtve spolnega nadlegovanja s strani nadrejenega, so občutke ob ravnanju nadlegovalca opisale kot ponižanost, razvrednotenost, prizadetost ter nelagodnost v družbi starejših moških (Ropac 2007, 7).

Posledice so zaradi odtujitve in zapiranja vase vidne tako socialnem področju kot na ekonomskem področju – pogostejše bolniške odsotnosti vodijo v odpoved delovnega razmerja (Željan 2009).

6 Delodajalci in »opazovalci«

6.1 Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu za delodajalce

Ker je spolno nadlegovanje večplastni pojav, ki prizadene tudi širšo okolico, poglejmo, kakšen vpliv ima na delodajalce in druge zaposlene.

Izsledki številnih študij poročajo o znakih depresije, anksioznosti, izgorelosti ter drugih težavah (npr. težave z zbranostjo, razdražljivost …), s katerimi se soočajo žrtve, kar posledično vodi v manjše zadovoljstvo pri delu in nižjo produktivnost.

Če pogledamo na posledice v širšem delovnem okolju, moramo upoštevati tudi posredno škodo, ki jo je nezaželeno dejanje povzročilo tako žrtvi kot tudi očividcem. Nezaupanje med sodelavci zaradi strahu, da sami postanejo žrtev; vpliv na medsebojne odnose, kar se izraža kot omejitev komunikacije na e-pošto, izogibanje osebnim stikom, sestanki z obveznimi pričami, podtalni sporazumi med tistimi, ki si zaupajo, prispeva pa tudi k povečanemu izkoriščanju bolniške odsotnosti zaradi nenehnih pritiskov. Vse to so dejavniki, ki onemogočajo ohranjanje optimalnega delovnega okolja in zavirajo ustvarjalnost, motivacijo ter učinkovitost zaposlenih. Zaposleni, ki niso zadovoljni s svojimi službami, niso pripravljeni opravljati dodatnega dela v prid organizaciji in tudi ne čutijo pripadnosti. Zaradi slabše komunikacije je otežen pretok idej med sodelavci in tudi večja možnost nastanka nefunkcionalne notranje tekmovalnosti. Takšna organizacijska klima pa je marsikomu tudi zadosten razlog za odpoved in iskanje nove službe. S tem se poveča tudi strošek dodatnega pretoka delavcev in možnost izgube kakovostnega kadra v organizaciji ter strošek izgubljenih priložnosti pri privabljanju potencialnih novih zaposlenih z najboljšimi kvalifikacijami.

Poleg izgube časa, ki ga delodajalci porabijo za razreševanje konfliktov, svetovanje, reorganizacijo in disciplíniranje, pojav nasilnega dejanja v organizaciji predstavlja tudi denarne stroške. Finančno breme za delodajalca obsega pravne stroške notranjega in/ali zunanjega svetovalca, stroške za morebitno usposabljanje storilca ter stroške poravnav in tožb s strani žrtev ali s strani povzročitelja (tožba zaradi zlorabe odpovedi pogodbe o zaposlitvi) (Sutton 2011, 39, 41–42, 49, 57–58, 170).

Delodajalec, ki z ustreznimi sankcijami ne ukrepa proti storilcem, tvega drage in pogosto dolgotrajne tožbe, ki podjetja ne prizadenejo le s finančnega vidika, temveč kvarijo tudi ugled podjetja. Posredno je tako ogroženo poslovanje organizacije zaradi potencialne izgube poslovnih partnerjev in strank.

6.2 Priporočila delodajalcem v primeru spolnega nadlegovanja

Škoda, ki je z nasilnim dejanjem povzročena organizaciji, vsekakor ni zanemarljiva in prav zato je smiselno, da delodajalec sprejme vse ukrepe za preprečevanje pojava, zato v nadaljevanju povzemam priporočila delodajalcem in tudi morebitnim pričam t. i. opazovalcem spolno nezaželenega obnašanja.

Najpomembnejša je takojšna reakcija pristojnih, saj le tako organizacija pokaže zaposlenim, da je njeno stališče o spolnem nadlegovanju kot nesprejemljivem dejanju na delovnem mestu resno, da obnašanja ne bo ignorirala in dopuščala (tolerirala). Najprej je potrebno razjasniti dogodke oz. nastalo situacijo, kar pomeni, da se pogovorimo z vsemi vpletenimi osebami. Pogovori, ki jih praviloma izvede nadrejena oseba, naj potekajo ločeno v zaupnosti, tako s povzročiteljem, kot z žrtvijo in pričami dogodka. Pomembno je, da se med pogovorom ohrani objektivno stališče in dostojanstvo vseh vpletenih, hkrati pa izrazi sporočilo, da je nasilje nesprejemljivo in da je odgovornost zanj na strani povzročitelja. Žrtev mora biti seznanjena s pravicami, z možnimi pravnimi potmi ukrepanja ter psihosocialnimi oblikami pomoči. Nikakor pa ne odrejamo ukrepov ali se ne odločamo namesto nje; v primeru odklonitve zaupnega pogovora ali druge pomoči, to odločitev spoštujemo.

Drugi korak pa je preprečitev nadaljnjih ponovitev nezaželenega dejanja z organizacijskimi ukrepi, kot so začasna ali trajna premestitev/odstranitev povzročitelja iz delovnega okolja, uvedba dodatnega nadzora s strani vodstvenih delavcev ali varnostne službe, posredovanje policije oziroma drugi ustrezni ukrepi (Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici zdravstvene in babiške nege Slovenije 2012). Poleg jasnega sporočila osebi, ki je nadlegovala, da je njeno dejanje nesprejemljivo, je smiselno, da ji omogočimo primerno pridobivanje znanja o socialnih veščinah, ki zagotavljajo spoštovanje dostojanstva vseh zaposlenih.

6.3 Priporočila za ravnanje tretjim osebam t. i. »opazovalcem«

Zaposleni je na delovnem mestu lahko priča spolnemu nadlegovanju. Ukrepanje »opazovalca« proti takšnemu ravnanju je zaželeno zaradi več razlogov, ne zgolj zaradi moralne dolžnosti pomoči človeku v stiski. Nadlegovalec lahko sčasoma razširi svoj krog žrtev in celo priča sama postane nadlegovana oseba, poleg tega pa samo dejanje ustvari sovražno delovno okolje, ki ima tudi negativen vpliv na delovni proces in učinkovitost.

Za začetek se lahko pogovorimo z osebo, ki je bila žrtev spolnega nadlegovanja in ji po svojih močeh nudimo pomoč ali nasvet. V primeru resnejše situacije jo spodbudimo, da poišče ustrezno pomoč. Če smo priča neposrednemu nadlegovanju, se poskušamo pogovoriti na štiri oči tudi s povzročiteljem in mu pojasniti, kakšen negativen vpliv je imelo njegovo dejanje na določeno osebo in s tem tudi na produktivno delovno okolje. Lahko ga opozorimo na neetičnost in nepravičnost ter zakonsko prepoved njegovega ravnanja. Seveda ne moremo vedno pričakovati, da bomo sami kos nastali situaciji, zato se lahko tudi kot opazovalec obrnemo za nasvet na pristojne osebe in seveda na željo nadlegovane osebe to naredimo na zaupen, anonimen način (International Monetary Fund 2012, 9).

Če nam sodelavec ali sodelavka zaupa, da je sam/a žrtev spolnega nadlegovanja, smo mu lahko v največjo oporo s tem, da mu verjamemo in mu zagotovimo, da ni sam kriv za nastalo situacijo. Po podatkih UEM se zanemarljivo majhen delež obtožb izkaže za neresnične oz. neutemeljene. Na željo ali prošnjo žrtve lahko tudi namesto njega pridobimo informacije o nadaljnji pomoči, z upoštevanjem dejstva, da ponujeno pomoč odkloni in zoper povzročitelja ne ukrepa (Urad za enake možnosti Vlade RS 2012). Kot preventivni ukrep pa lahko pomaga že odkrit pogovor med sodelavci, kaj vidijo kot sprejemljivo in kaj kot neželeno obnašanje, ob tem pa jasno izrazimo svoje stališče. Predvsem moramo paziti, da v primeru neprimernega in žaljivega vedenja večine, ne popustimo pritisku skupine in ohranimo spoštljiv in profesionalen odnos do vseh sodelavcev (Allfoodbusiness.com 2008).

7 Strategije preprečevanja spolnega nadlegovanja:

Leta 2009 je Urad za enake možnosti izvedel analizo o sprejetih ukrepih delodajalcev za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Raziskava (z vprašalniki) je zajela naključno izbrana slovenska podjetja, Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije ter Konfederacijo neodvisnih sindikatov. Med delodajalci, ki so vrnili izpolnjene vprašalnike, so bili po številčnosti na drugem mestu tisti, ki se ukvarjajo z gostinstvom in turizmom. Prevladovale pa so organizacije na področju šolstva, zdravstva, sociale, vojske in policije. Kljub 45. členu Zakona o delovnih razmerjih, ki določa sprejetje ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu, je le 34,8 % delodajalcev, ki so sprejeli interni akt, bodisi pravilnik, kodeks obnašanja, navodila ali druge vrste internih aktov. Med slednjimi podjetji so prevladovala tista, ki imajo več kot 70 % zaposlenih žensk.

Interni akti anketiranih v večini primerov vsebujejo splošno zavezo za zagotavljanje delovnega okolja, v katerem ne bo izpostavljenosti zaposlenih spolnemu ali drugemu nadlegovanju. Pogosteje vsebujejo tudi definicije nadlegovanj in trpinčenja na delovnem mestu ter sankcioniranje morebitnih neželenih dejanj. Le vsak šesti delodajalec v internem aktu opredeli formalne in neformalne postopke zoper nadlegovanje ter imenuje osebo/svetovalca, na katerega se žrtve lahko obrnejo v primeru kršitve omenjenih pravic. Iz opisanega lahko sklepamo, da organizacije namenijo premalo pozornosti sprejetju ustreznih ukrepov za zagotavljanje delovnih pogojev brez nadlegovanja in trpinčenja, prav tako so pomanjkljivosti vidne tudi pri seznanjanju zaposlenih z ukrepi. Vsebina internih aktov je najpogosteje objavljena na oglasnih deskah, manj delodajalcev pa zaposlene z določili seznani z objavo na intranetu, spletni strani ali pa na sestanku.

V pomoč nam je lahko analiza že omenjene ankete iz leta 1999 med medicinskimi sestrami, ki ugotavlja, da si žrtve spolnega nadlegovanja najbolj želijo nasvetov. Mnogo se jih je znašlo v neprijetni situaciji zaradi nepoučenosti, neznanja in nepravilnih navodil mentorjev (Planinšek in Pahor 2000, 49–51). V prvi vrsti so torej pomembne informacije in seznanjanje zaposlenih z ukrepi. V Veliki Britaniji več kot dve tretjini (med 70–83 %) organizacij trdi, da imajo oblikovano politiko preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu, kjer je jasno izraženo stališče organizacije o sprejemljivem in pričakovanem obnašanju zaposlenih in odnosih znotraj same organizacije.

Pri oblikovanju politike je potrebno upoštevati posebnosti posamezne organizacije, pri tem pa morajo sodelovati predstavniki vodstva, kadrovik, vodje oddelkov, sindikalni zaupniki, predstavniki sveta delavcev in po potrebi še zunanji svetovalec. Samo oblikovanje politike proti spolnemu nadlegovanju seveda ne zadostuje, če delodajalci ne izvedejo sankcij (npr. suspenz z dela brez plačila za določeno obdobje; onemogočanje napredovanja za nedoločen čas; prerazporeditev izvajalca v drugo delovno sredino pri delodajalcu; pisno opozorilo na možnost odpovedi povzročiteljeve pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovitve oz nadaljevanja kršitve; odpustitev oz. prekinitev delovnega razmerja s povzročiteljem). Tako žrtve spolnega nadlegovanja trpijo še drugič, ko postanejo žrtve organizacije, ki ni naredila ničesar, da bi jih zaščitila (Merljak 2007, 2).
V prvi vrsti pa bi delodajalci in zaposleni morali poskrbeti za boljše medosebne odnose in poslovno kulturo, ki temelji na medsebojnem sodelovanju in zaupanju. Spoštovanje osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa predstavlja osnovo pozitivne delovne klime, ki omogoča kakovostno delovno življenje zaposlenih in tudi uspeh delodajalca. Za to je potrebna informiranost o dogajanju, stališčih, pričakovanjih in zahtevah na vseh organizacijskih ravneh, vključevanje vseh zaposlenih v odločanja, spodbujanje timskega dela, pravočasno preprečevanje vsakršnega nasilja in takojšnje ukrepanje pri reševanju morebitnih konfliktov.

7.1 Strategije preprečevanja na državni ravni

Če pri povzetku oblikovanja strategije preprečevanja in obvladovanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu začnemo pri najvišji instituciji, to je državi, bi bila torej njena naloga:

- oblikovanje ustrezne zakonodaje, uredb, pravilnikov in smernic na tem področju;
- izvedba neodvisne nacionalne raziskave na reprezentativnem vzorcu, analiza rezultatov ter nadaljnje spremljanje trenda upada ali naraščanja spolnega nadlegovanja; namenjanje posebne pozornosti dejavnostim, kjer so zaposleni najbolj ogroženi;
- oblikovanje delovnih skupin znotraj pristojnosti Ministrstva za delo (opredelitev dolžnosti delodajalcev pri preprečevanju spolnega nadlegovanja, strategije preprečevanja, priporočila in smernice za delo organizacijam na tem področju, inšpektorjem za delo, preventivnim službam …);

- oblikovanje delovnih skupin znotraj pristojnosti Ministrstva za zdravje (promocija zdravja pri delu, ozaveščanje o zdravstvenih posledicah spolnega nadlegovanja, pomoč žrtvam …);
- oblikovanje ekspertnih svetovalnih skupin;
- okrepiti sodelovanje med strokovnjaki, raziskovalci problema (vključno z žrtvami) ter na drugi strani z zdravstvenimi delavci, menedžerji, politiki, pravnimi strokovnjaki, sindikati in vodji kadrovskih služb;
- spodbujanje, strokovna in finančna podpora organizacijam za pomoč žrtvam (vladne in nevladne institucije, društva, svetovalne skupine …) (Urad za enake možnosti Vlade RS 2007 in 2009; Lazar Urdih 2012, 7, 9–11).

7.2 Strategije preprečevanja na ravni organizacije

Spolnega nadlegovanja ne obravnavamo kot osebni nesporazum med zaposlenimi, temveč kot problem, katerega reševanje je v pristojnosti organizacije. V nadaljevanju predstavljam strategije organizacij za preprečevanje SN.

- Oblikovanje Izjave o politiki, v kateri organizacija opredeljuje glavna načela spoštljivega odnosa in ohranjanja dostojanstva vseh zaposlenih; se zavezuje k odgovornemu reševanju problematike (npr.: določi postopek prijave in reševanja nasilnega vedenja) ter navaja dolžnosti pristojnih pri preprečevanju, obvladovanju in spopadanju s pojavom. Takšna izjava ni pomembna le za ozaveščanje zaposlenih v boju proti spolnemu nadlegovanju, omogoča tudi lažje medsebojne pogovore med zaposleni in olajša prijavo v primeru spornega dejanja. Poleg same definicije spolnega in drugega nadlegovanja je priporočljivo tudi, da vsebuje primere posameznih ravnanj, ki lahko pomenijo spolno ali drugo nadlegovanje. Smiselna je tudi objava politike na spletnih straneh organizacije, ki ne služi le stalnemu vpogledu zaposlenih, temveč tudi dviga ugled organizacije v širšem okolju. Najbolj učinkovito za organizacijo je, če vsi zaposleni skrbijo, da se pravila (politiko) upošteva, tako da po potrebi ustrezno ukrepajo. V organizacijah z velikim številom zaposlenih namreč ne moremo pričakovati, da bo nadrejeni vedno in povsod skrbel za uveljavljanje in ohranjanje optimalnega delovnega okolja. Oblikovanje politike je tudi preventiven ukrep, ki podjetje lahko reši pred morebitnimi tožbami s strani zaposlenih, saj dokazuje njihov proaktivni položaj (Agrusa in Coats 1998, 6).

- Opredelitev vseh možnih oblik pomoči oz. postopka pritožbe (komu se lahko oseba pritoži, na kakšen način in v kakšnem časovnem roku, kaj se v postopku pričakuje od osebe, ki je vložila pritožbo in kaj od osebe, ki je domnevno nadlegovala, …) in sankcij za tovrstno dejanje, kot tudi možne ukrepe proti pritožniku/pritožnici, če se v postopku reševanja ugotovi, da je bila pritožba zlonamerna. Pametno je opredeliti alternativne kanale komuniciranja za pritožben postopek v primeru, da je naša prvotno navedena oseba, na katero se lahko obrnemo za pomoč, nadlegovalec (Ruggless 2011). Natančno mora biti opredeljen tudi razpon kazni za kršitelje. Zagotovljen mora biti hiter, zaupen in učinkovit postopek reševanja problema, za žrtev pa je pomembno, da je skozi celoten postopek obveščena o njegovem poteku. Preprečiti je treba vsako morebitno nadaljnje šikaniranje ali celo maščevanje zaradi pritožbe.
- Ustanovitev svetovalnih služb za preprečevanje in reševanje problemov v zvezi s spolnim nadlegovanjem (služba za varstvo pri delu; usposobljeni zaupni svetovalci, ki nudijo pomoč, informacije in nasvete žrtvi).
- Imenovanje odbora za preprečevanje in odpravo posledic diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.
- Izvedba delavnic in usposabljanj za zaposlene in vodje pri soočanju s problemom.
- Spremljanje trenda naraščanja in upadanja spolnega nasilja s pomočjo raziskav znotraj organizacije.
- Sprejem internih aktov (interna pravila reda in discipline, pravilnik o odgovornosti zaposlenih za kršitev pogodbenih obveznosti, kodeksi obnašanja, navodila, izjave, dogovori, posebni ukrepi, informacije …) v organizaciji zoper spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.
- Informiranje zaposlenih:
    - objave člankov na internetnih/intranetnih straneh in internem časopisu;
    - oglasna deska, elektronska pošta, interno glasilo;
    - osveščanje in sodelovanje z zaposlenimi v okviru rednih tedenskih in mesečnih sestankov;
    - preko sindikalnih organizacij in sveta delavcev;
    - oblikovanje, priprava in razdeljevanje gradiva, zloženk, informativnih letakov in brošur vsem zaposlenim (Urad za enake možnosti Vlade RS 2007 in 2009; Lazar Urdih 2012, 5).

Kljub vsem zgoraj opisanim ukrepom je vodstvenim delavcem še vedno težko zaznati kazalce neprijetnega delovnega okolja. Pri tem jim je v veliko pomoč, če se posvetujejo z menedžerji, odvetniki za delovno pravo in drugimi svetovalci ter prebirajo literaturo s področja trpinčenja na delovnem mestu (Sutton 2011, 38). Dobro strokovno podkovan vodstveni kader lahko veliko pripomore k prepoznavanju kočljivih situacij in preprečevanju kritičnih dejanj, ki bi lahko vodila v resen problem in morebitne tožbe (Ruggless 2011).

7.3 Strategije preprečevanja na ravni sindikatov/svetov delavcev

Spolno nadlegovanje je pomembno vprašanje tako za delodajalce kot sindikate in svete delavcev. Prav zato tudi njihova vloga v tem primeru ni zanemarljiva, saj lahko k reševanju problema pomagajo z naslednjimi ukrepi:

- problem spolnega nadlegovanja uvrstijo v temo kolektivnih pogajanj in predlagajo sprejem ustreznih členov o preprečevanju le-tega kot del kolektivne pogodbe;
- organizirajo (financirajo) usposabljanje in izobraževanje svojih predstavnikov/zaupnikov o prepoznavanju, načinih preprečevanja in posledicah spolnega nadlegovanja na delovnem mestu;
- seznanjajo in ozaveščajo svoje člane o problematiki preko tematskih srečanj, razprav, brošur in ostalih publikacij;
- sprejmejo izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju, ki ustvarja delovno ozračje, v katerem spolnega nadlegovanja ni mogoče niti opravičevati niti ignorirati;
- opredelijo disciplinske ukrepe pri kršitvah pravic drugih članov, kamor štejemo tudi spolno nadlegovanje (npr. ukor, začasna ukinitev možnosti uveljavljanja članskih pravic ali izključitev iz organizacije);
- prisluhnejo žrtvam in jim pomagajo pri soočanju s problemom ter jih spodbujajo k pogovoru z zaupnim svetovalcem znotraj organizacije ali z zunanjim svetovalcem (strokovnjak, psiholog, psihiater, osebni zdravnik). Pri nadaljnjem ukrepanju zoper neželeno dejanje upoštevajo njihove želje ter jih seznanijo z navodili za možna ravnanja in relevantnimi zakonskimi pravicami;
- vsako pritožbo obravnavajo resno in z razumevanjem ter zagotovijo pritožniku možnost zastopstva ali podpore in svetovanja med pritožbenim postopkom. Sindikat lahko v pritožbenem postopku načeloma zastopa oba, tako žrtev kot

domnevnega nadlegovalca, vendar v nobenem primeru ne sme obeh strani zastopati isti sindikalni zaupnik;

- spodbujajo žrtve k dokumentiranju posameznih dogodkov (pisanje dnevnika);
- poizvedujejo za morebitnimi drugimi žrtvami incidenta;
- s privoljenjem osebe, ki je utrpela nadlegovanje, obvestijo vodstvo organizacije o nastalem problemu, ki se nato odloči, na kakšen način bo pristopilo k reševanju spolnega nadlegovanja;
- podpirajo vpletene v reševanju pritožbenega postopka (sindikalni zaupniki, kadroviki, člani sveta delavcev, svetovalci znotraj organizacije) (Lazar Urdih 2012, 8–9).

Pri preprečevanju spolnega nadlegovanja je za optimalne rezultate primerneje, če se obe strani (delodajalci in sindikati) med seboj strinjata in sodelujeta (Kozmik 1999, 29).

Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije

Ker se v nadaljevanju diplomskega dela osredotočam na zaposlene v gostinstvu, je prav, da omenim tudi njihove možnosti na področju sindikalnega združevanja.

Zaposleni v gostinstvu imajo možnost včlanitve v Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije (sindikat GiT), ki je samostojna prostovoljna interesna organizacija. Statut sindikata v 7. členu svojim članom zagotavlja brezplačno pravno pomoč pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja, ki jo lahko uveljavljajo 6 mesecev po včlanitvi, pod pogojem, da so plačali članarino za to obdobje. Med drugimi nalogami sindikalnega zaupnika, ki so navedene v 20. členu omenjenega statuta, je tudi sodelovanje v postopkih uveljavljanja pravic, obveznosti in odgovornosti člana po njegovem predhodnem pooblastilu (Sindikat gostinstva in turizma 2009). Spolno nadlegovanje v statutu ni posebej omenjeno, vendar lahko k uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja štejemo kršitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

8 Gostinstvo

Narava dela se v gostinstvu razlikuje od zaposlenih, ki sedijo v pisarnah za svojimi mizami. Deloma se dejavnost izvaja v nočnem času in takrat jo še bolj povezujemo z uživanjem alkohola ter ciljno usmerjenostjo v mlado populacijo. Sproščeno ozračje, družabno razpoloženje ljudi, prisotnost alkohola, nočne ure ... so le del dejavnikov, ki zaznamujejo naravo dela v gostinstvu. Anders (v Coats in drugi 2004, 73) delovno okolje opiše kot eno izmed najbolj neformalnih, kjer je meja med delom in socialno interakcijo zamegljena.

»Sex on the Beach«, »Screaming Orgasm«, »Slow Comfortable Screw«, »Kiss on the Lips«, »A Kiss Goodnight«, »Passion«, »After Sex«, »Dirty Whore«, »Absolut Sex«, »Blow Job«, … je le nekaj imen koktajl pijač, ki se navezujejo na temo seksa oz. intimnosti. Medtem ko si nihče od nas najbrž ne predstavlja, da gre v trgovino po hlebec »Kričečega orgazma«, je to nekaj popolnoma običajnega, ko obiščemo bar in naročimo pijačo. Zaposleni v nekaterih poklicih, kot so stevardi/stevardese, gostinski delavci (predvsem »topless« – »zgoraj brez« in striptiz bari), promotorke/promotorji, hostese in še posebej zaposleni v seks industriji so izbrani na podlagi privlačnega videza. Zunanji videz in spogledovanje sta že institucionalizirani del opisa delovnega mesta natakarjev, zato je stvar posameznika, da postavi meje sprejemljivega obnašanja.

Družaben, prijetnega videza in prijazen natakar za gostinski lokal pomeni večji dobiček, saj ima zaradi svojih osebnostnih značilnosti večjo možnost uspešne prodaje. V današnjem, potrošniško naravnanem obdobju, kjer imamo na voljo obilo različnih restavracij in barov, ljudje poleg običajne pogostitve pričakujejo tudi razvedrilo, zabavo, nekaj drugačnega in zanimivega, kar jih bo pritegnilo k ponovnemu obisku. V takih delovnih okoljih, kjer je zloraba telesnega videza, seksualnosti in intimnosti vsakdanji del organizacijske kulture, se razvije večja toleranca do spolnega obnašanja in obstaja večja možnost, da je manj neprijetnih spolnih obnašanj označenih (etiketiranih) kot spolno nadlegovanje.

Evropska raziskava o delovnih pogojih, izvedena na podlagi 21.500 intervjujev med zaposlenimi v EU, je pokazala, da je 2 % (kar predstavlja 3 milijone vseh uslužbencev) vseh zaposlenih izpostavljenih spolnemu nadlegovanju, od tega je največ zaposlenih v gostinski dejavnosti (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2000, 1). Nemalokrat pa lahko pretirana sproščenost, velikokrat spodbujena

z alkoholnimi ali drugimi opojnimi substancami, vodi v nezaželena in nekontrolirana dejanja z negativnimi posledicami. Vpliv alkohola na agresivnost ljudi in tako imenovano »popuščanje zavor« zaznamo v vsakodnevnih dogodkih, če ne iz osebnih izkušenj, pa gotovo preko medijev, ki nam poročajo o pretepih in izgredih v gostinskih lokalih. Vsekakor fizično nasilje ni edino nasilje, kateremu so izpostavljeni zaposleni na področju gostinstva.

Zgoraj omenjeni dejavniki so odlično izhodišče za ustvaritev delovnega okolja, podvrženega spolnemu nadlegovanju. Kot sem že v uvodu pojasnila, spolno nadlegovanje na področju gostinstva v Sloveniji žal še ni raziskano. Nasilje in stres sta zaradi nenehnih medsebojnih stikov med zaposlenimi in strankami v storitveni dejavnosti prisotna v večji meri kot v katerikoli drugi gospodarski panogi, zato sem se odločila, da trditev preverim z lastno raziskavo med natakaricami in natakarji na slovenskem trgu dela ter analizo njihovega delovnega okolja. Preden se osredotočim na razmere v domači gostinski panogi, bom podrobneje predstavila dosedanje ugotovitve posameznih tujih raziskav spolnega nadlegovanja v gostinstvu.

8.1 Tuje raziskave o spolnem nadlegovanju v gostinski dejavnosti

8.1.1 Ameriške raziskave

Spolno obnašanje, ki je običajen način interakcije med gostinskimi delavci, bi v pisarniškem okolju šteli kot spolno nadlegovanje. Tudi Kari Lerum (v Huebner 2008, 77–78) na podlagi svoje raziskave med gostinskimi delavci ugotavlja, da je zaznavanje spolnega nadlegovanja odvisna od delovnih pogojev, organizacijske hierarhije in posameznikovih vrednot. Da je delovno okolje v gostinstvu visoko seksualizirano, trdijo tudi sami zaposleni. Kar 17 od 18 sodelujočih v raziskavi iz Teksasa se strinja z opisom, 10 oseb (sedem žensk in trije moški) pa je bilo celo izpostavljeno eni od oblik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Giuffre in Williams 1994, 249, 252). Tudi druge raziskave prikazujejo podobne rezultate.

Ko sta Agrusa in Coats (1998) preučevala odzive in zaznavanje spolnega nadlegovanja 72 zaposlenih v gostinstvu v Luisiani, sta ugotovila, da jih kar 60 % pritrjuje izjavi, da je spolno nadlegovanje bolj prisotno v njihovi panogi v primerjavi z drugimi, prav tako se jih 70 % strinja s trditvijo, da je v gostinstvu toleranca za neželena dejanja višja kot v drugih delovnih okoljih. Slaba tretjina (30,9 %) je v delovnem času utrpela eno od oblik spolnega nadlegovanja. Zanimivost omenjene raziskave je, da je skoraj 33 odstotkov vprašanih odgovorilo, da njihova restavracija nima izjave o politiki, ki bi prepovedovala

spolno nadlegovanje na delovnem mestu ali pa z njo niso bili seznanjeni, čeprav so jo vse restavracije iz anketnega vzorca dejansko imele (Agrusa in Coats 1998).

Ameriška raziskava (Huebner 2008) z metodo poglobljenih intervjujev z desetimi natakaricami (od 20–54 let) iz leta 1994 je dokazala, kako dinamika delovnega okolja vpliva na delavčevo zaznavanje in doživljanje spolnega obnašanja. Specifične delovne norme, pravila in kultura delovnega okolja določajo različno dojemanje spolno sprejemljivega vedenja. Zaposlene v gostinski dejavnosti so spolno nadlegovanje s strani strank označile kot del njihove službe in tudi del institucionalizirane »gostinske« kulture, kjer je neprimerno dotikanje, otipavanje, dvoumno spolno obnašanje in klicanje z ljubkovalnimi imeni popolnoma vsakdanje. Menijo, da storitvena in seksualizirana narava njihovega dela spodbuja pojav spolnega nadlegovanja, ki je v gostinstvu zelo razširjen. Kljub sprejemanju neprimernega obnašanja kot del delovne rutine, pa vseeno nanj gledajo kot neželeno, vsiljivo dejanje in ga opredeljujejo kot spolno nadlegovanje. Ker pa se od njih pričakujeta ustrežljivost in prijaznost do strank in je od njihovega odziva odvisna tudi višina zaslužka (napitnina), marsikdaj pa tudi zaposlitev, so prisiljene potrpeti nasilno obnašanje in se sprijazniti z njim. Ena izmed intervjuvank je omenila celo, da se zaradi prenašanja poniževalnega vedenja pogosto počuti, kot da je naprodaj (Huebner 2008, 81). Zavedajo se, da so na delovnem mestu hitro nadomestljive, saj zanj ni zahtevana visoka izobrazba niti posebne kompetence. Prav ta strah pred izgubo zaposlitve, strpna in do spolnega nadlegovanja včasih celo spodbujevalna delovna kultura ter pomanjkanje moči na delovnem položaju, jih dela še posebej ranljive in nemočne v boju proti spolno nasilnim dejanjem. Zaradi zahtev vodilnih, ki narekujejo njihove odnose s strankami z namenom zadovoljstva strank in s tem čim večjega zaslužka, so natakarice ujete v podrejenem položaju in jim ne preostane drugega, kot da se prilagodijo delovnim pogojem, četudi so za njih in mnoge druge nesprejemljivi.

Obravnavanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v gostinstvu torej ne zajema le percepcije teorije zlorabe moči (podrejen položaj zaposlenih), karakteristik poklica, kjer je tradicionalna vloga ženske, ustrežljive skrbnice, vpeta v delovne naloge, nejasne razmejenosti med delovnim in družbenim okoljem, temveč tudi družbeno soglasje o dopuščanju spolno obarvanega obnašanja kot dela gostinske kulture. O družbenem problemu, ki ženske obravnava kot drugorazredne državljanke in seksualni objekt, govori tudi Melissa Monson (1997, 148–149) v svojem delu, v katerem se sprašuje, ali je spolno nadlegovanje postalo le vsakodnevna neotesanost. Poniževalno ravnanje

postane ustaljena praksa, ki se ji ženske vedno manj upirajo in tako postane le še del vsakdanjika, s katerimi se ženske soočajo v moškosrediščni, patriarhalni družbi. Ravno tako mišljenje pa nam onemogoča uspeh v preprečevanju spolnega nadlegovanja.

Žal raziskava ne oriše vidika zaposlenih moškega spola o spolnem nadlegovanju, saj je vzorec zajemal izključno natakarice. Tudi o nadlegovanju med sodelavci ni podatkov, saj je bila usmerjena na vprašanja o nadlegovanju s strani strank. Obe pomanjkljivosti pa je nadomestila raziskava, ki jo obravnavam v nadaljevanju. Čeprav tip »quid pro quo« nadlegovanja s strani nadrejenega oz. lastnika ni bil posebej izpostavljen, ga lahko z vidika zaposlenega, ki ga strah pred izgubo dela prisili v prilagoditev na nesprejemljivo obnašanje kot dopustno, prepoznamo kot neizrečen, prikrit, zamaskiran tip nadlegovanja (Huebner 2008).

Še ena ameriška raziskava (Giuffre in Williams 1994) med gostinskimi delavci (natančneje 8 natakarjev in 10 natakaric) je pokazala, da zaposleni pri označevanju spolnega obnašanja kot spolno nadlegovanje uporabljajo dvojne standarde. Na njihovo odločitev vplivajo spol, rasa, statusni položaj in spolna usmerjenost nadlegovalca. Raziskovalci dokazujejo, da je na račun te dvojnosti, veliko dejanj, ki izražajo spolno izkoriščanje in spolno dominantnost, spregledanih oz. oproščenih etiketiranja. Naša družba privilegira heteroseksualne, rasno enakopravne medsebojne odnose, ki predstavljajo legitimen, normalen in neizogiben element kulture delovnega okolja (Giuffre in Williams 1994, 259). Študija potrjuje, da so zaposleni spolne interakcije izven okvirov prevladujoče definicije sprejemljivega spolnega obnašanja, označili kot spolno nadlegovanje. Kot spolno nezaželeno obnašanje so bili določeni trije primeri družbenih odnosov: ko je bil nadlegovalec druge etnične pripadnosti (pripadnik etične manjšine nadleguje belko); ko je bila žrtev v podrejenem položaju (nadrejeni, stranka ali lastnik) in ko je bila nadlegovalčeva spolna usmerjenost drugačna od žrtvine. V zadnjem primeru gre natančneje za homoseksualnega moškega, ki nadleguje heteroseksualnega pripadnika moškega spola. Moški intervjuvanci so priznali, da se med seboj neprestano šalijo na temo seksa, ne glede na to ali pogovoru prisostvujejo ženske. Ko naj bi povod za šaljenje o seksu izrazil homoseksualno usmerjen sodelavec, pa so se moški počutili neprijetno, zato so takšno obnašanje definirali kot spolno nadlegovanje. Johnson (v Giuffre in Williams 1994, 256) njihovo odločitev razlaga kot občutek ogrožene identitete, saj naj bi pogovori o seksu med heteroseksualnimi moškimi dokazovali njihovo moškost. Zaradi privilegiranega položaja heteroseksualcev v družbi pa jih nekateri geji namerno dražijo, saj se zavedajo, da jih njihova spolna

usmerjenost spravlja v zadrego in jim na ta način izpodbijajo identiteto. Medtem pa udeleženci raziskave niso poročali o primerih spolnega nadlegovanja med homoseksualnimi sodelavci. O poniževalnem obnašanju sodelavcev govori tudi primer homoseksualnega natakarja iz Južne Kalifornije, ki je v svoji dvajsetletni karieri večkrat doživel verbalno nadlegovanje. Žal njegove pritožbe niso imele dolgotrajnega učinka, saj je njegov nadrejeni zaposlene le nadrl, naj prenehajo, vendar se je prvotno stanje vrnilo po dnevu ali dveh (Berta 2005).

Večina od osemnajstih zaposlenih sodelujočih v raziskavi sprejema spolne interakcije med sodelavci kot zaželen element delovnega okolja. Tisti, ki jih takšno obnašanje sicer moti, pa nanj gledajo le kot na neizogiben in naraven del gostinske kulture. Natakarji so zaradi nenehnega stika drug z drugim in medsebojne pomoči v času konic navajeni raznega dotikanja in dreganja. Tudi trepljanje med sodelavci, stiskanje, ščipanje, objemanje, šaljenje in namigi v zvezi s seksom so le del dnevne rutine pri opravljanju dela. Ko pa pride do enakega obnašanja, povzročenega s strani nadrejenega uslužbenca ali stranke, je interpretacija dejanja popolnoma drugačna in označena kot spolno nadlegovanje. V takem primeru zaposleni pričakujejo profesionalen odnos. Izpostavljenost spolnemu obnašanju s strani nekoga, ki ima ekonomsko premoč (quid pro quo), jim povzroča nelagodje, saj je prestopil meje »službenega« in se spustil na osebno raven.

Tretji primer družbene interakcije, ki je bil definiran kot spolno nadlegovanje, je bilo spolno obnašanje moških pripadnikov etničnih manjšin v razmerju do žensk bele rase. Vsak poizkus ali izražen interes po spolni interakciji je bil nezaželen in stereotipno označen. Raziskovalci trdijo, da med pripadniki iste rase obstaja medsebojen dogovor, ki dopušča možnost intimnih odnosov. To dokazuje tudi primer natakarja afriško-ameriškega porekla, ki je trdil, da je bil spolno nadlegovan s strani ženske sodelavke. Dejstvo, da je bila nadlegovalka belka, bi lahko vplivalo na označitev obnašanja (ščipanje zadnjice) kot spolno nadlegovanje zaradi občutka zlorabe rasne dominantnosti. Primer spolnega nadlegovanja med sodelavci, ki je vključeval nasilno dejanje, sta doživeli dve uslužbenki in v obeh primerih je šlo za moškega nadlegovalca bele rase, ki sta uporabila nasilje ali nasilno grožnjo nad ženskama iste rasne skupine. Posledično je napadalec, ki je sodelavko porinil ob steno, zaradi svojega nasilnega obnašanja tudi izgubil službo (Giuffre in Williams 1994).

8.1.2 Raziskava v Hong Kongu

Raziskava, ki so jo izvedli v Hong Kongu leta 2004 med zaposlenimi v gostinstvu, je zajemala vzorec 345 zaposlenih (kar znaša 69 % vrnjenih anket) v petindvajsetih restavracijah. Med vprašanimi je prevladovala starostna skupina med 21. in 25. letom, ki je predstavljala kar 62 odstotkov anketiranih. Kljub pričakovanju raziskovalcev, da se spolno nadlegovanje v večji meri pojavlja v gostinstvu kot v kateri koli drugi dejavnosti, je njihovi domnevi pritrdilno odgovorilo le 34 % vprašanih. Druga presenetljiva ugotovitev za izvajalce raziskave je bila, da samo 35 % zaposlenih meni, da je spolno nadlegovanje v gostinstvu v večji meri dopustno/sprejemljivo v primerjavi z ostalimi panogami. Raziskava je pokazala, da so moški v primerjavi z ženskami bolj strpni, ko gre za vulgarne izjave, namigovanja in šaljenje na temo seksa, dotikanje, trepljanje in objemanje med sodelavci. Med zaposlenimi, ki so sodelovali v anketi, je dobra desetina (11 %) že doživela spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Med slednjimi pa ni bilo odstopanj med spoloma, kar pomeni, da so bile v enaki meri nadlegovane tako ženske kot moški. Največje odstopanje med odgovori žensk in moških je bilo na vprašanje, ali bi komentarje in opazke o videzu ter poželjive poglede označili kot spolno nadlegovanje, saj so moški odgovorili negativno, ženske pa so temu pritrdile. Prav tako moški ne dojemajo spogledovanja s strani strank kot spolno nadlegovanje kakor tudi ne šal z vulgarno vsebino, medtem ko se ženske strinjajo z uvrstitvijo teh dejanj med spolno nadlegovanje. Anketirance so glede na izobrazbo uvrstili med tri različne skupine. Med njihovimi odgovori niso zaznali večjih razlik, razen pri vprašanjih o uvrstitvi komentiranja in opazk sodelavcev o videzu ter spogledovanju strank med dejanja, ki bi jih označili kot spolno nadlegovanje. Tisti z najnižjo in najvišjo stopnjo izobrazbe, se z uvrstitvijo niso strinjali, tisti s srednjo stopnjo pa so se strinjali. Enako velja za trditvi, da se spolno nadlegovanje pogosteje pojavlja in tudi bolj tolerira v gostinski dejavnosti, saj se zaposleni v skupini s srednjo stopnjo izobrazbe v večji meri strinjajo s trditvama kot zaposleni v ostalih dveh skupinah. Še ena zanimivost je stopnja tolerance za nekatere vrste spolnega nadlegovanja (objemanje, dotikanje, šaljenje …), ki se z leti izkušenj oz. delovno dobo zaposlenih povečuje. Še en dokaz, da se zaposleni seksualiziranemu delovnemu okolju sčasoma prilagodijo, zvišajo prag tolerance in ga prevzamejo kot del dnevne delovne rutine. Družbeni položaj gostinskih delavcev v Hong Kongu ni visok in ugleden. V nasprotju z zahodno družbo njihova kultura ne pozna napitnin ob obisku restavracij in barov, zato je zaslužek zaposlenih temu primerno nizek. Poleg tega pa je nizka tudi

zahtevana izobrazba za opravljanje dela, zato se od zaposlenih ne pričakuje, da je preprečevanje spolnega nadlegovanja del njihovih službenih obveznosti. Opozarjajo še na posebno previdnost pri obravnavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, saj v kulturi kot je azijska, kjer je zasebnost zelo cenjena in je odkrito, javno reševanje medsebojnih konfliktov nesprejemljivo, razkrinkanje oz. obtožba nasilnega vedenja v prvi vrsti pomeni le sramoten dogodek za žrtev (Coats in drugi 2004, 71–87).

8.1.3 Evropske raziskave

Da se spolno nadlegovanje pojavlja tudi med študenti gostinske šole in ne samo med zaposlenimi, dokazuje britanska študija iz leta 2000 na vzorcu 274 študentov. Kar 57 odstotkov jih je doživelo eno od oblik spolnega nadlegovanja med opravljanjem obvezne prakse, najpogosteje verbalno. V večini primerov (88 %) so bile nadlegovane študentke s strani oseb moškega spola, ki pa so bili tako sodelavci in nadrejeni kot tudi stranke (Worsfold and McCann v Hoel in Einarsen 2003, 11).

Kakšen vpliv ima različna metodologija na rezultate raziskav, se lahko naučimo iz primera Evropske komisije, ki je naročila pregled številnih študij spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v različnih poklicih, izvedenih v 11 (severnih in zahodnih) državah članicah Evropske unije med leti 1987 in 1997. Kako pomembno je pravilno zastaviti vprašanje, da bi lahko dobili, kar se da natančen in verodostojen odgovor, je pokazalo že vprašanje anketirancem, ali so že kdaj doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Odstopanja pri odstotkih oseb, ki so pritrdile vprašanju, so bila med državami v velikem razponu. Napačno bi lahko sklepali, da gre tu za različne kulturne razlike, saj je podrobna analiza pojasnila vzrok nastalih razlik. Če pri definiranju spolnega nadlegovanja dodamo tudi celovit niz primerov različnih oblik neželenih spolnih vedenj, je odstotek tistih, ki trdijo, da so že doživeli spolno nadlegovanje, precej višji, kot pri anketirancih, kjer se je vprašanje nanašalo na okrnjeno (nerazširjeno) definicijo spolnega nadlegovanja. Slednji so spolno nadlegovanje povezovali le z nasilnejšimi dejanji. Drugi dejavnik, ki je vplival na rezultate, pa je bil tudi različen časovni razpon, na katerega so se nanašala vprašanja (Timmerman in Bajema 1999).

8.2 Preprečevanje spolnega nadlegovanja

Na podlagi prej omenjenega lahko ugotovimo, da bi morali lastniki več pozornosti nameniti ozaveščanju zaposlenih o preprečevanju in reševanju problematike spolnega nadlegovanja na njihovem delovnem mestu. Prvi korak je oblikovanje izjave o politiki z

vso ustrezno vsebino, v nadaljevanju pa je potrebno zagotoviti, da so vsi zaposleni z njo seznanjeni (npr. obrazec, na katerem zaposleni s podpisom potrjuje, da mu je delodajalec ob začetku delovnega razmerja predstavil stališče podjetja glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu; objava politike na oglasni deski ali drugem, za tovrstne zadeve namenjenem prostoru). V manjših gostinskih obratih, ki v svoji organizacijski strukturi nimajo kadrovske službe, ki je običajno pristojna za seznanjanje novo zaposlenih s pravili in kulturo delovnega okolja, je odgovornost za obveščanje na strani lastnika oz. menedžerja. Prav v gostinstvu, za katerega so značilni pogosti neposredni stiki zaposlenih s strankami in ostalimi zunanjimi partnerji (razni dobavitelji), je smiselna objava politike tudi na območju, ki je dostopen vsem vpletenim (zaposlenim in strankam).

Med najprometnejšimi urami oz. navalom strank se v naglici lahko zgodi marsikaj. Naključni in nepričakovani dotiki niso za nekatere nič nenavadnega, medtem ko jih nekdo drug interpretira popolnoma drugače. Učinkovito izobraževanje o preprečevanju SN temelji na hitri in nenehni komunikaciji med vodstvom in zaposlenimi. Začeti pa se mora na vrhu, torej pri vodstvu organizacije, ki mora za svoje zaposlene zagotoviti varno okolje in jasno izraziti meje dovoljenega in nedovoljenega obnašanja in ravnanja. Nekatere ameriške restavracije s hitro prehrano v boju za preprečevanje spolnega nadlegovanja organizirajo večdnevna izobraževanja za svoje zaposlene, kjer spoznajo »kako ohraniti delovno vzdušje, ki ne prestopi meja«, ob vstopu v službo novincem predstavijo problem spolnega nadlegovanja preko video vsebin, če pa je potrebno, pa se o temi z zaposlenim pogovorijo tudi na štiri oči, saj pripisujejo velik pomen dejstvu, da je zaposleni seznanjen z omejitvami in posledicami njegovih dejanj v delovnem okolju (Shea 2005). V ameriški zvezni državi Kaliforniji je od septembra 2004 v veljavi zakon, ki delodajalce z več kot petdesetimi zaposlenimi obvezuje, da zagotovijo vodstvenim delavcem izobraževanje o spolnem nadlegovanju vsaj enkrat na dve leti. Smernice priporočajo interaktiven način (razprave, igranje vlog, praktični primeri …), saj po mnenju strokovnjakov prikazovanje videa ni dovolj učinkovita preventiva (Allen in drugi 2005).

Po podatkih Ameriške komisije za enake možnosti zaposlovanja (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) za leto 2011 vidimo, da so tudi današnje razmere v gostinstvu podobne razmeram iz starejših raziskav, ki sem jih predhodno obravnavala. Od 75 prijav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki jih je prejela

Zvezna vlada v ZDA v letu 2011, je bilo 26 (kar predstavlja 37 %) izvršenih v gostinski dejavnosti (Ruggless 2011).

9 Gostinska panoga v Sloveniji

Gostinska dejavnost po Zakonu o gostinstvu (ZGos-UPB2) obsega pripravo in strežbo jedi in pijač ter nastanitev gostov. Dejavnost po omenjenem zakonu opravljajo pravne osebe in samostojni podjetniki, posamezniki, ki so registrirani za opravljanje gostinske dejavnosti, ter društva, ki imajo gostinsko dejavnost določeno v svojem temeljnem aktu, če izpolnjujejo pogoje, določene z zakonom. Prav tako jo lahko opravljajo kot sobodajalci in kmetje tudi fizične osebe, seveda v skladu z določili zakona (Zakon o gostinstvu, 1. čl., 2. čl).

Četrti člen določa vrste gostinskih obratov, ki so: hoteli, moteli, penzioni, prenočišča, gostišča, hotelska in apartmajska naselja, planinski in drugi domovi, kampi, restavracije, gostilne, kavarne, slaščičarne, okrepčevalnice, bari ter obrati za pripravo in dostavo jedi. Janez Jereb (1997, 68) opisuje gostinstvo kot »… odnos med delavcem in produkcijskimi sredstvi (gostinsko opremo, živili in drugimi viri) in odnos med delavci in gosti.« Kot splošno poslanstvo te gospodarske panoge pa navede skrb za zadovoljno stranko oz. gosta (1997, 63).

9.1 Delovni pogoji v gostinstvu

Za gostinsko dejavnost je značilen nestabilen delovni urnik, izmensko delo in pogosto delo v večernih ali nočnih urah. Delovni čas marsikdaj obsega tudi delo ob vikendih, ki so za večino zaposlenih v drugih dejavnostih dela prosti dnevi. Organizacija dela je namreč odvisna od števila gostov, zato je planiranje števila zaposlenih ob določenih urah ključnega pomena za kakovostno storitev. Razmeram primerno moramo izbrati ustrezno prožno (fleksibilno) obliko zaposlitve, da bi kar se da optimalno obvladovali stroške dela. Če opišemo značilnosti delovnih pogojev gostinskega poklica (Šuligoj 2006, 148–149), jih najdemo kar nekaj, ki so za delavce lahko tudi precej neugodni. Zaposleni so hkrati izpostavljeni visokim temperaturam v kuhinji in nizkim v praviloma klimatiziranem prostoru za stranke. Skorajda nemogoče pa se je zaradi stalnega prihoda in odhoda strank izogniti prepihu. Delovno mesto zahteva uporabo ostrih predmetov (noži) in predvsem v primeru kuharjev izpostavljenost pari, škodljivim plinom, ognju ter vročim delovnim sredstvom (peči, štedilniki), zato obstaja velika možnost poškodb. Še ena slabost je občasno dvigovanje težkih predmetov (večje embalaže hrane in pijače,

mize, stoli …) ter večinoma stoječe delo, ki obremenjuje fizično zdravje zaposlenih. S pomočjo protikadilskega zakona pa so se izboljšale razmere glede izpostavljenosti cigaretnemu dimu, ki je pred leti ogrožal zdravje zaposlenih. Kljub temu, da gostinska dejavnost še daleč ni edina, v kateri imajo zaposleni neposreden stik z denarjem, je to lahko precejšnja psihološka obremenitev za zaposlene.

Izpostavljenost nasilju na delovnem mestu je lahko zaradi neprimernega obnašanja stranke neposredna ali pa kot posledica nepredvidljive situacije, ki jo je težko nadzorovati in privede do neželenih odzivov. Zato se od zaposlenih pričakuje, da poleg strokovnega znanja in spretnosti, ki jih morajo obvladati v svojem poklicu, posedujejo tudi druge lastnosti oz. socialne veščine. Gostinski delavci morajo: biti emocionalno stabilni, da ohranijo mirno kri v konfliktnih in kritičnih situacijah; imeti razvite pogajalske in diplomatske sposobnosti. Zaradi stika z različnimi kulturami in nasploh raznolikostjo strank (glede izobrazbe, spolne usmerjenosti, veroizpovedi, rase ipd.) pa ne smejo imeti nikakršnih moralnih predsodkov in etičnih zadržkov. Gostinska dejavnost zaposluje številne ljudi, ki pripadajo ranljivim skupinam, kot so npr. mladi, ženske z družinskimi obveznostmi, migrante in pripadnike etničnih manjšin, ki niso bili deležni posebnega šolanja. Prav zaradi teh značilnosti je potrebno zagotoviti podporo in ustrezne ukrepe za preprečevanje potencialnih situacij, ki povzročajo stres in nasilje (Hoel in Einarsen 2003). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja gostinstvo kot tveganju izpostavljeno dejavnost zaradi glasnega hrupa, vročine in tudi spolnega nadlegovanja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2007). Vse te značilnosti vplivajo na stresnost delovnega okolja.

Ker dejavnosti ni mogoče avtomatizirati in bo stik med zaposlenimi in stranko vedno prisoten, se določenim problemom ne moremo izogniti, jih pa lahko omilimo z ustreznim izobraževanjem in razvijanjem sposobnosti zaposlenih. Žal pa, po ugotovitvah Šuligoja, slovenski gostinci v primerjavi z drugimi dejavnostmi, za izobraževanje namenijo premalo sredstev (Šuligoj 2006, 150).

9.2 Ekonomski položaj zaposlenih v gostinstvu

Ekonomski položaj posameznika vpliva na njegovo kakovost življenja, zdravje in pa predvsem na socialno varnost. Kakšen je socialno-ekonomski položaj zaposlenih v gostinstvu, bom poskušala ugotoviti z analizo prihodkov iz naslova plač.

Da bi lahko zagotovila primerljive okoliščine z drugimi raziskavami, sem zaradi občutnih gospodarskih sprememb, varčevalnih ukrepov in visoke brezposelnosti, za analizo podatkov izbrala obdobje pred gospodarsko krizo, torej leti 2008 in 2009.

Podatke o plačah za leto 2008 sem pridobila iz Statističnega letopisa Republike Slovenije 2009. Podatke pridobivajo z mesečnim raziskovanjem (Statistično raziskovanje o izplačanih plačah pri pravnih osebah javnega in zasebnega sektorja[1]), podatke o strukturi zaposlenih oseb po velikosti bruto plače pa z letnim statističnim raziskovanjem (Zaposlene osebe po višini bruto plače za september[2]). Pravne osebe sporočajo podatke o zaposlenih osebah s pogodbami o zaposlitvi enkrat letno in sicer za mesec september. Če delajo osebe po pogodbah o delu ali avtorskih pogodbah, se jih ne upošteva. Prav tako v obdelavo podatkov niso vključeni samostojni podjetniki posamezniki in pri njih zaposlene osebe ter osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost, ter kmetje. Omenjene podatke, večinoma na elektronski način, zbira Agencija za javnopravne evidence in storitve (AJPES). Pošlje jih Statističnemu uradu Republike Slovenije (SURS), ki je metodološko odgovoren za izkazovanje in kakovost podatkov.

Za primerjavo višine plač v letu 2009 sem potrebne podatke pridobila s pomočjo podatkovne baze SURS-a (Banka statističnih podatkov), ki je dostopna na njihovi internetni strani. Podatki za posamezno področje so prikazani mesečno, zato sem se v podrobni analizi osredotočila na mesec december. Uradni podatki za celotno leto 2009 po posameznih dejavnostih so dostopni v redni letni serijski publikaciji Statistični letopis 2010.

Definicije:

Povprečna mesečna plača: je povprečni znesek, ki ga kot plačilo za mesec dela prejmejo zaposlene osebe, ki delajo pri pravni osebi

Pravne osebe: so gospodarske družbe, zavodi, društva, organi in organizacije, ki z vpisom v konstitutivni register, ustrezno evidenco ali ustrezni razvid ali z zakonom pridobijo status (lastnost) pravne osebe.

Neto plača: je bruto plača, ki so ji odšteti prispevki za socialno varnost in akontacija davka od osebnih prejemkov.

Bruto plača: so izplačila zaposlenih oseb za delo v polnem delovnem času in delovnem času, krajšem in daljšem od polnega, in tudi vsa druga izplačila, ki se oblikujejo na tej osnovi (nadomestila za letni dopust, plačani dopust do 7 dni, za državne praznike, za

[1] Obrazec 1 – ZAP/M
[2] Vprašalnik ZAP-STRU/L

bolniške odsotnosti do 30 dni, za strokovno izobraževanje, za zastoje pri delu brez krivde zaposlenih oseb, za plačane odsotnosti ipd.), zaostala izplačila plač in nadomestila plač za predhodne mesece, prejemke za minulo delo, stimulativne dodatke, nagrade, premije ter prejemki po periodičnem obračunu in zaključnem računu. Bruto plače ne vsebujejo nadomestil, ki ne bremenijo pravne osebe (Statistični urad Republike Slovenije 2009a, 240–241).

9.2.1 Povprečne mesečne plače za leto 2009

Povprečna mesečna neto plača za leto 2009 je znašala 930,00 EUR. Višina povprečne mesečne bruto plače za leto 2009 pa je bila 1.438,96 EUR (Statistični urad Republike Slovenije 2010).

Povprečna mesečna neto plača po standardni klasifikaciji dejavnosti[3] je za mesec december 2009 znašala 957,14 EUR, povprečna mesečna bruto plača za december 2009 pa 1.488,19 EUR, kar je razvidno v spodnji tabeli 9.1.

Tabela 9.1: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v decembru 2009

Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v mesecu decembru 2009 (EUR)		
Dejavnost	**Povprečne plače**	
	Neto	**Bruto**
SKD Dejavnost – Skupaj	957,14	1488,19

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012b (BSP-online standardne tabele).[4]

Bruto povprečna plača za mesec december 2009 je za gostinsko dejavnost znašala 1.062,48 EUR, kar pomeni 71,39 % povprečne decembrske plače vseh dejavnosti skupaj. Neto povprečna mesečna plača decembra 2009 v gostinstvu pa je bila od skupnega povprečja vseh dejavnosti manjša za 245,81 EUR (25,68 %) in je znašala 711,33 EUR (glej tabelo 9.2).

[3] Standardna klasifikacija dejavnosti (SKD): s 1. januarjem 2008 je v vseh državah članicah Evropske unije začela veljati nova klasifikacija dejavnosti poslovnih subjektov NACE Rev 2., ki je nadomestila prej veljavno klasifikacijo NACE Rev 1.1. V Sloveniji je v veljavo stopila nacionalna različica standardne klasifikacije, imenovana SKD 2008, ki v celoti povzema evropsko klasifikacijo dejavnosti, hkrati pa jo dopolnjuje z nacionalnimi podrazredi. Nova klasifikacija prinaša mnoge spremembe in dopolnitve, ki so posledica strukturnih sprememb v gospodarstvu v zadnjih letih, kot so spremembe na področju tržnih storitvenih dejavnosti in na področju predelovalnih dejavnosti. Pomembna je tudi sprememba v sami strukturi klasifikacije, saj se z novo klasifikacijo ukinja raven podpodročja (2-črkovna raven klasifikacije).

[4] Opomba: podatki iz tabel so po Standardni klasifikaciji dejavnosti (2004-2008) nova metodologija 2002.

Tabela 9.2: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti (gostinstvo) v decembru 2009

Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v mesecu decembru 2009 (EUR)		
Dejavnost	**Povprečne plače**	
	Neto	**Bruto**
I GOSTINSTVO	711,33	1062,48

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012b.

V nadaljevanju sledi tabela podatkov višine neto in bruto plač po standardni klasifikaciji vseh dejavnosti, kjer je očitno, da je gostinska dejavnost skoraj popolnoma na dnu plačne lestvice. Nižje zneske bruto in neto plač najdemo samo v sektorju »N« – Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, kamor spadajo npr.: zaposlovalne dejavnosti, dejavnosti potovalnih agencij, varovanje in poizvedovalne dejavnosti, dejavnosti oskrbe stavb in okolice itd. Najvišja neto plača za december 2009 je v dejavnosti Oskrba z električno energijo, plinom in paro (1.338,62 EUR), kar je skoraj dvojni znesek decembrske neto plače v gostinstvu, ki zajema gostinske nastanitvene dejavnosti ter dejavnosti strežbe jedi in pijač.

Tabela 9.3: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti (skupaj) v decembru 2009

Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v mesecu decembru 2009 (EUR)

Dejavnost	**Povprečne plače**	
	Neto	**Bruto**
SKUPAJ	957,14	1488,19
A KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	824,55	1236,63
B RUDARSTVO	1202,91	1858,67
C PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	837,91	1264,79
D OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO	1338,62	2356,05
E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI, SANIRANJE OKOLJA	952,78	1454,33
F GRADBENIŠTVO	784,58	1200,84
G TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	858,31	1326,69
H PROMET IN SKLADIŠČENJE	921,79	1405,39
I GOSTINSTVO	711,33	1062,48
J INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	1304,22	2126,46
K FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	1305,84	2142,98
L POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI	992,62	1566,37
M STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAV.	1130,97	1831,95

Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v mesecu decembru 2009 (EUR)		
Dejavnost	**Povprečne plače**	
	Neto	**Bruto**
N DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	637,96	934,12
O DEJAVNOST JAVNE UPRAVE	1147,92	1796,56
P IZOBRAŽEVANJE	1110,73	1724,39
Q ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	1115,99	1770,42
R KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAV.	1129,06	1788,15
S DRUGE DEJAVNOSTI	923,94	1447,68

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012b.

Naslednja tabela potrjuje ugotovitev Kanjuo Marčele (1996, 40–41), ki pravi, da so dela, ki jih opravljajo ženske, v družbi slabše ovrednotena. V letu 2009 je bila povprečna bruto plača žensk manjša za kar 126 EUR.

Tabela 9.4: Povprečne mesečne bruto plače v gostinstvu po spolu za leto 2009

Povprečne mesečne bruto plače v gostinstvu (SKD 2008) po spolu za leto 2009 v EUR

	2009		
	Spol – SKUPAJ	Moški	Ženske
I GOSTINSTVO	1022	1099	973

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012b.

9.2.2 Povprečne mesečne plače za leto 2008:

Leta 2008 je povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji znašala 1.391,43 EUR, povprečna mesečna neto plača pa 899,80 EUR (Statistični urad Republike Slovenije 2009č). Razlike v povprečnih mesečnih plačah med letoma 2009 in 2008 so prikazane v sledeči tabeli:

Tabela 9.5: Povprečne mesečne plače za leto 2008 in 2009

Leto	**Povprečna mesečna plača**	
	Neto	**Bruto**
2009	930,00	1.438,96
2008	899,80	1.391,43

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009č, 2010).

Povprečna mesečna bruto plača v gostinstvu je bila v letu 2008 manjša za 374,98 EUR od povprečne mesečne bruto plače vseh dejavnosti in je znašala 1.016,45 EUR (73 % povprečne mesečne bruto plače vseh dejavnosti). Višina povprečne neto plače pa je bila

681,11 EUR, razlika v povprečju neto plače vseh dejavnosti je 218,69 EUR (24,3 %) (Statistični letopis RS 2009a, 246).

Za primerjavo z letom 2009 sem izbrala decembrske podatke iz leta 2008 o višinah povprečnih neto in bruto plač za gostinsko dejavnost in vseh dejavnosti skupaj, ki se nahajajo v tabelah 9.6 in 9.7.

Tabela 9.6: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v decembru 2008

Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v mesecu decembru 2008 (v EUR)		
Dejavnost	**Povprečne plače**	
	Neto	**Bruto**
SKD Dejavnost – Skupaj	938,66	1.457,66

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012b.

Tabela 9.7: Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti (gostinstvo) v decembru 2008

Plače po standardni klasifikaciji dejavnosti v mesecu decembru 2008 (v EUR)		
Dejavnost	**Povprečne plače**	
	Neto	**Bruto**
H Gostinstvo	712,77	1.064,44

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012b.

Če primerjamo višino povprečnih decembrskih plač vseh dejavnosti v letu 2008 in 2009, vidimo, da se je neto plača dvignila za 18,48 EUR (1,93 %), v gostinstvu pa so se neto plače celo zmanjšale za 1,44 EUR (0,002 %), kar kaže na slabši položaj zaposlenega v decembru leta 2009 glede na ostale dejavnosti (razlika v bruto znesku je za vse dejavnosti 30,53 EUR v prid decembrski plači 2009, medtem ko je bila decembrska bruto plača v letu 2009 za gostinsko dejavnost manjša od decembrske bruto plače v letu 2008 za 1,96 EUR).

Šuligoj opozarja na nerealno sliko podatkov o prihodkih gostinskih delavcev, saj vanjo niso zajete napitnine, ki predstavljajo dodaten in pomemben vir zaslužka tistim zaposlenim, ki prihajajo v stik s strankami (natakarji, točaji, receptorji). Podatkov o višinah napitnine ni možno pridobiti, saj je to neobdavčen vir dohodka zaposlenih in niso evidentirani. Drugo pomanjkljivost uradne statistike pa vidi v delu na črno, ki je

značilno zlasti za manjše gostinske obrate in v plačilu »na roko«, ki ga delodajalci izplačajo kot razliko med »uradno« nizko osnovno plačo in dejanskim mesečnim prihodkom zaposlenega. Tako kot napitnine, tudi ti prihodki niso zajeti v uradne statistične podatke (Šuligoj 2006, 149–150).

9.3 Zaposleni v gostinstvu v Sloveniji

Podatke o delovno aktivnem prebivalstvu za leto 2008 sem pridobila v Statističnem letopisu Republike Slovenije 2009. SURS podatke o delovno aktivnem prebivalstvu, razen o kmetih, dobiva iz Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (v nadaljevanju SRDAP) in sicer od 1. 1. 2005 naprej. Podatke o kmetih pa pridobijo z Anketo o delovni sili, ki jo izvajajo četrtletno. Zavod RS za zaposlovanje SURS-u sporoča podatke o brezposelnih osebah in o prijavljenih potrebah po delavcih.

Za lažje razumevanje bom pojasnila nekaj pojmov, ki jih uporablja SURS v raziskavah (Statistični letopis RS 2009b, 219) in so ključni za gostinsko dejavnost.

Delovno aktivno prebivalstvo, vključeno v SRDAP: so osebe, stare najmanj 15 let, ki so v delovnem razmerju na območju RS in ki so obvezno socialno zavarovane. To pa so lahko zaposlene osebe s pogodbami o zaposlitvi (nedoločen ali določen čas, s polnim delovnim časom ali z delovnim časom, krajšim od polnega) in samozaposlene osebe, ki so obvezno socialno zavarovane.

Zaposlene osebe, vključene v SRDAP: so osebe, ki so v delovnem razmerju pri pravnih osebah (podjetju, družbi, zavodu, drugi organizaciji) ali pri podružnicah tujih podjetij, matere z otrokom, ki delajo po posebnih predpisih, ter lastniki podjetij, ki svoja podjetja osebno vodijo in niso zavarovani iz drugega naslova. Zaposlene osebe so tudi osebe, ki so v delovnem razmerju pri fizičnih osebah, to je pri samostojnih podjetnikih posameznikih, pri osebah, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, ali pri osebah, ki uporabljajo dopolnilno delo drugih ljudi.

Samozaposlene osebe: so fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost (samostojni podjetniki posamezniki).

V letu 2008 je bilo 879.257 delovno aktivnih prebivalcev, 56,7 % moških in 43,3 % žensk (Statistični urad Republike Slovenije 2009c, 2). Od tega jih je bilo v gostinstvu zaposlenih 33.824, kar predstavlja približno 3,85 odstotka vsega delovno aktivnega prebivalstva. Največ zaposlenih je v predelovalni dejavnosti, skoraj 25,3 %. Gostinstvo po številu zaposlenih med vsemi dejavnostmi zaseda deseto mesto. 11,82 % ali 3.997

oseb v gostinstvu je samozaposlenih oseb in sicer samostojnih podjetnikov, ostalih 29.827 pa je zaposlenih bodisi pri pravnih osebah (69,35 %) bodisi pri fizičnih osebah, slednjih je 9.142 (ostalih 30,65 % zaposlenih oseb). Tabela 9.8 z omenjenimi podatki je prikazana na naslednji strani.

Vir tabele 9.8: Statistični urad Republike Slovenije 2009b, 223–225.

Tabela 9.8: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti[1)], 2008

Dejavnosti		Delovno aktivno prebivalstvo	Zaposlene osebe			Samozaposlene osebe			
			skupaj	pri pravnih osebah	pri fizičnih osebah	skupaj	samostojni podjetniki posamezniki	osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost	kmetje
SKUPAJ		**879257**	**789863**	**717564**	**72300**	**89394**	**48401**	**7040**	**33953**
A	**Kmetijstvo in lov,gozdarstvo,ribištvo**	39687	5239	4543	697	34447	495	-	33953
B	**Rudarstvo**	3588	3553	3445	108	36	36	-	-
C	**Predelovalne dejavnosti**	222361	215062	200081	14981	7299	7280	19	-
D	**Oskrba z el.energijo,plinom in paro**	7686	7651	7626	25	35	35	-	-
E	**Oskr.z vodo;rav.z odpl.,odp.;san.okolja**	8842	8780	8684	96	62	62	-	-
F	**Gradbeništvo**	87947	76901	57727	19174	11046	11045	1	-
G	**Trgovina;vzdrž.in popravila mot.vozil**	115765	108260	98959	9301	7505	7418	87	-
H	**Promet in skladiščenje**	51214	45830	37521	8309	5384	5349	35	-
I	**Gostinstvo**	33824	29827	20685	9142	3997	3997	-	-
J	**Informacijske in komunikacijske dej.**	21886	20626	20346	280	1260	1177	83	-
K	**Finančne in zavarovalniške dej.**	24267	23802	23633	169	465	465	-	-
L	**Poslovanje z nepremičninami**	4170	3927	3777	150	243	243	-	-
M	**Strokovne,znanstvene in tehnične dej.**	42833	36511	33066	3446	6322	4670	1652	-
N	**Druge raznovrstne poslovne dej.**	26008	24730	23394	1336	1279	1266	12	-
O	**Javna uprava in obramba;obv.soc.varnost**	50958	50953	50952	1	5	5	-	-
P	**Izobraževanje**	60033	59524	59384	139	509	413	97	-
Q	**Zdravstvo in socialno varstvo**	51035	49243	47738	1506	1791	270	1521	-
R	**Kulturne,razvedrilne in rekreac.dej.**	13844	10668	10482	186	3176	668	2508	-
S	**Druge dejavnosti**	12804	8269	5522	2747	4534	3509	1026	-
T	**Gospod.z zap.hiš.os.;prz.za last.rabo**	508	508	-	508	-	-	-	-

Ko analiziramo slovenski trg dela, ne smemo zanemariti študentskega dela, ki je posebnost slovenskega zaposlovalnega okolja. To delo pa ni zajeto v analize Statističnega urada RS o delovno aktivnem prebivalstvu, predstavlja pa pomemben delež oblike dela v gostinstvu. V svojo raziskavo bom vključila ponudnike strežbe pijač oziroma njihove zaposlene, med katerimi prevladuje mlada populacija, med njimi veliko študentov. Gostinska podjetja, ki se poslužujejo študentskega dela, nikakor niso izjema med slovenskimi podjetji, saj se jih po pretekli raziskavi med 116 podjetji, kar 81 % vseh anketiranih odloči za omenjeno obliko delovnega razmerja (Florjančič v Tojić 2006, 10). Slovensko podjetje, ki se ukvarja s kadrovskimi storitvami, je v raziskavi med svojimi poslovnimi partnerji ugotovilo, da se kar 63 odstotkov med njimi stalno poslužuje študentskega dela (Jeraj v Tojić 2006, 10–11). Študentje namreč predstavljajo cenejši in fleksibilnejši segment trga dela. Občasno delo, nadomeščanje začasno odsotnih delavcev, pokrivanje nenadnih potreb po delovni sili in delo s krajšim delovnim časom so glavni razlogi podjetij za izbiro študenta namesto iskalcev zaposlitve za določen oz. nedoločen čas, ki so v primerjavi s študenti manj prilagodljivi. Redno zaposleni so na delovnem mestu tudi takrat, ko je gostov malo, kar vodi v manjšo produktivnost in posledično predstavlja še večjo finančno obremenitev za delodajalca.

Rešitev za to bi morali iskati v prožnih oblikah dela in zaposlovanja, kot npr.: delitev delovnega mesta, delo s krajšim delovnim časom, delo v izmenah, začasno ali priložnostno delo, delo ob vikendih itd. (Šuligoj 2006, 151).

Razgiban urnik delovnega časa in dokaj dobro plačilo za delo v strežbi so privlačne tudi za študente, predvsem v počitniškem času. Urna postavka za delo v strežbi je bila na dan 27. 5. 2010 povprečno v razponu med 4 do 6 evrov na uro (e-študentski servis), kar je s primerljivimi študentskimi deli med višjimi urnimi postavkami[5]. Ena izmed slabih strani študentskega dela pa je nezanesljivost, saj študenta ob predčasni oz. sporni prekinitvi dela (kadar ni prišlo do sporazumnega dogovora o prenehanju dela) ne zavezujejo pogodbene sankcije in odpovedni roki. Druga slabost je strokovna nepodkovanost, saj pri večini študentov njihova smer študija nima povezave z delom v gostinstvu. Iz tega lahko sklepamo, da jih strokovni napredek in razvoj znanja ter veščin ne zanimata, saj je njihov edini motiv zaslužek. Šuligoj ob tem opozarja na popolno

[5] Za primerjavo sem izbrala ponudbo prostih del na študentskem servisu v prodaji, kjer se cene urnih postavk na dan 27. 5. 2010 v povprečju gibljejo med 3–5 EUR/h (e-študentski servis). Delo v strežbi in prodaji je primerljivo z vidika komunikacijskih spretnosti (delo s strankami) in zahtevanih delovnih spretnosti (urejenost, odgovornost, izkušnje niso pogoj …).

razvrednotenje gostinskega poklica in občutek manjvrednosti zaposlenih, za kar pa krivi gostince na menedžerskem položaju (Šuligoj 2006, 151). Lahko rečemo, da je pri tem tudi država dodala svoj delež z zakonodajo, saj je 26. 11. 2005 je prenehal veljati Pravilnik o minimalni stopnji izobrazbe oseb, ki opravljajo dela v gostinski dejavnosti (Uradni list RS, 34/95 in 45/98), kar pomeni, da za opravljanje gostinske dejavnosti strokovna izobrazba ni več pogoj ter da ni več preizkusov strokovne usposobljenosti za opravljanje gostinske dejavnosti (Ur. l. RS, 101/2005).

Povpraševanje po študentski delovni sili v gostinstvu nam oriše pogled na študentski servis. Med ponudbo 1.571 prostih del na dan 27. 5. 2010, najdemo kar 781 prostih del v strežbi, kar je slaba polovica (49,7 %) vseh prostih del na izbranem študentskem servisu (e-študentski servis).

Na drugi strani pa je med ponudbo prostih delovnih mest, objavljenih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje[6] na isti dan, iskalcem zaposlitve za poklic natakarja na razpolago le 56 aktualnih prostih delovnih mest, bodisi za nedoločen bodisi za določen čas (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010).

Ob tem dejstvu ne moremo mimo vprašanja, ali so prosta delovna mesta v strežbi, objavljena na študentskem servisu, resnično le začasne/nenadne povečane potrebe po delovni sili ali gre morebiti za izogibanje delodajalcev rednim zaposlitvam na račun denarno boljšega (optimizacije) poslovanja.

9.3.1 Zaposleni v gostinstvu po izobrazbi in spolu

Naslednji podatki v tabeli 9.9 se nanašajo na dan 31. 12. 2008, ko je bilo v gostinstvu zaposlenih 34.289, v razmerju 39,42 % moških in 60,58 % žensk. Prikazujejo delovno aktivno prebivalstvo v gostinstvu po doseženi izobrazbi in spolu. Med zaposlenimi prevladujejo tisti s srednješolsko izobrazbo, teh je približno 67,54 %. Kot najvišjo doseženo izobrazbo ima osnovnošolsko izobrazbo četrtina zaposlenih (25,12 %), najmanj pa je tistih z višješolsko oz. visokošolsko izobrazbo.

[6] Zavod RS za zaposlovanje objavi prosta delovna mesta tistih delodajalcev, ki dovolijo objavo v sredstvih javnega obveščanja. Aktualna prosta delovna mesta dnevno posodobijo.

Tabela 9.9: Delovno aktivno prebivalstvo v gostinstvu po doseženi izobrazbi in spolu, 31. 12. 2008

Gostinstvo	Skupaj		Dosežena izobrazba							
			osnovnošolska ali manj		Srednješolska		višješolska, visokošolska		neznano	
		Skupaj v %	Skupaj	Skupaj v %	Skupaj	Skupaj v %	Skupaj	Skupaj v %	Skupaj	Skupaj v %
Skupaj	34289	100	8614	25,12	23159	67,54	2396	6,99	120	0,35
Moški	13517	100	2520	18,64	10128	74,93	804	2,34	65	0,19
Ženske	20772	100	6094	29,34	13031	62,73	1592	4,64	55	0,16

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2009b, 232; lastni izračun.

Leta 2006 je Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled opozorila na problematiko pomanjkanja kadrov v gostinstvu in turizmu. Menijo namreč, da se zaradi slabega ugleda gostinskega poklica v naši družbi, zanj iz leta v leto odloča manj mladih, čemur na daljši rok sledi pomanjkanje delovne sile. Rešitev vidijo v večji promociji poklica med mladimi in tudi v povišanju plač zaposlenih (Škrjanc 2006, 18).

Primerjava podatkov iz leta 2001, kjer je bilo število učencev vpisanih na gostinske šole 1.101, s podatki šolskega leta 2011/2012, nam kaže padec zanimanja za gostinski poklic, saj je bilo deset let kasneje vpisanih le 721 učencev. Leto prej (2010/2011) je bilo vpisno število še manjše (662). Trend padanja zanimanja za vpis na srednje gostinske šole je dokazal Šuligoj s podatki med leti 2001 in 2005, ki so na vpogled v spodnji tabeli, kjer sem dodala še podatke iz let 2009, 2010 in 2011. Po začetnem naglem padcu vpisa lahko opazimo, da se je število počasi stabiliziralo, oz. so odstopanja manjša, kot smo jih vajeni iz prejšnjih let. Podatki o številu vpisa za leto 2011 (721 učencev) številčno celo presegajo leto 2005 (627 vpisanih učencev) za skoraj 100 mest.

Tabela 9.10: Število vpisanih na gostinske šole po letih

Leto	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2009**	**2010**	**2011**
Število vpisanih	*1.101*	*943*	*876*	*744*	*627*	*704*	*662*	*721*

Vir: Šuligoj 2006, 148; Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport (2009, 2010, 2011).

10 Raziskava spolnega nadlegovanja v gostinstvu v Sloveniji

Namen raziskave je ugotoviti, katere oblike spolnega obnašanja na delovnem mestu zaposleni v gostinstvu (natančneje natakarji in natakarice) dojemajo in prepoznavajo kot spolno nadlegovanje in če so bili kateri od teh oblik tudi sami izpostavljeni. Zanimali so me tudi njihovi odzivi na doživeto neželeno dejanje ali obnašanje ter posledice, s katerimi so se soočali kot žrtev spolnega nadlegovanja. Preverila sem tudi, koliko so zaposleni seznanjeni s svojimi pravicami, in sicer ali vedo, če ima njihov delodajalec sprejeto politiko za preprečevanje spolnega nadlegovanja.

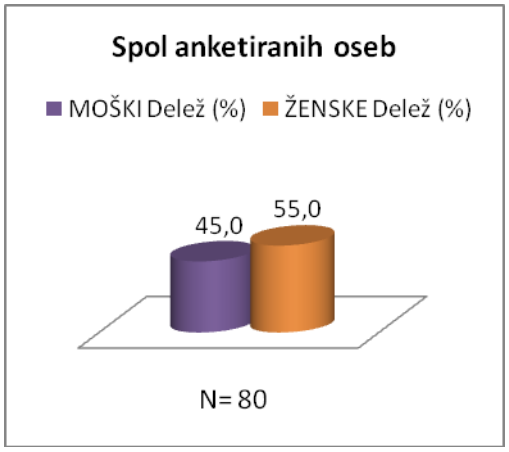
10.1 Metodologija

Zbiranje podatkov je potekalo s pomočjo anonimnega anketnega vprašalnika, ki je razdeljen v dva sklopa oziroma 18 vprašanj. Prvi del je namenjen določanju demografske sestave vzorca (spol, starost, delovna doba, oblika zaposlitve, izobrazba in prebivališče), drugi del pa obsega vsebinska vprašanja, ki se nanašajo na mnenja, stališča in izkušnje anketiranih o spolnem nadlegovanju. Vprašalnik je večinoma zaprtega tipa, vsebuje tudi pol odprta vprašanja in dve odprti vprašanji, ki omogočata proste odgovore in individualno obravnavo. Raziskava je potekala konec aprila 2012 v ljubljanskih lokalih, ki obratujejo tudi v večernem, delno nočnem času. Predvidevala sem, da je zaradi prisotnosti alkohola med strankami, delovno okolje izbranih gostinskih delavcev najbolj podvrženo spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.
Rezultate, s katerimi bom preverjala izhodiščne hipoteze, bom predstavila številčno in v odstotkih (kvantitativno) ter jih ponazorila s tabelami in grafi.

10.2 Opis vzorca

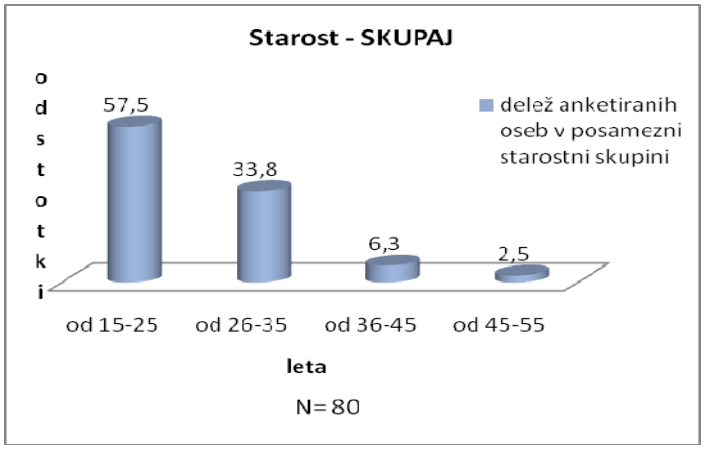
Razdeljenih je bilo 100 anketnih vprašalnikov, od katerih je bilo vrnjenih in veljavnih 80 vprašalnikov. Odzivnost med natakarji in natakaricami je bila torej 80-odstotna. Vzorec analize raziskave je obsegal 36 moških in 44 žensk. Razmerje v odstotkih med spoloma prikazuje graf 10.1.

Graf 10.1: Spol anketiranih oseb v odstotkih



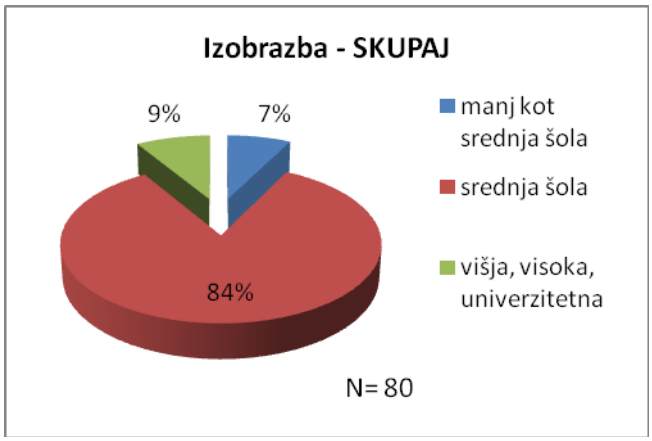
Med anketiranimi prevladuje mlada populacija, saj je najštevilčnejša starostna skupina med 15–25 let (57,5 %), tretjina vprašanih pa se je opredelila v drugo starostno skupino od 26–35 let, kar prikazuje graf 10.2. Prevladujoča stopnja izobrazbe je srednja (84 %), sledita ji višja, visoka in univerzitetna izobrazba (9 %), in z dvema odstotkoma manj (7 %) skupina anketiranih, ki ima dokončano manj kot srednjo šolo. V slednji skupini je nekoliko višji odstotek moških anketiranih (slabih 14 % vseh moških) v primerjavi z ženskami (2,3 %). Višji delež vseh anketiranih žensk v primerjavi z moškimi v skupini s srednjo ter višjo, visoko in univerzitetno izobrazbo, kaže na nekoliko višjo povprečno izobrazbo žensk, ki so odgovarjale na vprašanja[7]. Med vprašanimi pa ni bilo nikogar v skupini z najvišjo stopnjo izobrazbe (graf 10.3).

Graf 10.2: Starostna porazdelitev anketiranih oseb



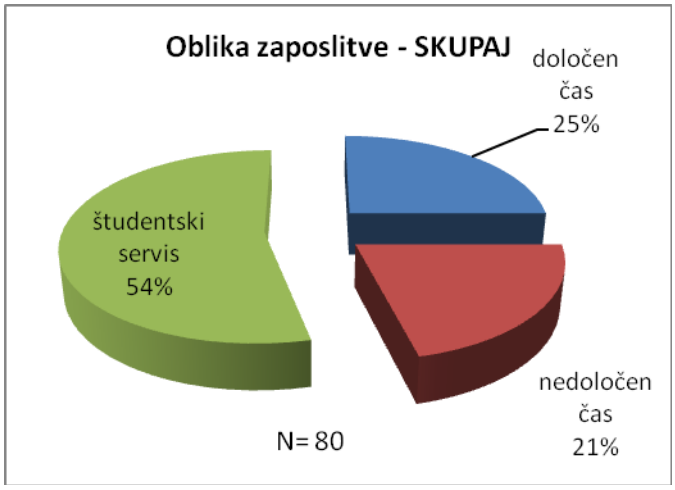
[7] Glej tabelo 10.1

Graf 10.3: Stopnja izobrazbe



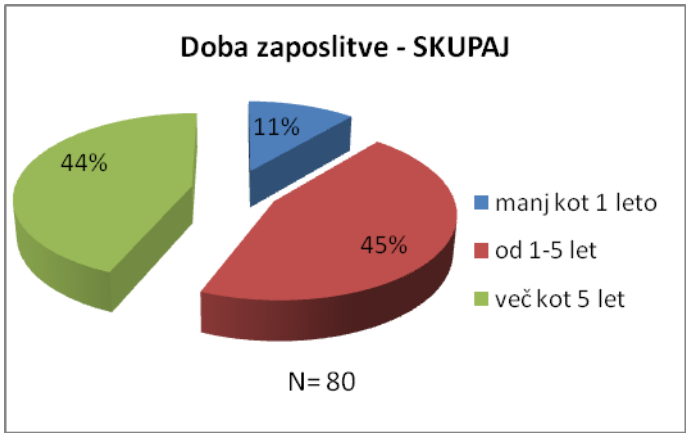
Da so mladi in predvsem študentje najpopularnejša izbira med delodajalci v gostinskih lokalih v Ljubljani, vidimo v podatkih na grafu 10.4. Zaposlovanje prek študentskega servisa je najpogostejša oblika zaposlitve, sledi mu zaposlitev za določen čas, najmanj med vprašanimi (21 %) pa je zaposlenih za nedoločen čas. Po demografskih podatkih iz tabele 10. 1, ki sledi na koncu poglavja, med 54 % vseh anketiranih, ki so zaposleni prek študentskega servisa, prevladujejo ženske s skoraj 66-odstotnim deležem od vseh vprašanih žensk (29 žensk od 44 vprašanih). Podatki potrjujejo moja pričakovanja, saj delovni čas in pogoji v obravnavanih gostinskih lokalih zahtevajo prožno (fleksibilno) delovno silo, kar je vsekakor značilnost študentskega dela.

Graf 10.4: Oblika zaposlitve



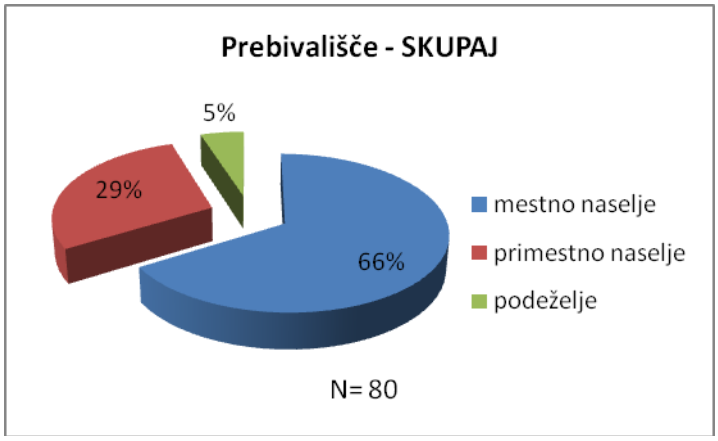
Med zaposlenimi prevladujejo tisti, ki so v gostinstvu zaposleni od enega do pet let ter tisti z več kot petimi leti delovnih izkušenj, saj skupaj obsegajo skoraj 90 % vprašanih. Le 11 odstotkov vzorca anketiranih je zaposlenih v gostinstvu manj kot eno leto (graf 10.5).

Graf 10.5: Obdobje zaposlitve



Naslednje vprašanje se je nanašalo na prebivališče anketiranih oseb. Zanimalo me je, ali prebivajo v mestnem naselju, v primestnem naselju ali na podeželju. Po podatkih iz grafa 10.6 lahko vidimo, da je 53 oseb (dve tretjini) odgovorilo, da bivajo v mestnem naselju, slaba tretjina (29 %) v primestnem naselju in le 5 % je prebivalcev podeželja.

Graf 10.6: Prebivališče



Za konec sem postavila še vprašanje o lastništvu gostinskega lokala, kjer so trenutno zaposleni in le en anketiranec moškega spola je lastnik lokala, preostalih 79 pa je le v delovnem razmerju.

Številčna porazdelitev odgovorov na posamezna vprašanja glede na spol, je razvidna iz tabele na naslednji strani (10.1).

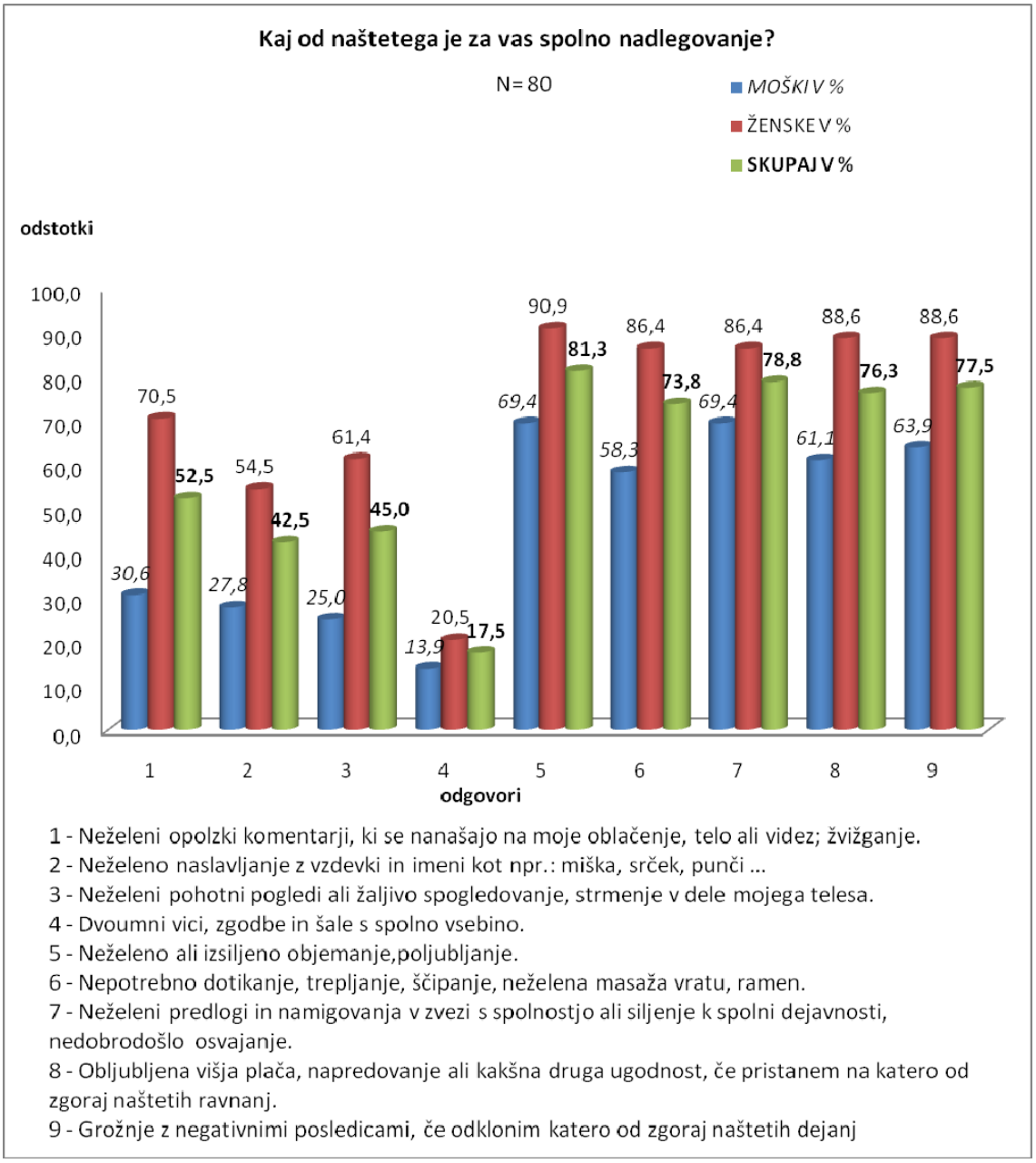
Tabela 10.1: Demografski podatki anketiranih oseb

		SKUPAJ		MOŠKI		ŽENSKE	
SPOL		**Število**	**Delež (%)**	**Število**	**Delež (%)**	**Število**	**Delež (%)**
		80	**100%**	**36**	**45,0**	**44**	**55,0**
STAROST	od 15–25	46	57,5	19	52,8	27	61,4
	od 26–35	27	33,8	15	41,7	12	27,3
	od 36–45	5	6,3	2	5,6	3	6,8
	od 45–55	2	2,5	0	0,0	2	4,5
DOBA ZAPOSLITVE	manj kot 1 leto	9	11,3	5	13,9	4	9,1
	od 1–5 let	36	45,0	17	47,2	19	43,2
	več kot 5 let	35	43,8	14	38,9	21	47,7
OBLIKA ZAPOSLITVE	določen čas	20	25,0	10	27,8	10	22,7
	nedoločen čas	17	21,3	12	33,3	5	11,4
	študentski servis	43	53,8	14	38,9	29	65,9
IZOBRAZBA	manj kot srednja šola	6	7,5	5	13,9	1	2,3
	srednja šola	67	83,8	28	77,8	39	88,6
	višja, visoka, univerzitetna	7	8,8	3	8,3	4	9,1
	magisterij, doktorat	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PREBIVALIŠČE	mestno naselje	53	66,3	19	52,8	34	77,3
	primestno naselje	23	28,8	14	38,9	9	20,5
	podeželje	4	5,0	3	8,3	1	2,3

10.3 Predstavitev rezultatov in interpretacija

Pri prvem vprašanju vsebinskega dela sem želela ugotoviti, kako zaposleni zaznavajo različne oblike spolnega nadlegovanja. Med naštetimi različnimi pojavi obnašanj, ki predstavljajo spolno nadlegovanje, so udeleženci raziskave po navodilih izbrali le tiste odgovore, ki po njihovem mnenju predstavljajo spolno nadlegovanje.

Graf 10.7: Pojavi – spolno nadlegovanje



Na horizontalni osi grafa 10.7 so prikazani pojavi, oštevilčeni od 1 do 9, celotni odgovori/pojavi so navedeni pod grafom. Vertikalna os označuje odstotkovno lestvico. Vsak odgovor od 1 do 9 je prikazan s tremi stolpci različnih barv. Prvi, modri stolpec, označuje delež moških v odstotkih, ki so obkrožili posamezen odgovor, drugi stolpec,

obarvan rdeče, pa predstavlja delež žensk v odstotkih. Zeleni stolpec nam pokaže, kolikšen odstotek vseh vprašanih (ne glede na spol) meni, da posamezen pojav za njih predstavlja spolno nadlegovanje. Višina stolpca sovpada z višino odstotka pri posameznem odgovoru, ki je naveden nad stolpcem. Že iz površnega pogleda na graf je razvidno, da višina rdečih stolpcev, ki predstavljajo odstotek ženskih odgovorov, pri vsakem pojavu presega višino modrih stolpcev. Na podlagi tega lahko sklepamo, da so moški zaposleni v gostinstvu bolj strpni do spolnega nadlegovanja, saj je v primerjavi z ženskami, manj moških označilo posamezne pojave za spolno nadlegovanje.

Pojav, ki vprašanim v raziskavi (81 %) največkrat predstavlja spolno nadlegovanje, je naveden pod številko 5, to je neželeno ali izsiljeno objemanje, poljubljanje. Najmanj vprašanih (17,5 %) pa kot spolno nadlegovanje opredeljuje verbalno obliko spolnega nadlegovanja – dvoumne vice, zgodbe in šale s spolno vsebino. Skoraj 79 % vseh vprašanih meni, da so spolno nadlegovanje neželeni predlogi in namigovanja v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti ter nedobrodošlo osvajanje. S 77,5 odstotki tej obliki sledijo grožnje z negativnimi posledicami, če bi odklonili katerokoli dejanje, našteto med pojavi. Tri četrtine vprašanih (76 %) za spolno nadlegovanje označuje obliko »quid pro quo« nadlegovanja, ki obljublja višjo plačo, napredovanje ali kakšno drugo ugodnost v zameno za privolitev na dejanja našteta v vprašanju. V oči pa bode podatek, da med njimi ni anketiranega, ki trdi, da je lastnik gostinskega lokala in s tem tudi v nadrejenem položaju, ki mu omogoča zlorabo moči.

Največja odstopanja v odgovorih med spoloma zaznamo med prvimi tremi odgovori na vprašanje o oblikah spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Opolzke komentarje, ki se nanašajo na videz, telo ali oblačenje ter žvižganje, zaznava kot spolno nadlegovanje le slaba tretjina moških, medtem ko je veliko več žensk (70,5 %) manj strpnih do omenjenega obnašanja. Druga največja razlika v dojemanju pojavov med spoloma je pri žaljivem spogledovanju, pohotnih pogledih ter strmenju v dele telesa. Le četrtina vseh vprašanih moških meni, da pojav predstavlja spolno nadlegovanje, odstotek žensk pa je precej višji, in sicer 61,4 %. Kot sem omenila že prej, so odstopanja med spoloma opazna pri vsakem odgovoru, vendar so nihanja manjša kot pri prvih treh vprašanjih.

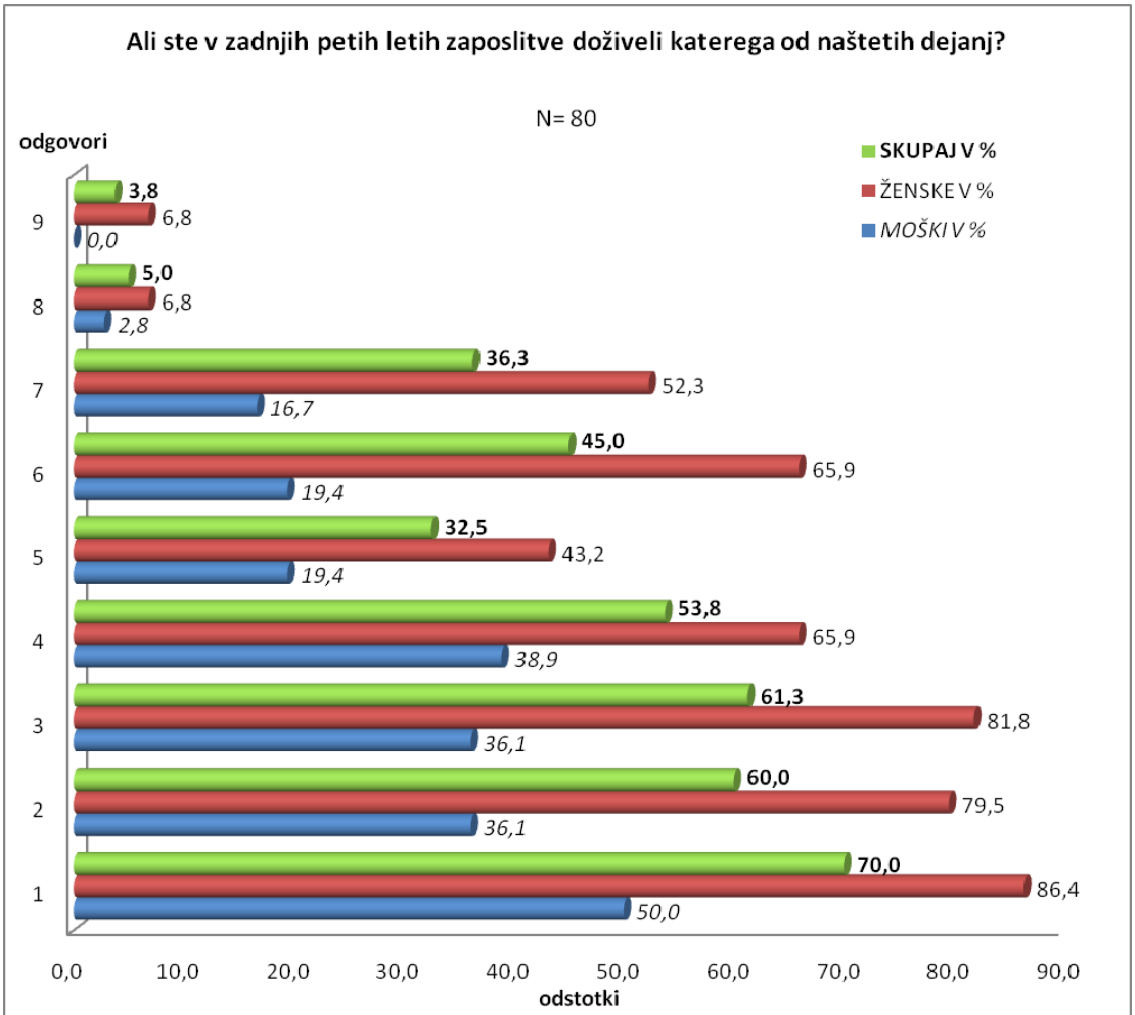
Ker je strukturni vzorec anketiranih precej homogen pri vseh spremenljivkah, bi težko delali zaključke na podlagi povezav npr. med zaznavanjem spolnega nadlegovanja in izobrazbo anketiranih oseb. Kot zanimivost naj izpostavim tri anketirane osebe moškega spola, ki so med redkimi predstavniki svojega spola, katerim prav vsi našteti pojavi

predstavljajo spolno nadlegovanje. Ravno med temi tremi vprašanimi sta dva predstavnika skupine z najmanjšo stopnjo in tretji z najvišjo stopnjo izobrazbe v tem vzorcu. Vendar je vzorec predstavnikov teh dveh skupin premajhen (za najnižjo stopnjo izobrazbe 14 %, za tretjo skupino pa le 8 %), da bi bil lahko reprezentativen za celotno raziskavo. Druga posebnost pri tem vprašanju pa je ena izmed dveh anketirank, ki spadata v najstarejšo starostno skupino (45–55). Med vsemi osemdesetimi anketiranimi je bila presenetljivo edina oseba, ki ni obkrožila niti enega naštetega pojava. Prav tako ni odstopanj med zaznavanjem različnih oblik obnašanja kot spolnega nadlegovanja glede na prebivališče anketiranega, saj le 5 % celotnega vzorca biva na podeželju in je posplošitev rezultatov glede na majhnost vzorca nemogoča. Za tovrstno ugotovitev bi bila potrebna vzporedna raziskava v delovnem okolju primestnih oz. podeželskih gostinskih lokalov.

V devetem vprašanju »Ali ste doživeli katerega od naštetih dejanj v zadnjih petih letih zaposlitve?« so bili našteti enaki pojavi kot pri prejšnjem vprašanju, le da me tokrat ni zanimalo dojemanje različnih situacij, temveč sem anketirane spraševala, če so katero od naštetih dejanj doživeli v zadnjih petih letih zaposlitve. Tudi tokrat so podatki ločeni po spolu zgovornejši od podatkov, ki pripadajo skupnim povprečnim odgovorom za celotni vzorec anketiranih oseb. Kot je predvidevano s hipotezo, je v gostinstvu večje število žensk izpostavljeno neprijetnim dogodkom na delovnem mestu v primerjavi z moškimi sodelavci. Največ vprašanih (70 %) se je na delovnem mestu soočilo z neželenimi opolzkimi komentarji, ki so se nanašali na njihovo oblačenje, telo ali videz. Od tega je precej višji delež žensk, ki so doživele omenjeno verbalno nadlegovanje, in sicer dobrih 86 odstotkov, medtem ko je bilo neželenih komentarjev deležnih natanko polovica vprašanih moških. Sledil je odgovor prikazan pod številko 3 – neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje ter strmenje v dele telesa z 61 %, kjer pri številčnosti odgovorov ponovno vodijo ženske s skoraj 82 % pred moškimi s 36 %. Enak odstotek moških (36 %) in kar 80 % žensk je doživelo neželeno naslavljanje z raznimi vzdevki in imeni. Nekoliko manjši je odstotek vprašanih, ki so doživeli fizično nadlegovanje. 45 % vseh vprašanih ima namreč neprijetne izkušnje z nepotrebnim dotikanjem, trepljanjem, ščipanjem ter neželeno masažo vratu ali ramen (66 % žensk in le 19,4 % moških). Najmanj pritrdilnih odgovorov je bilo na doživetje groženj z negativnimi posledicami v primeru odklonitve naštetih dejanj (nič moških in 3 ženske). Zopet izpostavljam isto anketiranko kot pri analizi prejšnjega vprašanja, ki edina med ženskami ni doživela nobenega od naštetih dejanj, kljub večletnim delovnim izkušnjam. Na drugi strani pa

izstopa še ena anketiranka, tokrat iz starostne skupine med 36 in 45 let, ki je v nasprotju s kolegico žal izkusila vsa našteta dejanja. Pri moških je slika drugačna, saj je 14 od 36 (38,8 %) vprašanih odgovorilo negativno na vsako od naštetih dejanj (med njimi tudi edini lastnik gostinskega objekta), kar je poleg ostalih razlik pri odgovorih med spoloma dodaten dokaz za slabše delovne pogoje natakaric. Podatke prikazuje naslednji graf (10.8).

Graf 10.8: Ali ste doživeli katerega od naštetih dejanj?

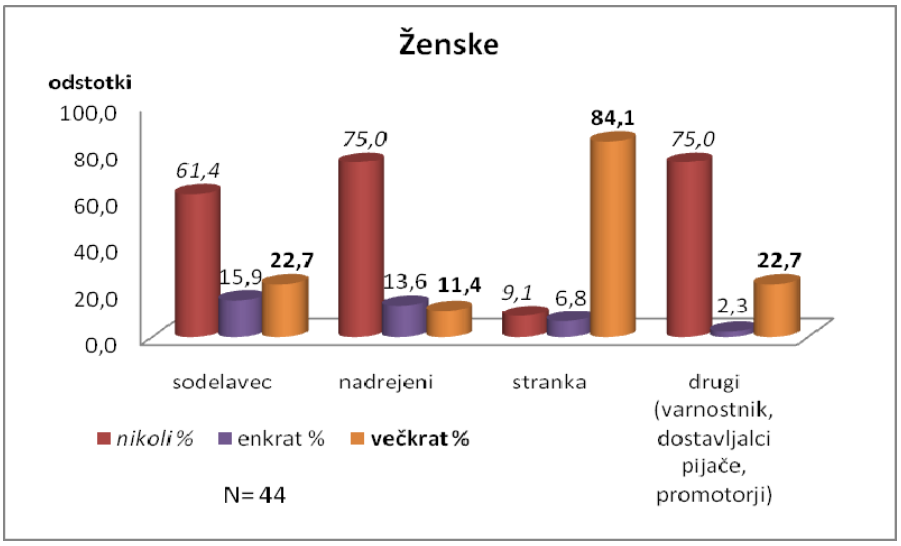


1 - Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz; žvižganje (Ž= 86,4 %; M= 50 %)
2 - Neželeno naslavljanje z vzdevki in imeni kot npr.: miška, srček, punči ... (Ž= 79,5 %; M= 36,1 %)
3 - Neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, strmenje v dele mojega telesa (Ž= 81,8 %; M= 36,1 %)
4 - Dvoumni vici, zgodbe in šale s spolno vsebino (Ž= 65,9 %; M= 38,9 %)
5 - Neželeno ali izsiljeno objemanje,poljubljanje (Ž= 43,2 %; M= 19,4 %)
6 - Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, neželena masaža vratu, ramen (Ž= 65,9 %; M= 19,4 %)
7 - Neželeni predlogi in namigovanja v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, nedobrodošlo osvajanje (Ž= 52,3 %; M= 16,7 %)
8 - Obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če pristanem na katero od zgoraj naštetih ravnanj (Ž= 6,8 %; M= 2,8 %)
9 - Grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim katero od zgoraj naštetih dejanj (Ž= 6,8 %; M= 0 %)

Ali so zaposleni kadarkoli v času zaposlitve doživeli spolno nadlegovanje s strani sodelavca, nadrejenega, strank ali druge osebe (npr. varnostnik, promotorji, dostavljalci pijače …) nam pove analiza odgovorov, ki jih prikazujejo naslednji grafi (10.9, 10.10 in 10.11). Vprašala sem jih tudi, ali so neželeni dogodek doživeli enkrat ali celo večkrat in katerega spola je bil nadlegovalec. Na prvem grafu 10.9 so opisane izkušnje žensk, kjer pri tretji skupini stolpcev, ki se nanaša na stranke, opazimo, da jih je kar 84 % večkrat doživelo nadlegovanje s strani strank (oranžen stolpec). Na drugo mesto med večkratnimi nadlegovalci se uvrstijo sodelavci in skupina drugih (oboji 22,7 %), najmanj pa ženske nadlegujejo nadrejeni. Zaskrbljujoč je tudi podatek, da le slaba desetina natakaric ni nikoli doživela nadlegovanja s strani strank, medtem ko je odstotek precej višji, ko gre za sodelavca (61 %), nadrejenega ali katero drugo osebo, s katero imajo zaposleni stike v delovnem času (75 %). Precej manjše nihanje deležev med skupinami potencialnih nadlegovalcev pa je pri enkratnem pojavu spolnega nadlegovanja, in sicer med 2–16 %. Na vprašanje katerega spola je bil nadlegovalec, pri večini odgovorov močno prevladujejo moški. Le 2 anketiranki od vseh 37 žensk, ki so večkrat doživele strankino spolno nadlegovanje, sta poleg nadlegovanja s strani moških doživeli tudi nadlegovanje s strani istega spola, prav tako je odgovorila natakarica v primeru nadlegovanja s strani drugih. Ženske sodelavke ter nadrejene po podatkih ankete ne nadlegujejo, prav tako ni ženskih nadlegovalk med tistimi, ki so doživeli spolno nadlegovanje enkrat.

Le dve anketiranki od skupno 44 nista nikoli doživeli spolnega nadlegovanja, čeprav je ena izmed njiju po analizi 9. vprašanja o doživetju različnih pojavov, v zadnjih petih letih že doživela 6 od naštetih oblik spolnega nadlegovanja, ter štiri od teh tudi prepoznava kot spolno nadlegovanje, kar je pokazala analiza njenih odgovorov na 8. vprašanje.

Graf 10.9: Spolno nadlegovanje žensk

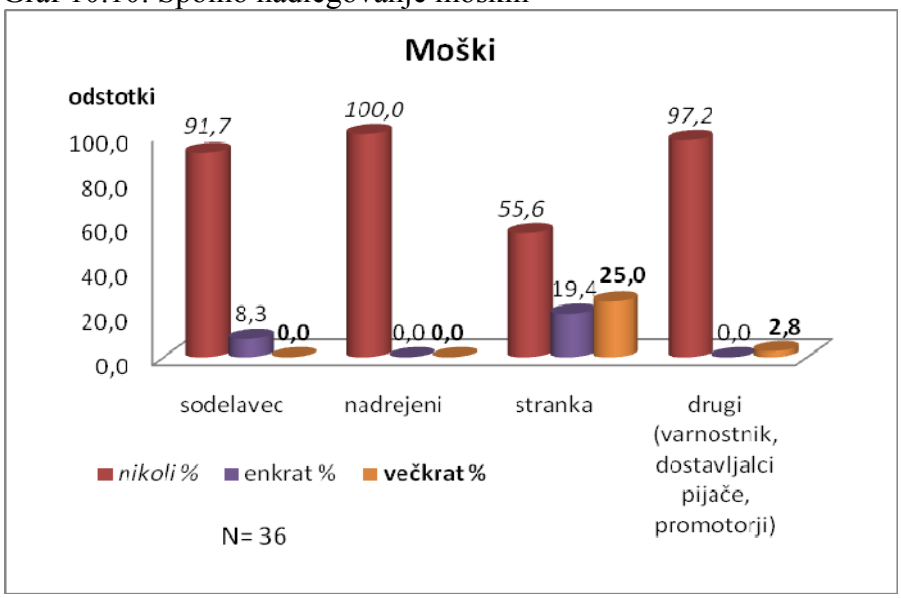


Po pričakovanjih je odstotek moških, ki trdijo, da nikoli niso doživeli spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zelo visok, če seveda izključimo nadlegovanje s strani strank. Stranke so namreč nadlegovale 44,4 % natakarjev; četrtina vprašanih je strankino nadlegovanje doživela večkrat, dobrih 19 % pa enkrat. V vseh primerih enkratnega nadlegovanja so bile povzročiteljice ženskega spola, v primerih večkratnega nadlegovanja pa sta dva od devetih nadlegovanih natakarjev doživela nadlegovanje obeh spolov. Istospolno nadlegovanje je izkusil tudi edini anketirani v primeru nadlegovanja s strani »drugih«. Pri prejšnjem vprašanju je polovica moških pritrdila, da je na delovnem mestu doživela opolzke komentarje, ki so se nanašali na njihovo oblačenje, telo ali videz; žvižganje, zato bi lahko upravičeno pričakovali, da bo tudi odstotek moških, ki so se (v 10. vprašanju) opredelili kot žrtev spolnega nadlegovanja, najmanj tolikšen oz. višji, če upoštevamo, da so številni doživeli tudi nekatere od drugih naštetih oblik spolnega nadlegovanja in ne le izbrano verbalno obliko. Pa je le 17 (47 %) natakarjev zatrdilo, da so bili spolno nadlegovani, kar si lahko razlagamo, da je stopnja tolerance pri moških za spolno nadlegovanje visoka in številna dejanja in obnašanja ne zaznavajo kot spolno nadlegovanje.

Odgovori 19 natakarjev, ki so odgovorili, da niso bili nikoli nadlegovani, bi se praviloma morali ujemati z izbiro vseh negativnih odgovorov pri (9.) vprašanju, ali so doživeli katero od naštetih dejanj, ki so predstavljali spolno nadlegovanje. 68 % odgovorov ustreza mojim predvidevanjem, preostalih 32 % ali odgovori šestih natakarjev pa odstopajo. V petih primerih gre za doživetje enega, dveh ali štirih od skupno devetih naštetih dejanj (natančneje prvih štirih pojavov verbalnega in

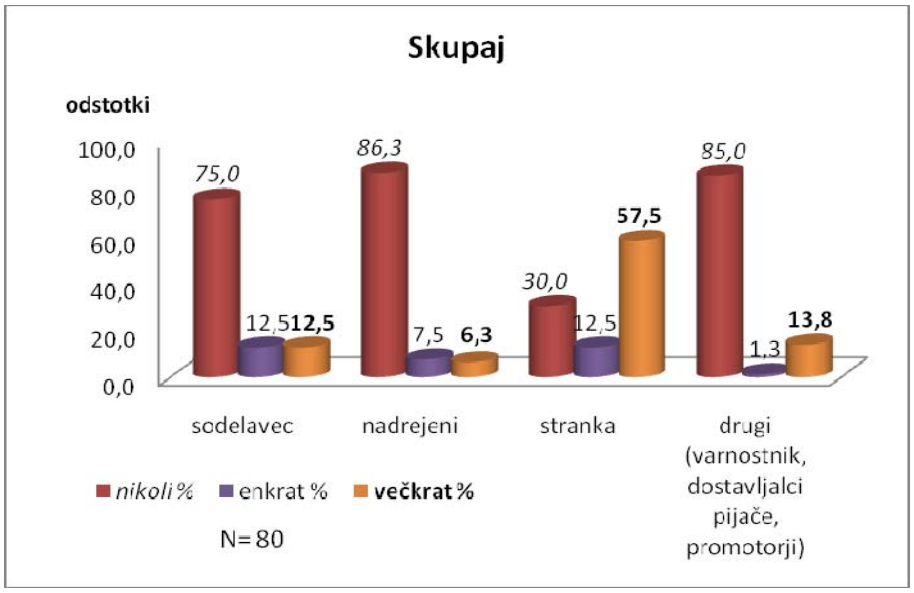
neverbalnega nadlegovanja), ki pa jih ne prepoznavajo kot spolno nadlegovanje. Izstopa pa predvsem šesti primer anketiranega, ki je doživel 6 od devetih pojavov, med njimi celo neželeno ali izsiljeno objemanje, poljubljanje ter predloge in namigovanja v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolnosti ter nedobrodošlo osvajanje, pa kljub temu po lastni presoji še nikoli ni bil žrtev spolnega nadlegovanja, kar je dodaten dokaz, da moški manj dejanj in obnašanj označijo za spolno nadlegovanje v primerjavi z ženskami.

Graf 10.10: Spolno nadlegovanje moških



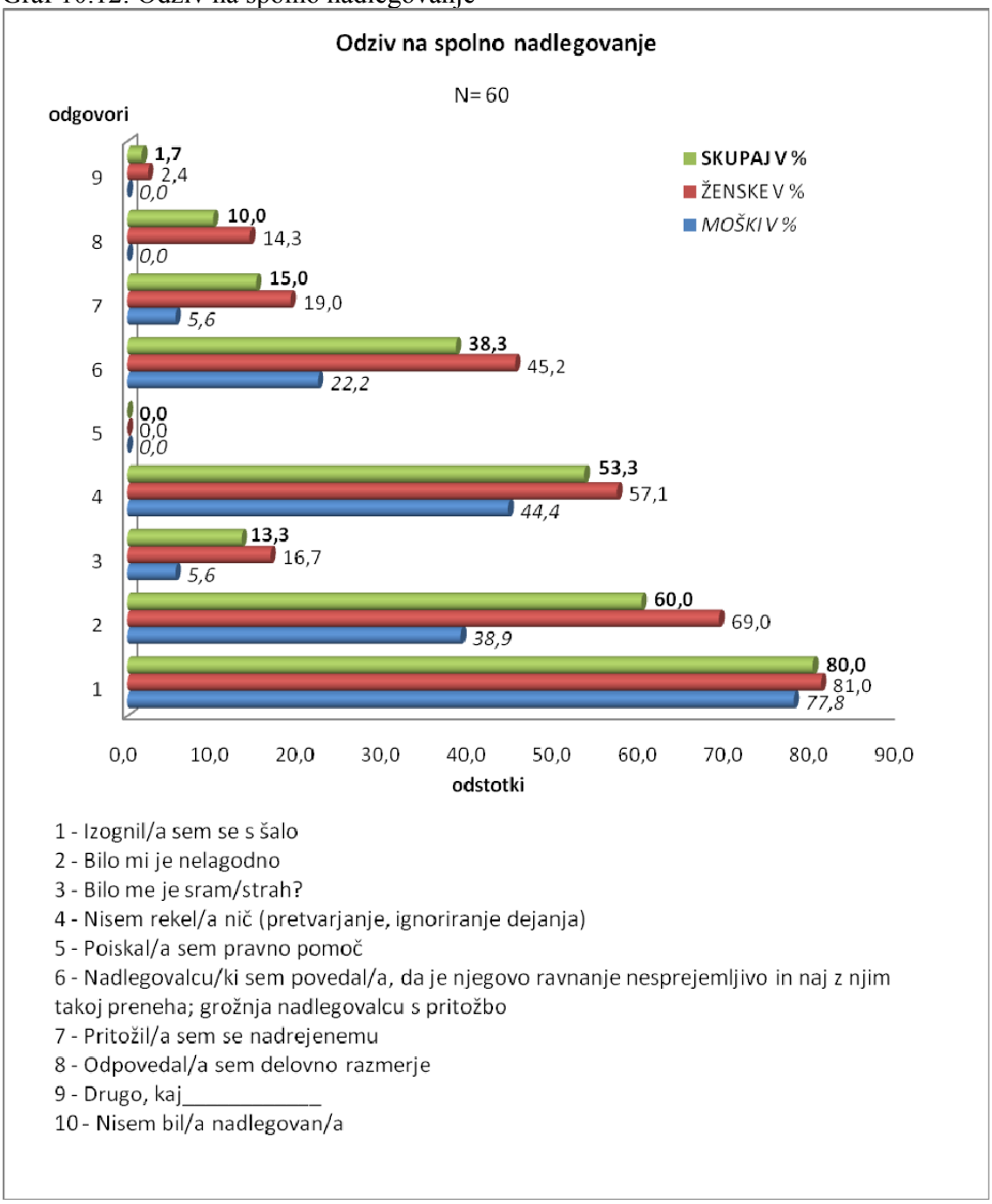
Podatke za oba spola skupaj, prikazuje spodnji graf 10.11. Največjo »grožnjo« glede spolnega nadlegovanja gostinskim delavcem predstavljajo stranke, s čimer potrjujem tretjo hipotezo.

Graf 10.11: Spolno nadlegovanje skupaj



Kako so se odzvali nadlegovani natakarji in natakarice, bomo spoznali s pomočjo odgovorov na vprašanje »Kako ste se odzvali na spolno nadlegovanje?« (graf 10.12). Vprašanje je omogočalo izbiro več odgovorov, saj predvidevam, da različne situacije izzovejo različne reakcije posameznikov. Odgovori so ponujali 9 možnih odzivov, vprašanje je vsebovalo tudi odgovor pol odprtega tipa.

Graf 10.12: Odziv na spolno nadlegovanje



Analiza odzivov na spolno nadlegovanje zajema odgovore 60 oseb, ki so bile v času zaposlitve nadlegovane. Dve natakarici in osemnajst natakarjev, kar skupaj obsega 25 %

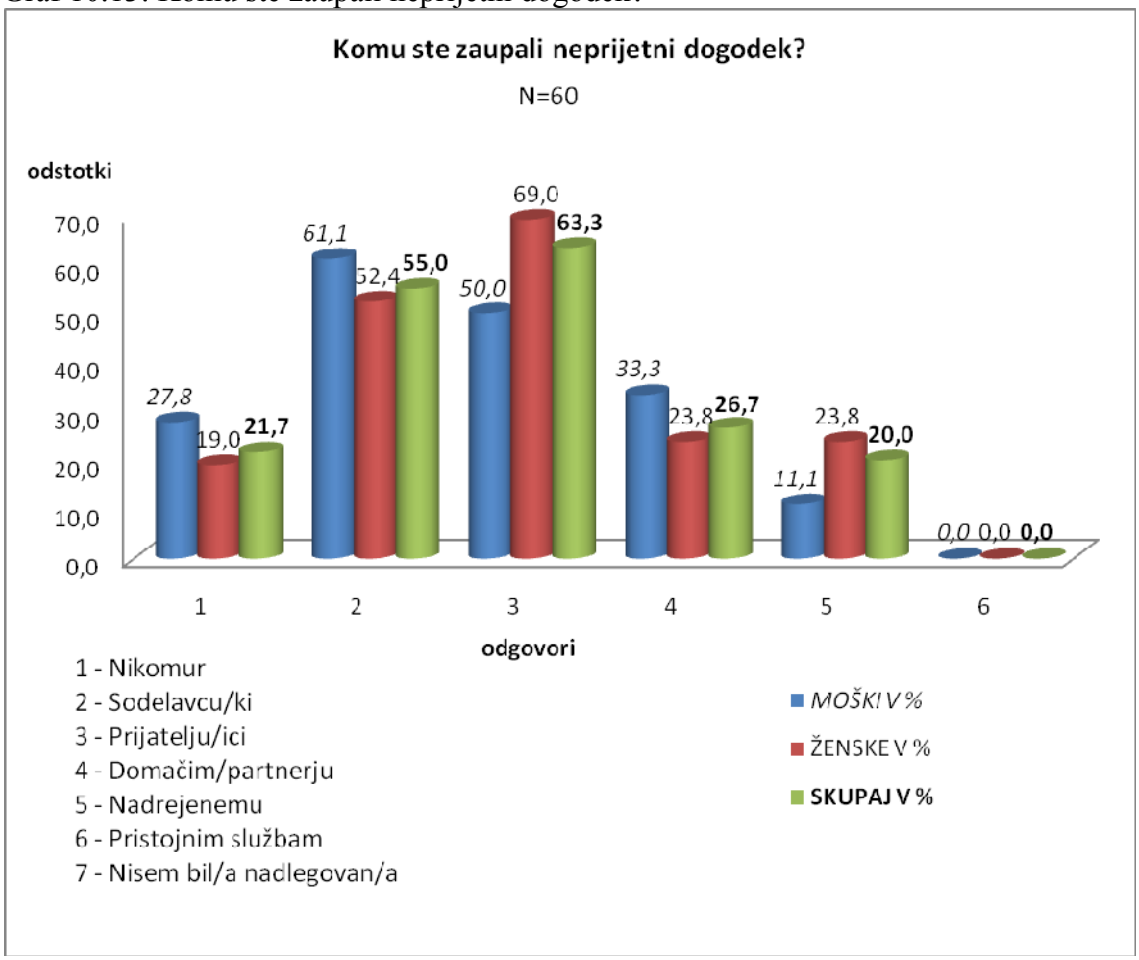
vseh sodelujočih v raziskavi, ni nikoli v času zaposlitve doživelo spolnega nadlegovanja. Na prejšnje vprašanje je 19 moških odgovorilo, da niso bili nikoli nadlegovani s strani sodelavca, nadrejenega, strank ali koga drugega. Kljub temu je eden izmed omenjenih natakarjev na nadaljnja vprašanja odgovarjal, kot da je bil žrtev spolnega nadlegovanja. V zadnjih petih letih zaposlitve je doživel tudi šest od devetih naštetih pojavov iz devetega vprašanja, vendar se kasneje ni opredelil kot žrtev spolnega nadlegovanja. Sklepamo lahko, da so na natakarja neprijetne izkušnje vseeno vplivale, vendar nam odgovori žal ne pojasnijo njegove odločitve, da kljub opisanemu ni nikoli doživel spolnega nadlegovanja.

Kar 80 % žrtev se je na spolno nadlegovanje odzvalo s šaljenjem, odstotek moških in ženskih odgovorov odstopa le za dobra 2 %. Drugi najpogostejši odziv moških je ignoriranje dejanja (44 %), ženskam pa je bilo ob doživetju neprijetnega dogodka nelagodno (69 %). Šele na četrto mesto se je uvrstil aktivni odziv žrtev – nadlegovalcu so povedali, da je ravnanje nesprejemljivo in ga pozvali naj z njim preneha (38 %). Od tega je dvakrat višji delež žensk (45 %) v primerjavi z moškimi (22 %). Slednje nam pove, da se večina žrtev odzove pasivno in skušajo ravnanje ignorirati, še v večji meri je to opazno pri moškem spolu.

Nihče od vprašanih ni poiskal pravne pomoči, le 15 % pa se je pritožilo nadrejenemu. Šest anketirank (14 %) je zaradi nadlegovanja odpovedalo delovno razmerje, ena izmed nadlegovanih žensk pa je napisala, da je odrinila nadlegovalčevo roko, iz česar lahko sklepamo, da je šlo za primer fizičnega nasilja.

Pri 12. vprašanju me je zanimalo, komu so nadlegovani natakarji in natakarice zaupali neprijetni dogodek.

Graf 10.13: Komu ste zaupali neprijetni dogodek?

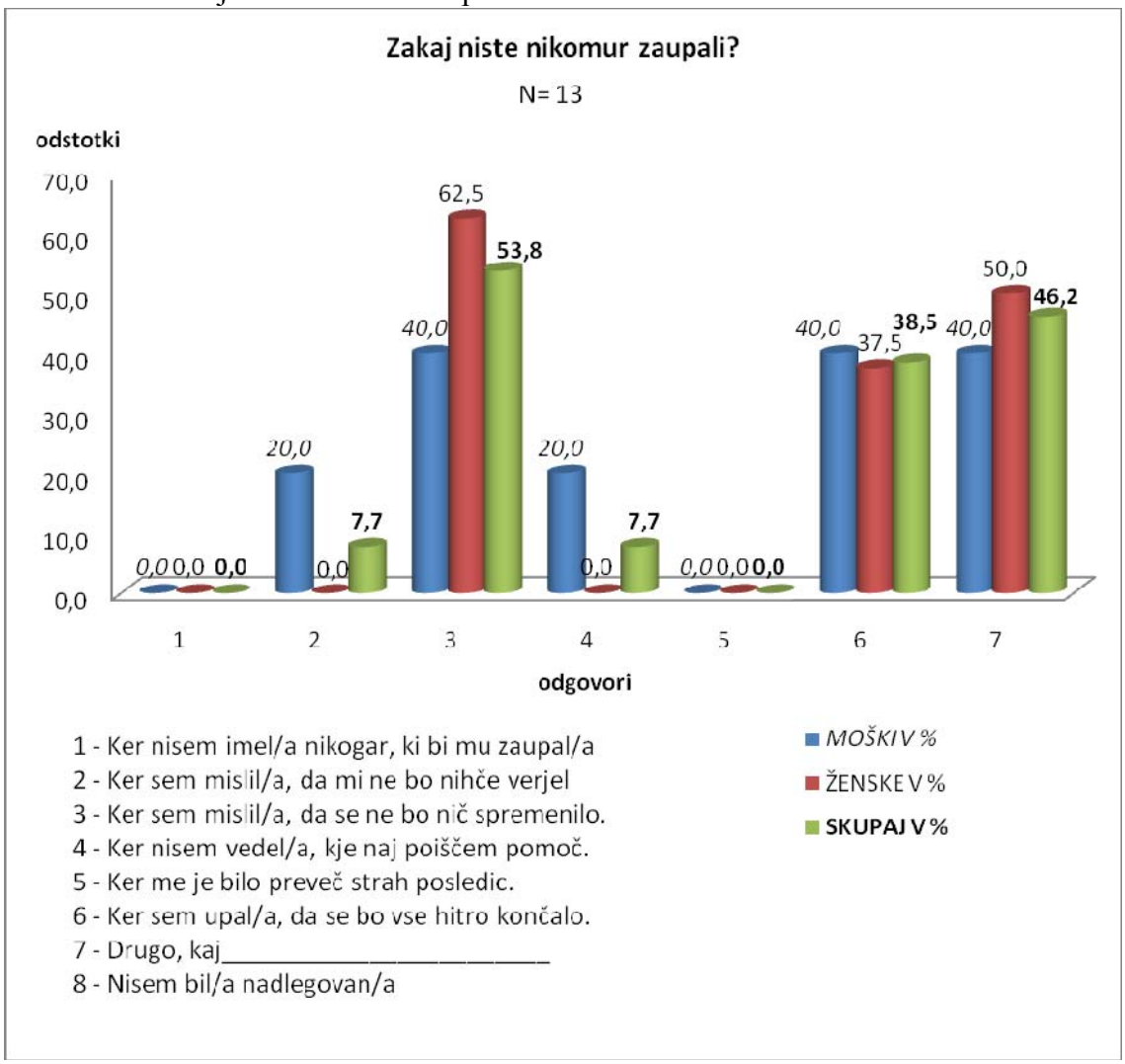


Skoraj 22 % (13 oseb) vprašanih ni nikomur zaupalo, da so doživeli spolno nadlegovanje. Ženske so se o neprijetnem dogodku najpogosteje pogovorile s prijateljico ali prijateljem (69 %), moški pa s sodelavcem/ko (61 %). Domačim oz. partnerju/ici je zaupalo 27 % vprašanih, nadrejeni osebi pa 20 %. Nihče ni dogodka zaupal pristojnim službam.

Kot najpogostejši razlog, zakaj dogodka niso zaupali nikomur, so anketirani navedli razlog pod številko 3 – ker sem mislil, da se ne bo nič spremenilo (53,8 %). Omenjeni razlog je predvsem najštevilčnejša izbira žensk (62 %), medtem ko so moški v enakem odstotku (40 %) izbrali še dva odgovora in sicer – ker sem upal, da se bo vse hitro končalo ter odgovor »drugo«. To sta bila tudi drugi in tretji najpogostejši razlog pri ženskah. Natakarja sta pod drugo navedla, da ni šlo za hujši primer, enak razlog so imele tudi tri natakarice, ena anketiranka pa ni nikomur zaupala zato, ker se

nadlegovanje ni ponavljalo. Ena oseba ženskega spola je menila, da ji nihče ne bo verjel, druga pa ni vedela, kje naj poišče pomoč.

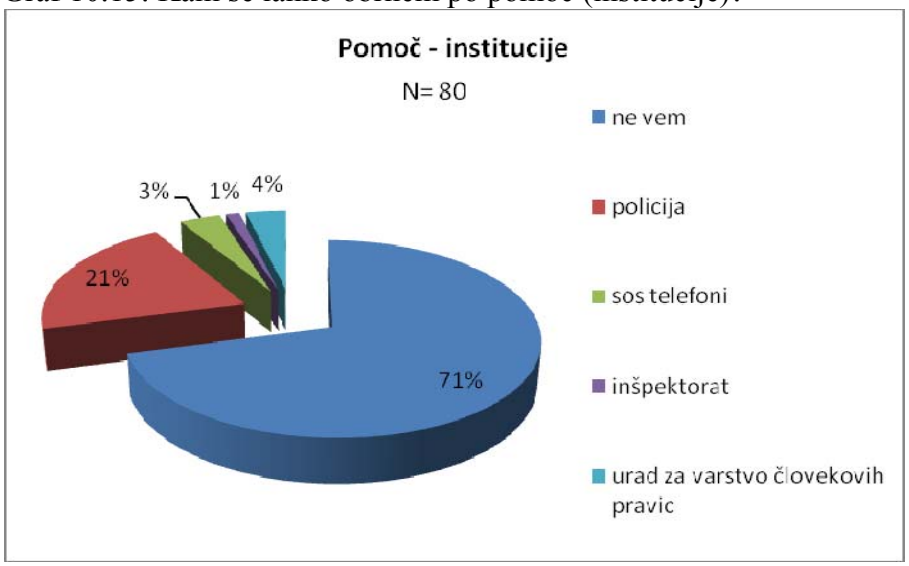
Graf 10.14: Zakaj niste nikomur zaupali



Če zaposleni vedo, na katero institucijo se lahko obrnejo po pomoč, sem ugotavljala s pomočjo vprašanja »Ali poznate ustanovo (institucijo) zunaj podjetja, na katero se lahko obrnete po pomoč v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?«. Odgovore predstavljam v grafu 10.15.

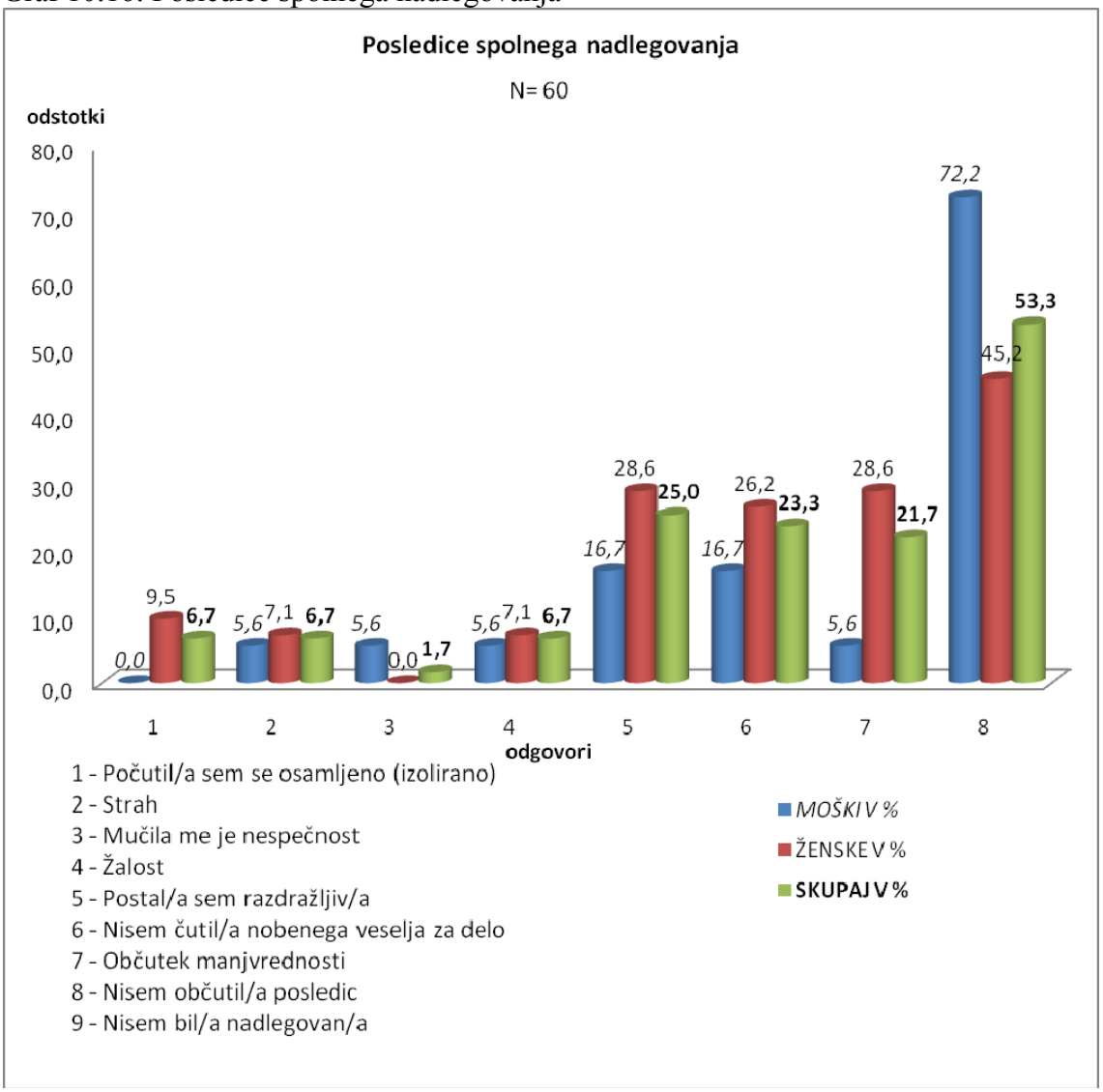
Skoraj tri četrtine (71 %) vprašanih ne ve, kje bi lahko poiskali pomoč v primeru spolnega nadlegovanja. 21 % anketiranih bi se po pomoč obrnilo na policijo, 4 % na Urad za varstvo človekovih pravic, 3 % bi jih poklicalo na številko anonimnega telefona (SOS), le ena anketiranka pa bi v takem primeru poklicala inšpekcijo.

Graf 10.15: Kam se lahko obrnem po pomoč (institucije)?



Graf 10.16 (na naslednji strani) prikazuje odgovore na vprašanje »Če ste bili kdajkoli nadlegovani, ali ste čutili kakšne posledice?«. 72 % moških in 45 % žensk ni utrpelo nikakršnih posledic. Četrtina vprašanih pravi, da so postali razdražljivi, 23 % pa jih zaradi dogodka ni občutilo več nobenega veselja za delo. 29 % natakaric se je zaradi doživetega počutila manjvredno, enak občutek je dobil le en natakar. Štiri natakarice so se počutile osamljeno, natakar in tri natakarice pa so bili zaradi izkušnje žalostni, ali pa jih je bilo strah.

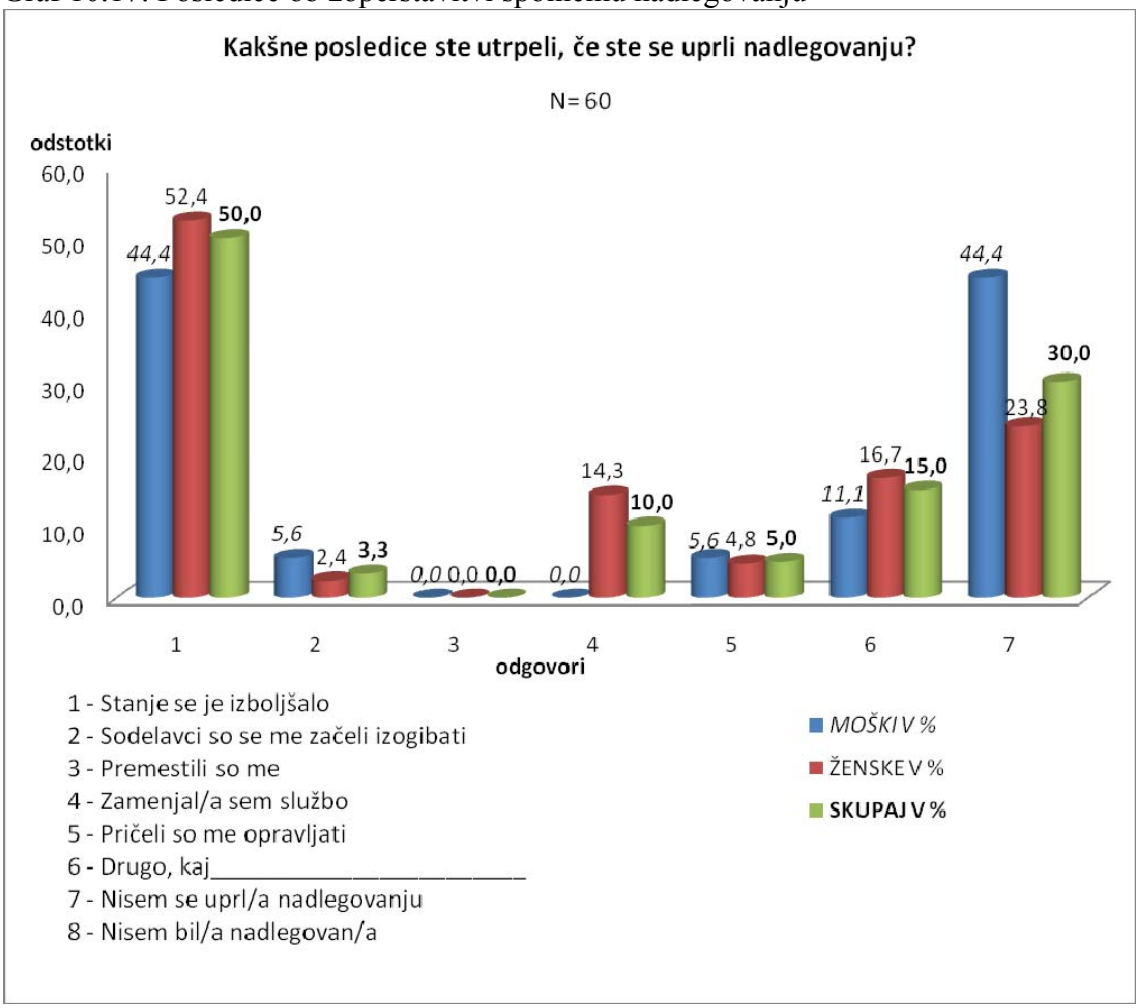
Graf 10.16: Posledice spolnega nadlegovanja



Ali so se nadlegovani neprijetnemu dogodku oziroma nadlegovalcu uprli in kakšne posledice so ob tem utrpeli, bomo spoznali z analizo odgovorov na vprašanje »Kakšne posledice ste utrpeli, če ste se uprli spolnemu nadlegovanju?« (graf 10.17.).

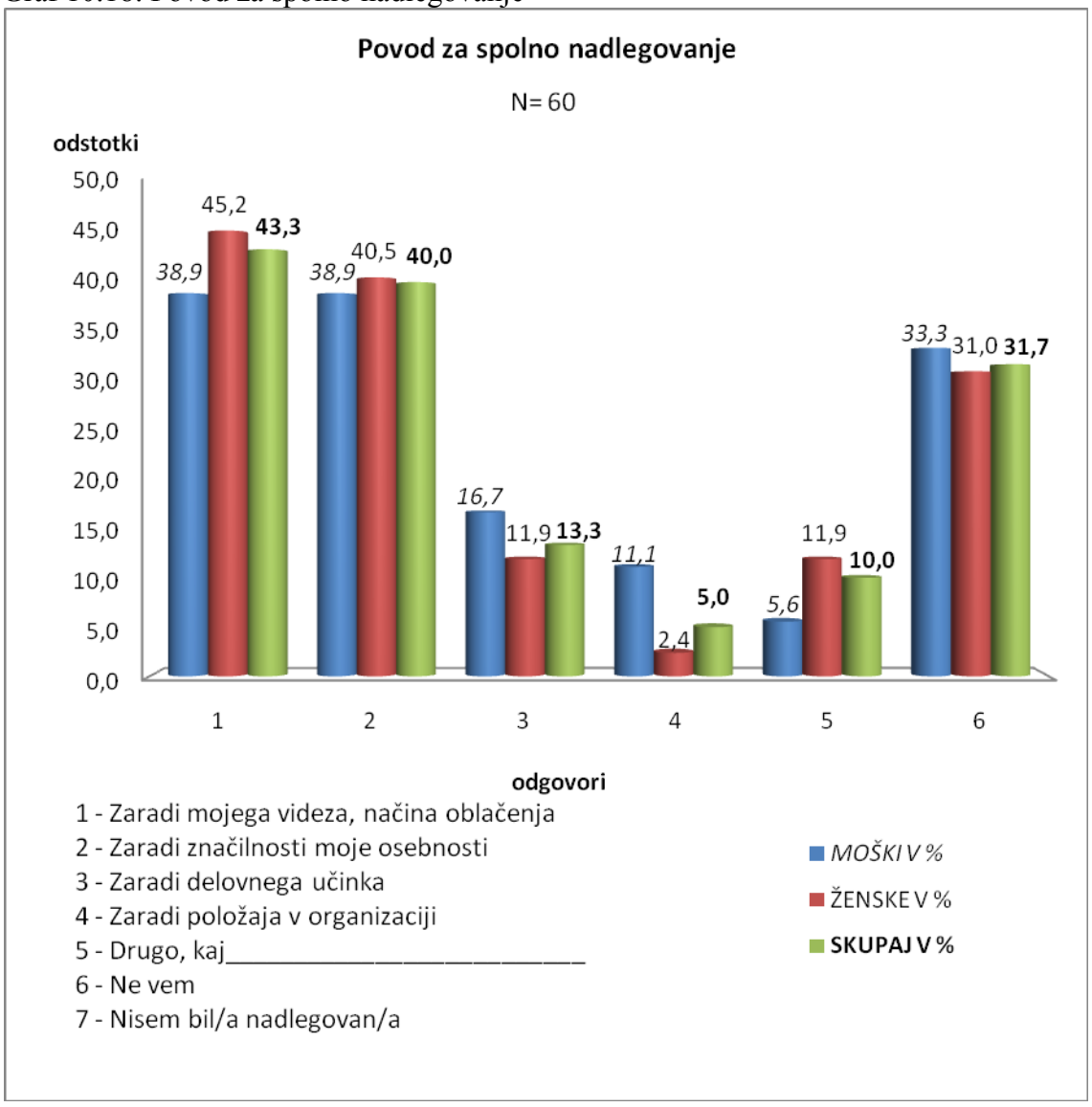
Med žrtvami nadlegovanja je 30 odstotkov zaposlenih, ki se nadlegovanju niso uprli. Takšno odločitev je sprejelo 44 % moških in 24 % žensk. Polovici spolno nadlegovanih je upor prinesel pozitivno spremembo, saj se je za njih stanje izboljšalo. Šest anketirank je posledično zamenjalo službo, dve natakarici in natakar pa so postali tarče obrekovanja. 15 % vprašanih je pod odgovor »drugo« napisalo, da niso utrpeli nikakršnih posledic, ena od natakaric pa je napisala, da so se ji smejali in jo obtožili pretiravanja.

Graf 10.17: Posledice ob zoperstavitvi spolnemu nadlegovanju



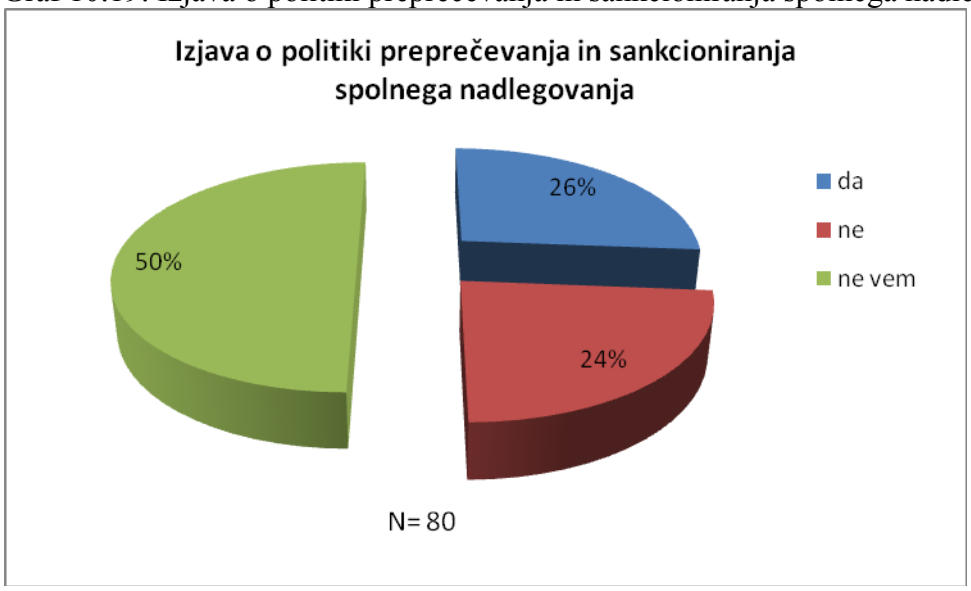
Odgovori moških in žensk so bili na vprašanje »Ali bi lahko zapisali, kakšen je bil povod za to, da ste bili spolno nadlegovani?«, precej usklajeni. 43 % anketiranih, ki so doživeli nadlegovanje, meni, da je »krivec« njihov videz in način oblačenja, 40 % pa povod za nadlegovanje vidi v značilnostih lastne osebnosti. Tretjina vprašanih ne pozna vzroka za povod, 13 % pa jih meni, da je to delovni učinek. Ena od natakaric meni, da moški pogosto pozabljajo, kje so dovoljene meje sprejemljivega obnašanja, njen stanovski kolega pa dodaja, da k temu botruje tudi prisotnost alkohola pri strankah. Drugi dve zaposleni trdita, da si nekateri moški napačno razlagajo prijaznost natakaric, kar vidita kot povod za nezaželena dejanja. Še dlje pa gre mnenje anketirane, ki pravi, da moški tretirajo natakarice kot objekt, nad katerim se lahko izživljajo. Po mnenju ene izmed anketiranih žrtev je bil povod za spolno nadlegovanje njena nezamerljiva osebnost.

Graf 10.18: Povod za spolno nadlegovanje



Pri zadnjem vprašanju me je zanimalo, če zaposleni vedo, ali ima njihovo podjetje jasno opredeljeno izjavo o politiki preprečevanja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Sodeč po analizi odgovorov, ki so predstavljeni na grafu 10.19, polovica sodelujočih v raziskavi ni seznanjena z izjavo, 24 % zaposlenih meni, da podjetje nima izjave, preostalih 26 % pa je pritrdilo na vprašanje. Med anketiranimi, katerih podjetje nima izjave o politiki, je tudi edini lastnik gostinskega lokala, ki je sodeloval v raziskavi.

Graf 10.19: Izjava o politiki preprečevanja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja



Za konec sem zaposlene prosila, da zapišejo morebitne komentarje, ugotovitve ali pripombe.

Zanimiv vidik na spolno nadlegovanje ponujata dva komentarja natakaric, ki kažeta na podobnost izsledkov ameriške raziskave (Giuffre in Williams 1994), ki poudarja pomen dvojnih standardov za prepoznavanje spolnega nadlegovanja. Ena od njiju je napisala, da je določena obnašanja in ravnanja pri vrstnikih in ljudeh prijetnega videza ne motijo, medtem ko jo enaka dejanja pri starejših in ljudeh neurejenega videza odbijajo. Druga pa razlikuje nadlegovanje s strani strank in sodelavcev. Tolerira namreč opazke s strani sodelavcev, ko pa jih je deležna s strani strank, le-te smatra za spolno nadlegovanje. Natakarica, ki je v mlajših letih delala tudi v gostinskem lokalu izven Ljubljane, je poudarila, da je takrat večkrat doživela nadlegovanje s strani gostov. Večinoma je šlo za stalne goste, ki se po njenem mnenju počutijo popolnoma domače in mislijo, da si lahko vse dovolijo.

11 Sklep

Da je spolno nadlegovanje v gostinstvu pogost pojav, sem dokazala tako s pomočjo analize tujih raziskav, kot z izvedbo lastne raziskave med zaposlenimi v gostinskih lokalih v Ljubljani. Rezultati so pokazali, da so stranke najpogostejši nadlegovalci natakarjev in predvsem natakaric. Kar 57,5 % zaposlenih je večkrat doživelo nadlegovanje s strani gostov. Z omenjeno ugotovitvijo sem potrdila tudi uvodoma postavljeno hipotezo »Zaposleni v gostinstvu so najpogosteje žrtev spolnega nadlegovanja s strani strank«. Manjši odstotek vprašanih je večkrat doživel tudi nadlegovanje s strani sodelavcev (12,5 %) ali drugih (npr. varnostniki, promotorji, dostavljalci pijače …) – 13,8 %, najmanj pa po izsledkih raziskave nadlegujejo nadrejeni.

Druga hipoteza, ki sem jo preverjala na vzorcu 80 anketiranih oseb, je trditev, da so ženske pogosteje nadlegovane v primerjavi z moškimi. Od 44 natakaric, ki so sodelovale v raziskavi, le dve nista doživeli spolnega nadlegovanja, kar pomeni, da ima 95,5 % zaposlenih žensk neprijetne izkušnje na delovnem mestu. Na drugi strani pa imamo še vedno visok odstotek (50 %) moških z neželenimi izkušnjami spolnega nadlegovanja, ki pa je vendarle občutno manjši v primerjavi z ženskami. Med oblikami spolnega nadlegovanja, ki so jim zaposleni izpostavljeni, prevladuje verbalno nadlegovanje (opolzki komentarji, ki se nanašajo na videz, telo ali oblačenje zaposlenih; neželeno naslavljanje z vzdevki in raznimi imeni ter dvoumni vici, zgodbe in šale s spolno vsebino) in neverbalno nadlegovanje (pohotni pogledi, žaljivo spogledovanje in strmenje v določene dele telesa). Naštete pojave je doživela več kot polovica vprašanih, čeprav je frekventnost pojava pri ženskem spolu veliko višja.

Pogostost spolnega nadlegovanja je zagotovo posledica specifičnosti delovnega okolja zaposlenih, ki sem jih zajela v vzorec raziskave. To so potrdili tudi zaposleni sami, saj menijo, da prisotnost alkohola spodbuja posameznike, da prestopijo meje dovoljenega in sprejemljivega obnašanja. Potemtakem lahko sklepamo, da je v delovnih okoljih, kjer alkohol ni stalno prisoten ali vsaj ne v tolikšni meri (dnevni bari in restavracije, hoteli, slaščičarne, okrepčevalnice …) spolnega nadlegovanja manj. Skrb vzbujajoče je razmišljanje natakaric iz tujih raziskav (Huebner 2008, 80 in Giuffre in Williams 1994, 249), ki spolno nadlegovanje sprejemajo kot del vsakodnevne delovne rutine. Enakega mnenja je tudi anketiranka iz Slovenije, ki dvomi v namembnost moje raziskave, češ da je samoumevno, da so natakarice nadlegovane na delovnem mestu. Podobno mnenje sta

izrazili še dve zaposleni, ki izživljanje moških nad natakaricami vidita kot del moške narave.

Neizpodbitno dejstvo je, da spolno nadlegovanje nikoli ne sme postati del delovnega procesa oziroma delovne kulture kateregakoli poklica, saj posledic ne občuti le žrtev, temveč tudi širše delovno okolje. Da imajo zaposleni zagotovljene optimalne delovne pogoje in delovno okolje brez negativnih dejavnikov, je odgovornost delodajalca. Kljub obvezujočim zakonskim predpisom imajo delodajalci v gostinski panogi otežene pogoje za zagotavljanje delovnega okolja, ki varuje dostojanstvo zaposlenih. Delo s strankami je zahtevno in dinamično ter vodi v številne nepredvidljive situacije, katere delodajalec težko nadzira (kontrolira) ali z njimi upravlja.

Dokler bo v družbi in sferi plačanega dela vladala spolna neenakost ter z njim prepričanje, da ženski že po njeni ustrežljivi naravi pripada vloga skrbnice, bo spolno nadlegovanje težko izkoreniniti. Še posebej velja to za gostinski poklic, saj delovne zadolžitve zaposlenih sovpadajo z družbeno konstrukcijo ženske vloge. K izboljšanju razmer prav gotovo ne prispeva nizka cenjenost poklica ter slabo ekonomsko stanje zaposlenih. Višina »neuradnega« prihodka gostinskih delavcev je namreč odvisna od višine napitnin, torej so na tem področju zaposleni prepuščeni svoji iznajdljivosti in volji gosta. Kolikokrat slišimo rek, da ima gost oz. stranka vedno prav? Takšne zapovedi in ekonomska odvisnost zagotovo pogojujejo odzive zaposlenih na določene konfliktne situacije s strankami. Izsledki raziskave kažejo, da se je več kot polovica žrtev na neželena ravnanja odzvala pasivno in ignorirala dejanja, najpogosteje pa so se situaciji poskušali izogniti s šaljenjem. Le pri polovici tistih, ki so se uprli nadlegovanju, pa se je stanje izboljšalo.

V sedmem poglavju sem obravanavala, kako lahko na področju ozaveščanja o spolnem nadlegovanju ter preprečevanju problema pripomore država, sindikati ter organizacija sama. Po podatkih raziskave večina zaposlenih (71 %) namreč niti ne ve, na katero institucijo se lahko v primeru nadlegovanja obrne po pomoč. Zato lahko delodajalci v prvi vrsti seznanijo zaposlene z njihovimi pravicami ter jim pomagajo pridobiti ustrezne komunikacijske veščine, ki bodo pripomogle k učinkovitemu odzivu na konfliktne situacije in zagotavljanju kakovostnih storitev.

Večja ozaveščenost zaposlenih o samem pojavu in njegovih škodljivih posledicah ne omogoča le izboljšanja delovnih pogojev, ampak je tudi korak naprej k lažjemu prepoznavanju in spopadanju s problemom. Po analizi anketnega vprašalnika je trenutno

zaznavanje določenih pojavov spolnega vedenja kot neželeno obliko spolnega nadlegovanja, izjemno nizko, vsaj kar zadeva moški spol. Tako postavljena hipoteza, da zaposleni v gostinstvu zaradi visoke tolerance spolnega nadlegovanja, označijo manj spolnih vedenj kot spolno nadlegovanje, ne drži popolnoma, saj večina žensk naštete pojave, z izjemo šaljenja in dvoumnih vicev, opredeljuje kot spolno nadlegovanje. Prepoznavanje problema pa je vsekakor predpogoj za njegovo učinkovito reševanje in temeljna podlaga za oblikovanje preventivnih ukrepov.

12 Literatura

- Allen, Robin Lee, Alan Gould, Ellen Koteff, Richard Martin, Elissa Elan, Amy Garber, Alan Liddle, Paul Frumkin in Ron Ruggless. 2005. A matter of education: Workplace-required classes a way to curb sexual harrassment. *Nation's Restaurant News,* 16 (24. januar).
- Allfoodbusiness.com. 2008. *Developing A Sexual Harassment Policy For Your Restaurant Business*. Dostopno prek: http://www.allfoodbusiness.com/sexual_harassment_policy.php (18. november 2011).
- Agrusa, Jerome F. in Wendy Coats. 1998. *Sexual Harassment in the Restaurant Industry: Is There a Difference.* Dostopno prek: http://www.hotel-online.com/Trends/AdvancesInHospitalityResearch/SexualHarassment1998.html (10. februar 2012).
- Bašič, Katja. 2000. Nekaj razmišljanj o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. V *Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji,* ur. Darinka Klemenc in Majda Pahor, 102–111. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
- Bec, Suzana. 1997. *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.* Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Berta, Dina. 2005. Industry begins to recognize harassment of gay employees. *Nation's Restaurant News*, 46 (18. april).
- Coats, Wendy, Jerome Agrusa in John Tanner. 2004. Sexual Harassment in Hong Kong: Perceptions and Attitudes of Restaurant Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 3 (1): 71–87.
- Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici zdravstvene in babiške nege Slovenije. 2012. *Protokol obravnave nasilnih dejanj nad zaposlenimi v zdravstveni in babiški negi (ZBN).* Dostopno prek: http://www.zbornica-zveza.si/dokumenti/Protokol%20nasilna%20dejanja.pdf (15. december 2011).
- Dernovšek, Igor. 2007. V Sloveniji je mobinga veliko več kot v Evropski uniji. *Dnevnik*, 17. september. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/269111/ (20. februar 2012).

- Equal Rights Advocates. 2004. *Know Your Rights: Sexual Harassment At Work*. Dostopno prek: http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp (15. januar 2012).
- Erčulj, Mateja. 2011. *Ženske na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu.* Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- *e-študentski servis.* Dostopno prek: http://www.studentski-servis.com/ (27. maj 2010).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2000. *Violence at Work*. Dostopno prek: http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/violence/eusurvey/eusurvey.pdf (15. marec 2012).
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2007. *Mladi delavci – dejstva in številke Izpostavljenost tveganjem in vplivi na zdravje.* Dostopno prek: http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/70 (3. oktober 2010).
- Fakulteta za varnostne vede. 2009. *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.* Dostopno prek: www.fvv.unimb.si/.../spolno%20nadlegovanje%20ODM%202010_20100401_52.ppt (3. oktober 2010).
- Gaćeša, Jelena. 2006. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: Žrtev naj ne molči. *Delo*, 30. december. Dostopno prek: http://www.delo.si/arhiv/tiskano/30.12.2006/SobotnoDelo (17. december 2011).
- Giuffre, Patti A. in Christine L. Williams. 1994. Boundary Lines: Labeling Sexual Harassment in Restaurants. *Gender & Society* 8 (3). Dostopno prek: http://www.unc.edu/~kleinman/handouts/Boundary%20Lines.pdf (20. februar 2012).
- Hoel, Helge in Ståle Einarsen. 2003. *Violence at work in hotels, catering and tourism.* Dostopno prek: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/tourism/wp211.pdf (20. marec 2010).
- Huebner, Lisa C. 2008. It is part of the Job: Waitresses and Nurses Define Sexual Harassment. *Sociological Viewpoints* (Fall): 77–90.
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. 2009. *Informacija o stanju prijav za vpis v srednje šole na dan 23.3.2009 za šolsko leto 2009/2010*. Dostopno prek: http://www.mizks.gov.si/si/solstvo/srednjesolsko_izobrazevanje/vpis_v_srednje_sole/vpis_200910/#c17286 (5. februar 2012).

- --- 2010. *Informacija o stanju prijav za vpis v srednje šole na dan 26.3.2010 za šolsko leto 2010/2011.* Dostopno prek: http://www.mizks.gov.si/si/solstvo/srednjesolsko_izobrazevanje/vpis_v_srednje_sole/vpis_201011/#c17476 (5. februar 2012).
- --- 2011. *Informacija o stanju prijav za vpis v srednje šole na dan 23.3.2011 za šolsko leto 2011/2012.* Dostopno prek: http://www.mizks.gov.si/si/solstvo/srednjesolsko_izobrazevanje/vpis_v_srednje_sole/vpis_201112/ #c17689 (5. februar 2012).
- International Monetary Fund. 2012. *Harassment.* Dostopno prek: http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/IMFpolicysh3.pdf (4. december 2011).
- Jereb, Janez. 1997. Kadrovski management v turistični dejavnosti. V *Management v turizmu,* ur. Jože Florjančič in Jože Jesenko, 63–85. Kranj: Moderna organizacija.
- Jogan, Maca. 2000. *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.* Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij.
- --- 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- in Maja Božović. 2009. Diplomacija in spolna neenakost. *Teorija in praksa* XLVI (4): 371–388.
- Kanjou Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu.* Ljubljana: ČZP Enotnost Ljubljana.
- *Kazenski zakonik.* Ur. l. RS 55/2008. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlurid=20082296 (18. november 2011).
- Kozmik, Vera. 1999. *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu.* Ljubljana: Urad za žensko politiko.
- Lazar Urdih, Tanja. 2012. *Mobbing ali trpinčenje na delovnem mestu in vloga svetov delavcev.* Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/ID080318.doc (15. januar 2012).
- Magezis, Joy. 1996. *Womenś studies.* London: Hodder & Stoughton.
- Merljak, Sonja. 2007. Najpogosteje nadlegujejo moški sodelavci. *Delo*, 22. junij. Dostopno prek: http://www.delo.si/arhiv/tiskano/22.06.2007/Delo (17. november 2011).
- Monson, Melissa J. 1997. Sexual Harssment or Everyday Rudeness? V *Everyday Sexism in the Third Millennium*, ur. Carol Rambo Ronai, Barbara A. Zsembik in Joe R. Feagin, 137–151. New York: Routledge.

- Planinšek, Irena in Majda Pahor. 2000. Spolno nasilje/nadlegovanje nad medicinskimi sestrami na njihovih delovnih mestih v Sloveniji. V *Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji,* ur. Darinka Klemenc in Majda Pahor, 36–55. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
- *Pravilnik o minimalni stopnji izobrazbe oseb, ki opravljajo dela v gostinski dejavnosti.* Ur. l. RS 34/1995. Dostopno prek: www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199534&stevilka=1651 (2. februar 2012).
- *Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o minimalni stopnji izobrazbe oseb, ki opravljajo dela v gostinski dejavnosti*. Ur. l. RS 45/1998. Dostopno prek: www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199845&stevilka=1960 (2. februar 2012).
- Primorac, Igor. 2002. *Etika in seks.* Ljubljana: Krtina – Knjižna zbirka Krt.
- Robnik, Sonja. 2009. *(Ne)razumljeni ne?! : Spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu.* Ljubljana: Založba: i2.
- Ropac, Iva. 2007. S tožbo nad delodajalca. *Delo*, 18. april. Dostopno prek: http://www.delo.si/arhiv/tiskano/18.04.2007/Delo (17. november 2011).
- Ruggless, Ron. 2011. Looking at sexual harassment in the restaurant industry. *Nation's Restaurant News*, 5. december. Dostopno prek: http://nrn.com/article/looking-sexual-harassment-restaurant-industry (20. februar 2012).
- Samuels, Harriet. 2003. Sexual Harassment in the Workplace: A Feminist Analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum* 26 (5): 467–482.
- Shea, Erin J. 2005. Handling Harassment. *Restaurants & Institutions* 115 (11): 54–56.
- Stanković, Tanja. 2004. Za ponižujoče delovne odnose je kriv delodajalec. *Delo*, 30. november. Dostopno prek: http://www.delo.si/arhiv/tiskano/30.11.2004/Delo (17. november 2011).
- Statistični urad Republike Slovenije. 2009a. *Statistični letopis RS*: *Plače in stroški dela.* Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2009/13-09.pdf (19. november 2010).
- --- 2009b. *Statistični letopis RS*: *Aktivno prebivalstvo*. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2009/12-09.pdf (19. november 2010).

- --- 2009c. *Statistične informacije: Trg dela* 31. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-009-0904.pdf (19. november 2010).
- --- 2009č. *Statistične informacije: Trg dela* 34. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-010-0901.pdf (19. november 2010).
- --- 2010. *Povprečne mesečne plače, Slovenija, december 2009*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2944 (19. november 2010).
- --- 2012a. *Aktivno prebivalstvo, Slovenija, november 2011 - končni podatki.* Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4465 (20. januar 2012).
- --- 2012b. *Banka statističnih podatkov (BSP-online standardne tabele).* Dostopno prek: http://bsp1h.gov.si/D2300.kom/komstart.html (20. november 2010).
- Sindikat gostinstva in turizma. 2009. *Statut sindikata delavcev gostinstva in turizma*. Dostopno prek: www.sindikat-git.si/index.php?option=com_docman& task=cat_view&gid=42&Itemid=66 (22. februar 2012).
- Sutton, Robert I. 2011. *Ni prostora za prasce: kako ustvariti civilizirano delovno okolje in preživeti v takem, ki to ni.* Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Škrjanc, Renata. 2006. Natakarji brez izobrazbe in v kavbojkah. *Večer*, 7. december. Dostopno prek: http://ris.vecer.com/risarhiv/velikiteksti/pdfizdaja/pdf.asp? StStrani=18&PDFArhiv=&DanObjave=07&MesecObjave=12&LetoObjave=2006 (17. november 2011).
- Šuligoj, Metod. 2006. Delovni pogoji v gostinski dejavnosti. *Organizacija* 39 (2): 146–153.
- Timmerman, Greetje in Cristien Bajema. 1999. Incidence and Methodology in sexual harassment research in Northwest Europe. *Womenś Studies International Forum* 22 (6): 673–681.
- Tojić, Barbara. 2006. *Študentsko delo kot razvojni problem Slovenije.* Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- UKC, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. 2007. *Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu.* Dostopno prek: http://www.cilizadelo.si/ default-30510.html (15. januar 2012).
- Urad za enake možnosti Vlade RS. 2003. *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – med zakonodajo in prakso*. Ljubljana, 8. december.

- --- 2007. *Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.* Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/RaziskavaNadlegovanje.pdf (20. december 2011).
- --- 2009. *Analiza o sprejetih ukrepih za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.* Dostopno prek: http:www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Analiza_raziskave.doc. (20. februar 2012).
- --- 2012. *Ne nadleguj(em)!* Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/akcije_uem/ne_nadlegujem/ (20. februar 2012).
- *Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave*. Ur. l. RS 36/2009. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200936&stevilka=1705 (18. november 2011).
- *Ustava Republike Slovenije* (URS). Ur. l. RS 33I/1991. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409 (18. november 2011).
- Vlada RS. 2010. *Poročilo o izvajanju resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009.* Ljubljana. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/UEMPorociloReNPEMZM0809.pdf (20. februar 2012).
- *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR). Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih (3. oktober 2010).
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških* (ZEMŽM). Ur. l. RS 59/2002. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837 (18. november 2011).
- *Zakon o gostinstvu* (ZGoUPB2). Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4602 (15. november 2011).
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o gostinstvu* (ZGos-B). Ur. l. RS 101/2005. Dostopno prek: www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005101&stevilka=4397 (15. november 2011).
- *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja* (ZUNEO). Ur. l. RS 50/2004. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200450&stevilka=2295 (18. november 2011).

- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o gostinstvu* (ZGos-B). Ur. l. RS 101/2005. Dostopno prek: www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005101&stevilka=4397 (15. november 2011).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. *Pregled aktualnih delovnih mest.* Dostopno prek: http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/TrgDela/ProstaDelMesta/Rezultat.aspx (27. maj 2010).
- Zelenc, Alenka. 2005. Spolno (ne)nadlegovanje na delovnem mestu. *Socialna pedagogika* 9 (2). Dostopno prek: http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-NGUZP508 (17. november 2011).
- Željan, Katja. 2009. Trpinčenje na delovnem mestu. *Delo*, 5. januar. Dostopno prek: http://www.delo.si/clanek/73865 (17. november 2011).
- Womenwatch. 2010. *What is Sexual Harassment*. Dostopno prek: http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatissh.pdf (15. januar 2012).

PRILOGA A: Anketni vprašalnik

ANKETA O SPOLNEM NADLEGOVANJU NA DELOVNEM MESTU – ZAPOSLENI V GOSTINSTVU

Spoštovani!
Sem Drobnič Mojca, študentka Fakultete za družbene vede v Ljubljani. Na Vas se obračam s prošnjo za sodelovanje v manjši raziskavi, ki jo izvajam v okviru priprave diplomske naloge »Spolno nadlegovanje na delovnem mestu v Sloveniji – primer gostinstva«, pod mentorstvom red. prof. dr. Mace Jogan.
Vaši odgovori bodo služili le natančnejšemu poznavanju pojava. Zagotovljena je popolna anonimnost, zato Vas prosim, da iskreno odgovorite na zastavljena vprašanja. Prosim Vas tudi, da najprej preberete vprašalnik v celoti in potem odgovorite na zastavljena vprašanja. Če ni drugače zahtevano, odgovarjate tako, da obkrožite številko pred možnim odgovorom.

Že vnaprej se Vam zahvaljujem za Vaš čas, trud in odgovore.

Demografski podatki:

1. Spol
1 - moški 2 - ženski

2. Starost:
1 – 15–25 2 – 26–35
3 – 36–45 4 – 45–55

3. Koliko časa ste zaposleni v gostinstvu?
1 - manj kot eno leto 2 – 1–5 let 3 - več kot 5 let

4. Kako ste zaposleni?
1 - za določen čas 2 - za nedoločen čas 3 - prek študentskega servisa

5. Kakšno najvišjo dokončano izobrazbo imate?
1 - manj kot srednja šola 2 - srednja šola
3 - višja, visoka, univerzitetna 4 - magisterij, doktorat

6. Ali prebivate:
1 – v mestnem naselju 2 – v primestnem naselju 3 – na podeželju

7. Ali ste lastnik gostinskega obrata, kjer opravljate delo?
1 – da 2 - ne

8. Spodaj so našteti različni pojavi. Kaj od naštetega je za vas spolno nadlegovanje? (Obkrožite ustrezno številko/številke.)
1 - Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz; žvižganje
2 - Neželeno naslavljanje z vzdevki in imeni kot npr.: miška, srček, punči …
3 - Neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, strmenje v dele mojega telesa

4 - Dvoumni vici, zgodbe in šale s spolno vsebino
5 - Neželeno ali izsiljeno objemanje,poljubljanje
6 - Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, neželena masaža vratu, ramen
7 - Neželeni predlogi in namigovanja v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, nedobrodošlo osvajanje
8 - Obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če pristanem na katero od zgoraj naštetih ravnanj
9 - Grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim katero od zgoraj naštetih dejanj

9. Ali ste doživeli katerega od naštetih dejanj v zadnjih petih letih zaposlitve? (Obkrožite DA ali NE)

1 - DA - NE - Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz; žvižganje
2 - DA - NE - Neželeno naslavljanje z vzdevki in imeni kot npr.: miška, srček, punči …
3 - DA - NE - Neželeni pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, strmenje v dele mojega telesa
4 - DA - NE - Dvoumni vici, zgodbe in šale s spolno vsebino
5 - DA - NE - Neželeno ali izsiljeno objemanje,poljubljanje
6 - DA - NE - Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, neželena masaža vratu, ramen
7 - DA - NE - Neželeni predlogi in namigovanja v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, nedobrodošlo osvajanje
8 - DA - NE - Obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če pristanem na katero od zgoraj naštetih ravnanj
9 - DA - NE - Grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim katero od zgoraj naštetih dejanj

10. Prosim, da ustrezne odgovore v razpredelnici označite s križcem (X). Ste že kdaj v času zaposlitve doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu s strani sodelavca, nadrejenega, stranke ali drugih oseb in katerega spola je bil nadlegovalec? (Možnih je več odgovorov.)

		Nikoli	Enkrat	Večkrat	Moški	Ženska
1	Sodelavca					
2	Nadrejenega					
3	Stranke					
4	Drugi (npr. varnostnik,promotorji,dostavljalci pijače)					

11. Kako ste se odzvali na spolno nadlegovanje? (Možnih je več odgovorov.)

1 - Izognil/a sem se s šalo
2 - Bilo mi je nelagodno
3 - Bilo me je sram/strah?
4 - Nisem rekel/a nič (pretvarjanje, ignoriranje dejanja)
5 - Poiskal/a sem pravno pomoč
6 - Nadlegovalcu/ki sem povedal/a, da je njegovo ravnanje nesprejemljivo in naj z njim takoj preneha; grožnja nadlegovalcu s pritožbo
7 - Pritožil/a sem se nadrejenemu
8 - Odpovedal/a sem delovno razmerje
9 - Drugo, kaj_____
10 - Nisem bil/a nadlegovan/a

12. Komu ste zaupali neprijetni dogodek? (Možnih je več odgovorov.)
1 - Nikomur
2 - Sodelavcu/ki
3 - Prijatelju/ici
4 - Domačim/partnerju
5 - Nadrejenemu
6 - Pristojnim službam
7 - Nisem bil/a nadlegovan/a

13. Če niste povedali nikomur, zakaj ne?
1 - Ker nisem imel/a nikogar, ki bi mu zaupal/a
2 - Ker sem mislil/a, da mi ne bo nihče verjel
3 - Ker sem mislil/a, da se ne bo nič spremenilo.
4 - Ker nisem vedel/a, kje naj poiščem pomoč.
5 - Ker me je bilo preveč strah posledic.
6 - Ker sem upal/a, da se bo vse hitro končalo.
7 - Drugo, kaj_____
8 - Nisem bil/a nadlegovan/a

14. Ali poznate ustanovo (institucijo) zunaj podjetja, na katero se lahko obrnete po pomoč v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu? (Prosim, navedite ustanovo.)
_____

15. Če ste bili kdajkoli nadlegovani, ali ste čutili kakšne posledice?
1 - Počutil/a sem se osamljeno (izolirano)
2 - Strah
3 - Mučila me je nespečnost
4 - Žalost
5 - Postal/a sem razdražljiv/a
6 - Nisem čutil/a nobenega veselja za delo
7 - Občutek manjvrednosti
8 - Nisem občutil/a posledic
9 - Nisem bil/a nadlegovan/a

16. Kakšne posledice ste utrpeli, če ste se uprli spolnemu nadlegovanju?
1 - Stanje se je izboljšalo
2 - Sodelavci so se me začeli izogibati
3 - Premestili so me
4 - Zamenjal/a sem službo
5 - Pričeli so me opravljati
6 - Drugo, kaj_____
7 - Nisem se uprl/a nadlegovanju
8 - Nisem bil/a nadlegovan/a

17. Ali bi lahko zapisali, kakšen je bil povod za to, da ste bili spolno nadlegovani?
1 - Zaradi mojega videza, načina oblačenja
2 - Zaradi značilnosti moje osebnosti
3 - Zaradi delovnega učinka

4 - Zaradi položaja v organizaciji
5 - Drugo, kaj_____
6 - Ne vem
7 - Nisem bil/a nadlegovan/a

18. Ali ima vaše podjetje jasno opredeljeno izjavo o politiki preprečevanja in sankcioniranja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

1 – Da 2 – Ne 3 - Ne vem

Na koncu vas prosim, da zapišete, če je morebiti še kaj, česar ni bilo v vprašanjih.

_____

_____

Za zaupanje in sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem!