



SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Povzetek. Po predstavitvi najpomembnejših izsledkov in teoretskih ter metodoloških dilem v raziskovanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, s katerimi se srečujejo raziskovalci v okoljih, kjer že dobri dve desetletji sistematično proučujejo in praktično urejajo ta pojav, avtorica predstavlja izsledke mnenjske raziskave, s katero so bili na reprezentativnem vzorcu odraslih oseb v Sloveniji (s pošto anketo v juniju 1999) zbrani podatki o obsegu, akterjih in načinih reagiranja na spolno nadlegovanje na delovnem mestu (v celotnem poteku zaposlitve). Večina zaposlenih ni nikoli doživela nobene oblike (niti verbalne niti telesne) spolnega nadlegovanja. Med tistimi, ki so to doživeli, pa izrazito prevladujejo ženske (npr. vsaka 3. respondentka je doživela žvižganje, ocenjujoče ogledovanje, namige pa tudi "slučajne" telesne dotike); ženske so neprimerno bolj kot moški izpostavljene tudi bolj grobim oblikam spolnega nadlegovanja (npr. izsiljeni objemi in poljubi – vsaka 16. ženska in komaj vsak 83. moški). Nasploh prevladujejo "milejše" verbalne in telesne oblike heteroseksualnega moškega nadlegovanja ob horizontalni osi moči, po obsegu jim sledi nadlegovanje po vertikalni osi (tarče so podrejene ženske), zelo redko pa prihaja do nadlegovanja, ki je nasprotno hierarhični razporeditvi formalne moči v organizaciji. Neodvisno od izobrazbene ravni, položaja na delovnem mestu in starosti prevladujejo osebne reakcije na nadlegovanje: umikanje in izogibanje ter blago verbalno zavračanje (s šalo); sorazmerno pogost je fizični upor, medtem ko je iskanje pomoči v neformalni mreži redko, skoraj odsotno pa je iskanje institucionalne pomoči.

Ključni pojmi: spolno nadlegovanje na delovnem mestu, spolna neenakost, seksizem, androcentrizem

Uvod

Vsakdanji pojav medčloveških odnosov na delovnem mestu je tudi spolno obnašanje, ki se razteza od prijateljskih in sproščujočih, sporazumnih do bolj ali

* Maca Jogan je redna profesorica (v pokoju) na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani.

manj nasilnih oblik. Vendar pa sociologi doslej niso posvečali veliko pozornosti različnim oblikam - zlasti - nenasilnega spolnega obnašanja na delovnem mestu. Po oceni C. Williams (1999:74) je k temu pripomogla predstava, da je organizacija z vedno večjo birokratizacijo očiščena različnih "iracionalnih" sestavin (kot sta npr. ljubezen in spolnost). Da ta predstava ne drži in da ima spolnost (tudi) v sodobnosti veliko vlogo, dovolj zgovorno pričajo različni spolni škandali (prim. B. Clinton v ZDA) in končno tudi sistematična prizadevanja za odpravljanje tistih oblik spolnega obnašanja, ki ogrožajo človekovo dostojanstvo na delovnem mestu.

Ob priznanju, da je spolnost sestavina odnosov na delovnem mestu, pa se pojavi pomembno vprašanje, kako razlikovati med želenim in neželenim spolnim obnašanjem. Pri določanju te razlike namreč ne obstajajo neka obče sprejeta natančna objektivna merila, temveč je razlikovanje v veliki meri odvisno od subjektivne ocene vpletenih oseb. Torej ni spolno obnašanje po sebi že sporno, zoprno in predmet pritožb in označevanja, da je nadlegovanje, temveč je to kontekstualno pogojeno, odvisno od prizadetih posameznikov/c, od njihovega razumevanja in definiranja situacije.

To, da moški in ženske uživajo v spolnih obnašanjih v nekaterih delovnih okoljih, ne izključuje možnosti nevarnih rezultatov. Po C. Williams (1999:91) posamezniki lahko uporabljajo dvojna merila za to, kdo se vključuje, kdo pa je izključen iz spolnostne kulture na delovnem mestu. Med izključenimi prevladujejo marginalne skupine in pripadniki teh skupin so tudi pogostejše kot pripadniki dominantnih skupin obdolženi spolnega nadlegovanja, če se vključujejo v spolna obnašanja. Tudi organizacije lahko uporabljajo dvojna merila pri odločanju o vključenosti v spolno obnašanje ter pri vrednotenju te vključenosti. Sproščujoče in sporazumno spolno obnašanje je lahko tudi sestavina ciljev organizacije, kar pa povzroča ambivalentne reakcije med zaposlenimi (npr. natakarcam laska javno priznavanje njihove privlačnosti, hkrati pa se pritožujejo, da so spolno eksploatirane).

Organizacije se nikoli ne bodo mogle znebiti spolnosti in spolne različnosti, lahko pa storijo več za to, da so zaposleni zavarovani pred nadlegovanjem in diskriminacijo. Za doseganje tega cilja pa je potrebno poznavanje samega pojava, njegovih posledic in vzrokov. Namen prispevka je predstavitev glavnih (spo)znanj o spolnem nadlegovanju, do katerih so privedla raziskovanja v zadnjih dveh desetletjih v različnih okoljih, oris teoretskih in metodoloških problemov, ki se pojavljajo pri razkrivanju tega pojava in opis stanja ob koncu 90. let 20. stoletja v Sloveniji.

(Ne)vidnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje je postalo družbeno vidno, ko so bile izkušnje prizadetih ubesedene in ko je ta pojav dobil svoje mesto v javnem govoru (diskurzu). V ZDA se je to začelo konec 70. let 20. stoletja, kajti *"do leta 1976 je bilo o spolnem nadlegovanju težko govoriti, saj ni bilo besede zanj, to pa je onemogočalo posplošeno, skupno družbeno definicijo. Vendar pa tega, za kar ni imena, ne smemo mešati s*

tem, kar ne obstaja" (ocena Mac Kinnon, po Liz Kelly, 1996:102). Skupna definicija in seznanjenost (potencialno) prizadetih z njo, pa je zelo pomembna sestavina razkrivanja in tudi odpravljanja tega pojava.

Manjše raziskave, ki so potekale v drugi polovici 70. let 20. stoletja v ZDA (Russell, 1984:269), so imele velik vpliv na ozaveščanje o tem pojavu. V začetku 80. pa je bila opravljena prva velika znanstveno natančna raziskava na reprezentativnem vzorcu več kot 20.000 zaposlenih v federalnih ustanovah v ZDA (raziskavo je izpeljal Merit Systems Protection Board, objavljena je bila 1981). Po D. Russell (1984:270) je bilo spolno nadlegovanje v tej raziskavi opredeljeno kot *"namerni ali ponavljajoči se nenaproseni besedni komentarji, kretnje ali fizični stiki spolne narave, ki veljajo pri naslovniku kot neprijazni"*.

Konec 90. let pa na vprašanje, kaj je spolno nadlegovanje, opirajoč se na ovrednotenje dosežkov in hib preteklih raziskav, Sandy Welsh (1999:169–170) navaja, da je to vrsta spolne diskriminacije, ki jo sestavljata dve obliki: quid pro quo nadlegovanje in sovražno okolno nadlegovanje. Prva oblika se pojavlja tedaj, kadar se spolne grožnje ali podkupovanje uporablja kot pogoj za zaposlitev ali za odločitev v zvezi z delom. Drugo obliko pa predstavljajo govorne in telesne kretnje, ki ustvarjajo zastraševalno in sovražno delovno okolje posameznici/ku (nagajanje na podlagi spola).

Ti dve dimenziji vključuje tudi opredelitev spolnega nadlegovanja, na kateri temeljijo *Pravila ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju* (po Kozmik, 1999:75), ki jih je 1993 sprejela Komisija EU. Zmanjševanje nadlegovanja in diskriminacije po spolu je namreč tudi eden od ključnih ciljev v strategiji razvoja Evropske unije.

"Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu; vključuje nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje."

Ta splošna definicija (ki je podobna definiciji tega pojava v ZDA; Harris, 1997: 155) je natančno razčlenjena po posameznih tipih nadlegovanja tako, da:

- a) fizično ravnanje spolne narave vsebuje nezaželen fizični stik, dotikanje, trepljanje, ščipanje, prisilni spolni odnos itd.;
- b) verbalno ravnanje spolne narave vključuje nedobrodošlo osvajanje, predloge v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoče se predloge za druženje zunaj delovnega mesta, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe, namigovanja ali opolzke komentarje;
- c) neverbalno ravnanje spolne narave obsega kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, predmetov ali besedil, pohotne poglede, žvižganje ali spolno sugestivne geste.

Poleg ravnanj, ki so bolj ali manj očitno povezana s spolnostjo, pa je v definiciji nadlegovanja zajeto tudi "drugo" ravnanje, ki temelji na spolu, kamor je uvrščeno zasmehovanje in posmehovanje, zastraševanje, fizična napadalnost do

zaposlenega, poniževalno in sramotilno obrekovanje, žaljive opazke o videzu, obleki - vse samo zaradi pripadnosti določenemu spolu.

Za spolno nadlegovanje kot nesprejemljivo obliko spolnega obnašanja gre: če je za nadlegovano osebo (tarčo) nezaželeno, nesprejemljivo in žaljivo; če se pozitiven ali negativen odnos nadlegovane osebe uporablja kot sredstvo za določanje zaposlitve in/ali napredovanja na delovnem mestu; če takšno obnašanje ustvarja zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje za nadlegovano osebo. Ocena prizadete osebe o neželenosti oziroma individualno določena meja med dopustnim in nedopustnim je ključno merilo, s katerim je neko spolno obnašanje označeno kot spolno nadlegovanje.

Obseg spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Raziskave, ki so bile opravljene v večini držav EU, kažejo, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu navzoče v vsaki državi, da je celo "najverjetneje problem v vsakem podjetju" in da prizadete niso samo ženske temveč tudi moški, čeprav v bistveno manjšem obsegu (Kozmik 1999: 13). Podobno stanje je tudi v drugih okoljih.

Po podatkih različnih raziskav (Gruber, 1998:303) je skoraj polovica zaposlenih žensk v severni Ameriki (konec 80. let 20. st.) v dveletnem obdobju doživela spolno nadlegovanje. Te raziskave tudi kažejo, da je delež nadlegovanih žensk v tipično moških dejavnostih višji kot v spolno mešanih ali feminiziranih: tako je npr. 1991 74% žensk v mornariških enotah ZDA doživelo eno ali več oblik spolnega nadlegovanja; višje stopnje pa so bile dokumentirane tudi za ženske v policijskih poklicih. Ali, veliko več žensk zaposlenih v prometu je doživelo spolno nadlegovanje v primerjavi z uradnicami (60%:6% - po Gruber, 1998:302).

V raziskavi v začetku 80. na reprezentativnem vzorcu več kot 20.000 zaposlenih v federalnih ustanovah v ZDA (po Russell, 1984:270) je 42% žensk in 15% moških odgovorilo, da so bili v obdobju dveh let (od maja 1978 do maja 1980) spolno nadlegovani na delovnem mestu. Večina respondentov je doživela več kot eno obliko spolnega nadlegovanja, večinoma je trajalo več kot en teden, mnoga nadlegovanja so trajala več kot 6 mesecev. Tisti, ki so prej delali tudi zunaj federalnih ustanov, so poročali, da stanje v federalnih ustanovah ni slabše kot je v lokalnih državnih ustanovah ali v privatnem sektorju.

Na podlagi izsledkov vrste raziskav S.Welsh (1999:170-172) ugotavlja, da so se raziskovalke/ci večinoma usmerili na nadlegovanje žensk, moške izkušnje so v glavnem neraziskane. Ocene glede obsega pa se precej razlikujejo. Glede na obseg vzorca se delež žensk, ki so izkusile spolno nadlegovanje na delovnem mestu, giblje od 16%-90%. Raziskava v drugi polovici 90. v ZDA (US National Women's Study) kaže, da je 12% žensk v svojem življenju izkusilo spolno nadlegovanje. Raziskovanje spolnega nadlegovanja v Kanadi na slučajnem vzorcu iz celotne populacije kaže na razliko v obsegu od 23% (Welsh - 1997) do 51% (Gruber - 1997). Velika variabilnost pa sproža vprašanje samega empiričnega raziskovanja, namreč merjenja spolnega nadlegovanja.

Kot ugotavlja J. E. Gruber (1998:304) sta pomembna dejavnika organizacijske kulture, ki vplivata na obseg spolnega nadlegovanja v delovnih organizacijah, zlasti strpnost do nadlegovanja v delovnem okolju ter drža odgovornih (kako odgovorni razumejo obvezo, da bi učinkovito obravnavali probleme nadlegovanja in uresničevanje politik in postopkov za boj proti tem problemom). Tako strpna okolja dopuščajo moškim, da razumejo ženske kot spolne objekte in da se potem do njih obnašajo seksistično in neprimerno. Tudi ženske reakcije so odvisne od tega okolja, od njihovih predstav o stopnji tveganja, ki ga prinaša pritoževanje zoper nadlegovanje, od pričakovanj, da bodo pritožbe resno sprejete in od verjetnosti, da bodo storilci kaznovani. Gruber (1998:307) je v raziskavi reprezentativnega vzorca kanadskih žensk (1.990 oseb) 1992 ugotovil, da je bolj pomembno, kje ženska dela, kot kaj dela (torej okolje delovnega mesta). Okolja, kjer prevladujejo moški, so bolj sovražna kot druga okolja (bolj verjetno je, da se bodo dotikali žensk, jih otipavali in zalezovali). V takšnih razmerah je tudi bolj verjetno, da bodo moški svoje delovno okolje opremili z gradivom, ki opredmetuje seksualnost.

K (po)ustvarjanju občje strpnosti do spolnega nadlegovanja in s tem k zmanjševanju vidnosti tega pojava v javnosti prispevajo tudi "miti", kot razširjena stereotipna stališča glede spolnega nadlegovanja imenujeta Richard J. Harris in Juanita M. Firestone (1997:156). Kot primere popačenih razlag - "mitov" avtorja omenjata naslednje: prepričanje, da spolno nadlegovanje ni pogosto; ocene, da žrtev sama prosi za nadlegovanje z izzivalnim obnašanjem in oblačenjem; stališča, da ženska žrtev napačno obdolžuje storilca na podlagi osebne zamere, jeze. Ti miti, ki ne ustrezajo podatkom iz empirične evidence, odražajo tendenco obdolževanja žrtev, zato zmanjšujejo pripravljenost prizadetih, da bi poročali o svojih izkušnjah. Prizadeti so (bili) pogosto označeni le kot "troublemakers" in deležni negativnih posledic.

Na klimo na delovnem mestu znatno vpliva tudi obnašanje vodilnih v organizaciji. Kot je pokazalo več raziskav (po Gruber 1998:304), je manj problemov z nadlegovanjem v tistih organizacijah, v katerih so vodje dejavni v omejevanju nadlegovanja, kakor v tistih, kjer so indiferentni ali celo spodbujajo seksualno nadlegovanje. Prav tako vodstvo lahko vpliva na zmanjševanje spolnega nadlegovanja z uresničevanjem politike ozaveščanja (npr. pamfleti, plakati, izobraževalni programi ipd.) glede spolnega nadlegovanja, kar spodbuja prijavljanje takšnih dejanj in ukrepanje zoper storilce. Tako je longitudinalno raziskovanje v vojaških dejavnostih v ZDA pokazalo upad deleža žensk, ki so doživele katero koli obliko spolnega nadlegovanja, od 64% (1988) na 55% (1995) (Gruber 1998:305).

Razmik med izkušnjami in zaznavanjem spolnega nadlegovanja

Kontekstualna pogojenost vpliva tudi na razmik med osebnimi izkušnjami in zaznavanjem ter označevanjem spolnega obnašanja kot nadlegovanja. Ali bo neko določeno spolno obnašanje označeno kot nadlegovanje, je odvisno od "objektivnega" zaznavanja in "subjektivnega" dojemanja tega pojava. Pomembno je, kako so opredeljene meje tega pojava v veljavni in prevladujoči pomenski strukturi

interakcij in prav tako, kako so pri posameznikih zamejena dopustna in nedopustna delovanja, ki so bodisi posredno ali neposredno seksualne narave bodisi vezana na družbeno in kulturno določeno spolno vlogo.

Glede na to, da je strogo androcentrična kultura in delno tudi takšna institucionalna regulacija medčloveških odnosov že zrahljana (Jogan, 1994), je razumljivo, da subjektivno dojetanje in označevanje pojava variira glede na stopnjo erozije ali trdnosti tradicije. Kot poroča S. Welsh (1999:173), nudijo raziskave različne odgovore glede subjektivnega razumevanja pojava. Tako so socialni psihologi ugotovili, da ženske in moški z bolj tradicionalnimi zadržanji, stališči označujejo manj vrst obnašanj kot spolno nadlegovanje. Na samooznačevanje izkušenj vplivajo tudi različne individualne značilnosti (kot npr. spolna usmeritev, rasna pripadnost, položaj v organizaciji ipd.) in širši navezni okvir dogajanja (ali gre za spolno interakcijo znotraj ali zunaj iste rase, razreda ipd.): meje dopustnosti so znotraj "kroga" širše, isti pojav je manj problematičen, kot če bi prišlo do njega zunaj tega okvira. Bolj surovo, vsiljivo in pogosto spolno obnašanje bo bolj verjetno označeno kot spolno nadlegovanje. Je pa precej razprav o tem, ali moški in ženske različno dojemajo spolno nadlegovanje.

Že v prvi polovici 80. let so raziskave na reprezentativnih vzorcih in na različnih populacijah pokazale (Konrad in Gutek, 1986:422), da obstaja spolna razlika v vrednotenju spolnega obnašanja na delovnem mestu. Ženske bolj pogosto kakor moški označujejo spolno obnašanje kot nadlegovanje in ga razumejo kot problem na svojem delovnem mestu. Isti tip spolnega obnašanja, ki ga ženske ocenjujejo negativno, ocenjujejo moški pozitivno, tudi če imajo enake spolne izkušnje na delovnem mestu. Druga ugotovitev je, da so moški bolj verjetno kot ženske spodbudniki takšnega spolnega obnašanja na delovnem mestu, ki vodi k pritožbam o nadlegovanju, medtem ko sami tega obnašanja ne razumejo kot nesprejemljivo.

Na podlagi raziskave (s pomočjo telefonskih intervjujev v juniju in juliju 1980) na reprezentativnem vzorcu (827 žensk in 405 moških) delavskih gospodinjstev v okrožju Los Angelesa sta npr. A. Konrad in B. Gutek (1986:429-430) ugotovili, da obstaja razlika med moškimi in ženskami v sprejemanju in dojetanju spolnih ponudb na delovnem mestu: 4x več moških kot žensk (67:17%) bi z veseljem sprejelo in 4x manj moških kot žensk bi to označilo kot žalitev (17:63%). Na podobno usmeritev moških kažejo tudi nekatere druge raziskave, npr. več raziskav o zaznavanju spolnega nadlegovanja v sodstvu v ZDA je pokazalo, da moški v tej dejavnosti mnogo manj kot ženske dojemajo spolno nadlegovanje kot resen problem na sodiščih in v drugih sodnih okoljih (Padavic&Orcutt, 1997:682).

Glede na zaznane razlike med spoloma v označevanju določenih izkušenj spolnega obnašanja kot spolnega nadlegovanja sta se P.A. Giuffre in C. Williams (1994:379) vprašali, zakaj večina žensk v ZDA ni označila svojih izkušenj kot spolno nadlegovanje. Po njuni oceni je del odgovora v dejstvu, da večina konec 80. in v začetku 90. še ni vedela, da je spolno nadlegovanje kaznivo dejanje. Šele leta 1986 je namreč Vrhovno sodišče ZDA vključilo spolno nadlegovanje med dejanja diskriminacije in ga s tem določilo kot protizakonito. Torej se je zavest o neprimerosti in nezakonnosti tega pojava šele razvijala in razširjala ter začejala postopno

rahljati stereotipizirane spolno diferencirane vzorce osebnostne identitete in družbene vloge.

Tako A. Konrad in B. Gutek na podlagi predhodnih raziskav (1986:423) ugotavljata, da obstaja razlika med spoloma delno zaradi družbenih norm, ki zapovedujejo dvojna merila za moške in ženske v heteroseksualnih odnosih. Moški so spodbujani, da bi imeli več žensk in če so v tem uspešni, jih drugi moški občudujejo. Nasprotno pa za ženske velja, naj ne bi imele več moških; ženske pa, ki to počnejo, so pri drugih ženskah in moških pogosto zasmehovane. Kot iniciatorji spolnih odnosov lahko moški gledajo na delovno mesto kot na potencialno areno za spolno osvajanje. Kot sprejemnice v spolnih odnosih pa ženske vidijo v delovnem mestu potencialno grožnjo z eksploatacijo. To potrjujejo tudi osebne izkušnje, saj – po ugotovitvah raziskovalcev – več žensk kot moških poroča o negativnih posledicah spolnega dogajanja na delovnem mestu. Raziskovalci so odkrili, da veljajo tisti poklici, ki jih opravljajo tako moški kot ženske, načelno kot primerni za oba spola; poklici, v katerih prevladuje en ali drugi spol, pa postanejo spolno stereotipizirani. V teh (zadnjih) poklicih naj bi spolna vloga preplavila poklicno vlogo ("spills over"). Primer takšnega poklica naj bi bil tajniški poklic.

Na subjektivno zmanjševanje tega pojava vpliva tudi strah samih žrtev – večinoma žensk, da jim ne bi verjeli ali da njihovih obtožb ne bi jemali resno (Giuffre in Williams, 1994: 379). Ženske, ki so žrtve, so pogosto – če obtožijo – same obdolžene.

Več sodobnih kvalitativnih raziskav je osvetlilo, kako organizacijska kultura vpliva na sposobnost posameznika, da spolno obnašanje označi kot nadlegovanje. Tako se je utrdilo spoznanje (Welsh, 1999:174), da se v seksualno permisivnih delovnih kulturah ponižujoče spolno in seksualizirano obnašanje ne razume kot nadlegovanje, ker je institucionalna sestavina dela. Tu gre za normalizacijo spolnega nadlegovanja oziroma za povsakdanjenje in določanje tega obnašanja kot samoumevnega. Glede na izsledke raziskave B. Gutek (1985, po Konrad in Gutek, 1986:425) prihaja do tega pojava zlasti v tistih okoljih, kjer prevladujejo moški, ti namreč težijo k seksualizaciji; kjer prevladujejo ženske, pa so težnje po asekualnosti.

Na razmik med izkušnjami in označevanjem spolnega nadlegovanja vplivajo še različni drugi dejavniki. Tako P.A.Giuffre in C. Williams (1994:379) ugotavljata, da mnogi moški in ženske doživljajo spolno obnašanje na delovnem mestu kot prijetno: pri tem prednjačijo moški (kot kažejo različne raziskave, npr. B. Gutek), vendar so tako usmerjene tudi nekatere ženske (Giuffre in Williams, 1994:379). Takšna zadržanja so zlasti navzoča v organizacijah, ki izkoriščajo telo in seksualnost zaposlenih. Na mnogih delovnih mestih zaposlujejo delavce na podlagi njihove privlačnosti in vznemirljivosti, ne le v industriji spolnosti temveč tudi v storitvenih dejavnostih kot npr. receptorji, letalsko strežno osebje, ter strežno osebje v restavracijah. Spolno izkoriščanje v takšnih dejavnostih ni v celoti prisilno, saj mnogi zaposleni jemljejo to dimenzijo svojega dela kot privlačno in spodbudno za lastno občutenje identitete in prijetnosti. Zaradi tega se nekateri moški in ženske upirajo brisanju spolnostne dimenzije z njihovih delovnih mest, kar pa še ne pomeni, da je vse spolno obnašanje na delovnem mestu celo zanje sprejemljivo.

Ker je vloga spolnega objekta v prevladujoči moškosrediščni kulturi ključna za žensko spolno vlogo, je spolno stereotipiziranje posebej pomembno pri pojasnjevanju spolnega nadlegovanja. Ko je poklic feminiziran, se v poklicno vlogo vnese spolna vloga. Zelo pomembno je tudi, s kom imajo stike ženske, ki so zaposlene v feminiziranih okoljih. Ni namreč povsod feminizacija povezana z vlogo ženske kot spolnega objekta. Vloga, v kateri se ženska razume kot spolni objekt (zapeljivka), se sčasoma razvije predvsem v tistih okoljih, kjer prevladuje delo z moškimi (npr. v gostinstvu, knjižničarstvu v moškem inženirskem okolju ipd.). Kjer pa imajo ženske opraviti npr. z otroki, se kot samoumevna razvije vloga ženske kot negovalke, skrbnice. Ženske v prvem primeru manj pogosto označujejo določeno spolno obnašanje kot nadlegovanje.

Večja stopnja strpnosti do spornega seksualnega obnašanja je v primerih, ko (če) zaposleni spolno obnašanje razumejo kot sestavino samega opravljanja dela (part of the job). Nekatero ženske s takšnim delovanjem tudi pridobijo, zato ni mogoče upiranje takšnemu spolnemu delovanju. Če se pa pritožijo menedžerju, je bolj verjetno, da bodo ob delo. Na takšnih delovnih mestih si morajo posamezniki/ce razviti osebno strategijo obvladovanja stalnega nadlegovanja, natančno morajo določiti mejo med prepovedanim in opravičenim spolnim obnašanjem pri delu, kar pa ni preprosto.

Raziskava Folgero & Fjeldsad (1995, po Williams, 1999: 77) je pokazala, da so mnogi zaposleni prepričani, da mora pametna, razumna oseba dopuščati spolnostne zahteve delovnega mesta (po načelu "vzemi ali pusti"). Spolna privlačnost in spogledljivost sta namreč pogosto institucionalizirani sestavini delovnega mesta. Zaznave spolnega nadlegovanja so v takšnih okoljih potisnjene do stopnje, da prizadeta oseba aktivno zanika obstoj problema sploh. Kot spolno nadlegovanje je v takšnih primerih označeno le tisto obnašanje, ki presega meje delovnega mesta (npr. nasilno zalezovanje). Po tej raziskavi spolno nadlegovanje in soglasna spolnost nista nasprotna pojava, temveč medsebojno povezana in prekrivajoča se; še vedno pa ostaja vprašanje "soglasnosti" v primerih, ko je podreditev spolnemu nadlegovanju del posla, kljub tolerantnosti zaposlenih. V teh primerih so meje med enim in drugim pogosto zabrisane.

Na označevanje spolnega obnašanja kot nadlegovanja pa znotraj organizacije vplivajo še drugi dejavniki, ki določajo večkratno diferenciacijo. Na to kažejo izsledki raziskave P.A. Giuffre in C. Williams (1994:380), ki sta jeseni 1991 z globinskim intervjujem z 18 osebami moškega in ženskega spola strežnega osebja v restavracijah (v Austinu, Texas, kjer je bilo mešano strežno osebje; vzorec sta določili z metodo "snežna kepa") odkrili, da se pogosto uporablja kompleksna dvojna merila v označevanju spolnega obnašanja: identična obnašanja so v enem okolju označena kot spolno nadlegovanje, v drugem pa ne. Vzajemno spolno delovanje znotraj iste rase, etnične pripadnosti, spolne usmeritve in razreda oz. statusa je bilo pri mnogih označeno kot prijetno, vir užitka. Vendar tisti, ki so bili pri tem užaljeni, prizadeti, takšnih delovanj niso razumeli kot neizogibno in naravno značilnost kulture v restavraciji. Nekatero raziskovalke ugotavljajo, da gre v mnogih restavracijah za "prisilno veselost".

Alison Konrad in Barbara Gutek (1986:437) poudarjata, da je spoznanje o tem, da ženske bolj pogosto označujejo spolno obnašanje na delovnem mestu kot spolno nadlegovanje, zelo pomembno za upravljanje, vodenje organizacijskega obnašanja; menedžerji bi morali vedeti, da se ženske večinoma ne veselijo spolne ponudbe. Menedžerji bi tudi morali vedeti, da spolno mešana delovna okolja prispevajo k zmanjševanju pritožb zoper delovno organizacijo zaradi spolnega nadlegovanja. Po drugi strani pa feminizirane dejavnosti, ki so usmerjene na odrasle moške (npr. kot stranke), spodbujajo visoko število pritožb zoper delovno organizacijo zaradi spolnega nadlegovanja (čeprav imajo ženske, ki so tu zaposlene, višji prag tolerantnosti do nadlegovanja kot zaposlene ženske v okoljih s spolno mešanimi delovnimi vlogami).

Razmik med izkušnjami in označevanjem spolnega obnašanja kot nadlegovanja se praviloma povečuje tudi glede na stopnjo nemoči in marginalnosti določene kategorije v delovni organizaciji. Med šibke in marginalne kategorije sodijo zaposleni za določen čas¹, ki sta jih raziskovala J. K. Rogers in K. D. Henson (1997). Z raziskavo (z globinskim intervjujem 35 začasno zaposlenih v Chicagu 1990/91 in 33 v Los Angelesu 1993/94) sta ugotovila, da začasni delovni odnosi bolj kot stalni tradicionalni delovni odnosi ustvarjajo okolje, ki spodbuja in dopušča spolno nadlegovanje in da je žrtev pogosteje kaznovana kot storilec. Verjetnost, da bodo zaposleni za določen čas bolj nadlegovani kot stalni zaposleni, izhaja iz spoznanja, da imajo večinoma nizek status in da se zaposlujejo pretežno v ženskih poklicih. Večina zaposlenih za določen čas v ZDA v osemdesetih in devetdesetih letih 20. st. so ženske, takšno delo pa je seksualizirano. Kljub zakonskim določilom o enakosti obravnave ne glede na tip zaposlitve, je pri začasnih pogosto večji poudarek na videzu ali "ženskosti" (Rogers&Henson, 1997:218–221). Avtorja (Rogers&Henson, 1997: 226) poudarjata, da je treba spolno določeno obnašanje na delu (gendered work behavior) razumeti kot tisto, ki ga ustvarjajo spolno določena delovna mesta, ne pa kot posledico prelitja spolne vloge.

Zaposleni za določen čas so v uradih pogosto obravnavani kot številke, kot pasivni sprejemniki zapovedi, podobno otrokom, običajno se razume, da zasedajo najnižja mesta v uradu, da jim ukazujejo tako nadrejeni kot sodelavci (stalni sodelavci večkrat tud radi zvrnejo neprijetna dela na začasne). Poleg nizkega statusa zaposlenih za določen čas povečuje njihovo ranljivost za zlorabo na delovnem mestu še prehodnost tega dela. Običajno jih označujejo kar kot prehodne, razumejo jih kot kose pohištva in jih osamljajo.

Rogers&Henson (1997:229–232) sklejata, da je poročanje o kakšnih težavah kot npr. o spolnem nadlegovanju, v nasprotju z ekonomskimi interesi zaposlenega za določen čas, "začasnika"; kajti, če bi bil začasnik problem, potem je lahko hitro

¹ Kot ugotavlja Dula J. Espinosa (1997:223), je v zadnjih desetletjih v ZDA očiten premik od varnega zaposlovanja (bodisi s polnim bodisi z delnim delovnim časom) k zaposlovanju za določen čas. V 90. je na ta način zaposlenih 25–30% vse civilne delovne sile, tri petine zaposlenih za določen čas pa so ženske, ki so v primerjavi s prvo kategorijo zaposlenih manj zaščitene glede spolnega nadlegovanja in tudi glede drugih oblik seksizma (Espinosa 1997:227). Takšni položaji v "sekundarnem sektorju" del prinašajo ženskam večje weganje za spolno nadlegovanje in druge zlorabe, ki pa ga morajo prenašati predvsem individualno.

nadomeščen z drugim. Zato je tudi najpogostejši odgovor na spolno nadlegovanje ignoranca storilca, kar pa prizadeti tudi opravičujejo z "začasnostjo" dela. Spolnemu nadlegovanju pripisujejo majhno važnost. Videti je, da biti-spolno-nadlegovan pomeni rutinski del biti-zaposlen-za-določen-čas.

S. Welsh (1999:175) se sprašuje, do katere stopnje nas mora skrbeti razlika med izkušanjem neželenih spolnih obnašanj (objektivno) in označevanjem tega (subjektivno zaznavo) kot spolnega nadlegovanja. Čeprav nekateri menijo, da temu ni treba posvečati posebne pozornosti, je dejstvo, da so tisti, ki so doživeli neželjeno spolno obnašanje - ne glede na to, kako so označili doživetje, bili deležni več negativnih psiholoških posledic in neprijetnosti na delovnem mestu kot tisti, ki tega niso doživeli.

Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Številne raziskave (Welsh 1999:183) poročajo o psiholoških in somatsko zdravstvenih posledicah spolnega nadlegovanja pri delu. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu povzroča v delu prizadetih nižjo moralo, absentizem, zmanjšuje zadovoljstvo z delom, zmanjšuje predstavo o enakih možnostih in škoduje medsebojnim odnosom, nekatere žrtve pa so celo prisiljene pustiti delo ali pa ga izgubijo. Tudi psihične in fizične zdravstvene posledice prizadetih so dobro dokumentirane: spolno nadlegovanje je povezano z zaskrbljenostjo in strahom (anksioznostjo), depresijo, motnjami spanja, stresom in glavoboli. Vse te posledice bi bilo potrebno longitudinalno raziskovati ob uporabi življenjskih potekov. Med posledicami za organizacijo so zlasti pomembne: zmanjšana produktivnost, motnje v delovnem procesu zaradi zamenjavanja osebja na določenih delovnih mestih, zdravstvene zahteve.

Raziskava v federalnih ustanovah v ZDA v začetku 80. (Russel, 1984:270) je pokazala, da so bile posledice spolnega nadlegovanja po ocenah prizadetih velike: skupna vsota škode v denarju (189 milijonov USD) je ustrezala vsoti šestih mesečnih plač 465 vodij federalnih uradov predvsem zaradi zmanjšanja individualne in kolektivne produktivnosti, to pa je povezano z zmanjšanim fizičnim in emocionalnim blagostanjem posameznika. Čeprav je večina poročala, da spolno nadlegovanje ni vplivalo na spremembo njihove kariere in delovnega položaja, pa je precejšnja manjšina moških in žensk poročala o negativnih učinkih (npr. zapustitev delovnega mesta). Žrtve bolj surovih oblik (izvzeto je posilstvo) spolnega nadlegovanja so bolj pogosto poročale o negativnih posledicah. Glede storilcev spolnega nadlegovanja je večina žensk v tej raziskavi (Russell, 1984:272-273) odgovorila, da so bili storilci moški in večina prizadetih moških, da so bile storilke ženske. Vendar so bili pri nadlegovanih moških storilci bolj pogosto istega spola kot pri ženskah.

Pomembno je spoznanje, da so posledice spolnega nadlegovanja spolno neenako razporejene. Izsledki raziskave v Los Angelesu (Konrad in Gutek, 1986:432) kažejo, da ženske bolj pogosto navajajo negativne posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot moški: tako je npr. zaradi spolnega nadlegovanja

zapustilo delo 75 žensk in 4 moški; delovno mesto je zamenjalo 42 žensk in 3 moški; iskanje dela je opustilo 79 žensk in 7 moških; delovno mesto je izgubilo 57 žensk in 9 moških.

Reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Na podlagi raziskav v 80. letih 20. stol., ki so razkrile, da prizadeti na različne načine reagirajo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je J.E. Gruber (1989:3-9) razvrstil reakcije v naslednje štiri glavne tipe: izogibanje; odstranjevanje; pogajanje; soočenje.

Najbolj blag, popustljiv in najmanj samozavesten tip reakcije je *izogibanje*, ki se izraža na tri načine:

1. nepriznavanje obstoja samega nadlegovanja pri prizadeti osebi (preziranje nadlegovalca, zmanjševanje pomena nadlegovanja, hlinjenje ne vključenosti, neprizadetosti);
2. preprečevanje možnosti za nadlegovanje (izbirno izogibanje stiku s potencialnim nadlegovalcem z uporabo časovnih in prostorskih zamejitev, začasno zapuščenje ali oddaljevanje od mesta nadlegovanja);
3. samopremestitev (zapustitev ali premestitev iz okolja z nadlegovanjem).

Najpogosteje gre za pasivno odzivanje na spolno nadlegovanje (preziranje in izogibanje), redkeje za zapuščenje delovnega mesta ali premeščanje. Gruber (1989:3) opozarja, da je ta izsledek tudi posledica tega, ker raziskovalci sprašujejo predvsem o reakcijah na obstoječem delovnem mestu, potrebno pa bi bilo pozornost respondenta natančno časovno uokviriti. Po Gruberju (1989:5) se tip izogibanja najpogosteje uporablja v študentskem okolju.

Odstranjevanje je na višji stopnji aktivnega odnosa prizadetega in se kaže v naslednjih reakcijah:

4. maskiranje, pretvarjanje, prikrivanje (zmanjševanje učinka spolnega nadlegovanja, sodelovanje, šaljenje, "pojdi se solit");
5. iskanje družbene podpore (iskanje nasveta pri solidarnih sodelavcih, pridobivanje podpore pri solidarnih kolegih, prijateljih ali družinskih članih zunaj delovnega mesta).

Če izogibanje ni učinkovito in je pogajanje videti preveč tvegano, prizadeti z iskanjem podpornih mrež odstranjuje tegobo z dveh vidikov: po eni strani podporna mreža spodbuja izpovedovanje strahu in napetosti prizadetih in s tem omogoča bodisi, da se prizadeti še naprej pretvarja, bodisi da zmanjšuje možnost stopnjevanja nadlegovanja; po drugi strani podporna mreža oskrbi prizadeto/ega s predlogi ali strategijami za ravnanje z nadlegovalcem.

Pogajanje je bolj aktivna oblika odnosa prizadetih do nadlegovalca in se kaže v naslednjih reakcijah:

6. neposredne zahteve (prizadeti zahteva od nadlegovalca, da preneha; pogovor z nadlegovalcem; grožnja z javnim razkrinkanjem nadlegovanja);
7. strokovno poklicno posredovanje (iskanje zakonitega nasveta, svetovanje ali drugačno izvedensko mnenje zunaj delovnega mesta).

Od načina, kako je izražena zahteva po prenehanju (ali gre za "prošnjo" ali gre za odločno zahtevo), je odvisno, ali bo reakcija bolj pogajanje ali soočenje. S pogajanjem prizadeta oseba premakne središče interakcije k svojim potrebam, vendar je v tem skrita nevarnost (prizadeta tvega maščevanje ali izolacijo ali pa postane ujeta v stopnjevanje jakosti nadlegovanja). Ker je pogajanje tvegano, prizadeti redko išče strokovno pomoč zunaj delovnega mesta (navadno šele, ko prvi dve obliki odpovesta). Pogosto je tudi ta nasvet usmerjen nazaj na delovno mesto, kjer naj bi se ustvarile znosne razmere. Posredovanje zunanjih svetovalcev izvedencev se pogosto uporablja takrat, kadar ima nadlegovalec nadzorno moč nad prizadeto osebo.

Soočenje je najbolj aktivna, dejavna oblika odziva na nadlegovanje in vključuje: 8. odločni, napadalni osebni odgovori (uporabljanje odločnega jezika, grožnja s formalno dejavnostjo, fizična zaustavitev);

9. organizacijska strukturna moč (pritožba preko kanalov, iskanje formalnega nasveta ali pomoči v organizaciji, razkritje nadlegovanja na formalni način).

Soočenje se pojavlja v treh tipičnih situacijah: a) pogosto je zadnja možnost po tem, ko so vse druge metode odpovedale; b) pojavi se tedaj, kadar je nadlegovanje tako moteče napadalno, da zahteva odločen odgovor (ekstremne okoliščine spodbujajo ekstremne odgovore); c) pogosto pride do soočenja v tistih delovnih okoljih, v katerih organizacijska hierarhija razume spolno nadlegovanje kot upravičeno vprašanje delovnega mesta. V zadnjem primeru je tudi tveganje prizadete osebe za vstop v soočenje manjše, ker pričakuje, da se bo organizacija obnašala solidarno, profesionalno (Gruber, 1989:4).

Po izsledkih raziskave zaposlenih v federalnih ustanovah v ZDA (Russell, 1984:279) je večina žrtev reagirala na spolno nadlegovanje s pasivnim odporom (neprizadetost, ignoriranje), vendar so bile te oblike odpora tudi najmanj učinkovite. Najbolj učinkovite so bile odločne dejavnosti (zahteva storilcu, da preneha, poročanje nadrejeni osebi ali drugi uradni osebi o nadlegovanju). Te oblike so sorazmerno redke, o čemer priča podatek iz Culbertsonove raziskave (1992) vojne mornarice ZDA, da se je samo 5% žensk, ki so skušile spolno nadlegovanje, formalno pritožilo (Welsh, 1999:182).

Po raziskavi federalnih ustanov je razumljivo, zakaj je nizek delež tistih, ki se uradno pritožujejo: polovica žensk - žrtev in ena tretjina moških, ki so se pritožili uradni ali nadrejeni osebi, poroča, da se ni nič spremenilo ali pa, da je bilo potem še slabše. Za dejavnosti, ki bi prizadetim pomagale reševati problem (npr. posebne svetovalne storitve), so se bolj zavemale ženske kot moški. Ta raziskava je pokazala, da bi se z izboljšanjem dostopnih mehanizmov za obravnavo pritožb glede spolnega nadlegovanja v delovnem okolju zvečala moč družbenega zaviiranja takšnega delovanja.

Ugotavljanje, kako prizadeti reagirajo na spolno nadlegovanje, je odvisno tudi od načina raziskovanja, na kar je opozoril Gruber (1989:4). Denimo, če določenege tipa reakcije ni v vprašalniku za zbiranje podatkov, je znanje izgubljeno. Eden od dejavnikov, ki vpliva na spoznavanje reakcij, je tudi obseg vzorca. Gruber ugotavlja, da se pri tistih vzorcih, ki vključujejo nad 200 enot, pojavlja višji delež tistih, ki so reagirali na spolno nadlegovanje z izogibanjem in odstranitvijo kot pri manj-

ših vzorcih. Gruber in Bjorn (po Gruber, 1989:5) sta v raziskavi 1986 odkrila, da so tiste ženske, ki imajo nižjo kvalifikacijo ali ki delajo v visoko ogrožajočem okolju (kjer so ženske številčna manjšina), bolj nagnjene k neodločnim načinom reagiranja na spolno nadlegovanje. Ta značilnost dela je bila boljši prediktor (napovednik) za odgovor na nadlegovanje kot samospoštovanje ali pa zadovoljstvo z življenjem. Končno sta ugotovila, da silovitost nadlegovanja pozitivno korelira z odločnostjo odgovorov.

Poleg subjektivnih zadržanj do samega spolnega nadlegovanja, so za reagiranje prizadetih na ta pojav pomembne tudi kontekstualne sestavine, ki so med sabo povezane: od poznavanja, kakšne odgovore na nadlegovanje so dale druge ženske na delovnem mestu (v tem okolju); od stopnje, do katere je delovno okolje strpno do nadlegovanja in diskriminacije na delovnem mestu; od zaznane verjetnosti, da bo bolj odločno nasprotovanje stopnjevalo napetosti ali antagonizme. O tem, kako pomembno je upoštevanje konteksta, govorijo tudi izsledki raziskave afro-ameriških žensk gasilk: ti kažejo, da se one borijo zoper nadlegovalce, ker nimajo česa izgubiti, saj so že tako in tako odrinjene na rob zaradi rase in spola (Welsh, 1999:182). Torej tudi vsi marginalni ne reagirajo enako.

Teoretske razlage in raziskovanje spolnega nadlegovanja

Kljub temu, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu predmet proučevanja že dve desetletji, še vedno obstajajo različne pomanjkljivosti, h katerim prispeva zlasti pomanjkanje sistematičnih teoretskih razlag o vzrokih za ta pojav. Po nekaterih ocenah (Welsh, 1999:176), namreč nudi večina študij spolnega nadlegovanja deskriptivne modele, ki opisujejo korelacije, ne razlagajo pa, zakaj se pojavlja spolno nadlegovanje. Vendar je zlasti v sodobnih socioloških analizah spolnega nadlegovanja mogoče najti pomembne razlage in teorije, ki se osredinjajo na tri ravni pojasnjevanja: societalno, organizacijsko in individualno.

Pretežno psihološke razlage, ki se osredinjajo na *individualno raven*, se ukvarjajo z zvezo med osebnostnimi značilnostmi tarče, storilca in spolnim nadlegovanjem. Čeprav je razkrivanje te zveze zanimivo in potrebno, je tako mogoče pojasniti le majhen del pojava, večje možnosti pojasnjevanja pa lahko ponudita druga dva pristopa.

Razlage, ki upoštevajo *societalno raven* (Welsh, 1999:176-177), trdijo, da je spolno nadlegovanje produkt kulturno opravičenih razlik v moči in statusu med moškimi in ženskami. Ta sociokulturni model se ujema s feminističnim modelom, ki poudarja, da so vzroki spolnega nadlegovanja v patriarhalni družbi (npr. Rospenda et al, 1998; Padavic&Orcutt, 1997). Spolno nadlegovanje je razumljeno kot rezultat procesov spolne socializacije in kot mehanizem, s katerim moški uveljavljajo svojo moč in oblast nad ženskami tako na delovnem mestu kot v družbi.

Ta sociokulturni model tudi pojasnjuje, kako so spremenljivke na individualni ravni (npr. starost in zakonski stan) povezane z nizkim položajem in pomanjkanjem sociokulturne moči (npr. samske in mlade ženske so lahko razumljene kot bolj

dostopne za spolne interakcije v primerjavi z drugimi ženskami in zato lahko doživijo več nadlegovanja kot druge). Spremenljivke na individualni ravni so povezane s poklicnim kontekstom (npr. v ZDA starejše ženske, ki so profesionalke, izkušajo manj spolnega nadlegovanja kot nosilke neprofesionalnih dejavnosti).

Sociokulturni pristop torej vključuje vzorce moškosti, ženskosti in celoten ustroj institucij, socializacijo in razporeditev moči v družbi. O upravičenosti in potencialni plodnosti sociokulturnega pristopa govorijo tudi spoznanja kanadskih raziskovalcev o tem, da niso vsiljivci, nadlegovalci žensk šele odrasli moški (fantje), temveč da se to dogaja že prej, zagotovo že v osnovni šoli, začenši z nadlegovanjem, ki zadeva spolno vlogo deklic in kombinirano z nauki o moškem kot spolno agresivnem (DeKeseredy in Schwartz, 1998:37), kar je zlasti navzoče v športnih klubih.

Kako pomembno je pojasnjevanje širših družbenokulturnih okoliščin spolnega nadlegovanja, so pokazale že nekatere začetne raziskave, ki so poskušale razkriti medsebojno povezanost subjektivnih in objektivnih vidikov. Tako je pri predstavljanju vzrokov spolnega nadlegovanja D. Russell (1984: 273–275) navedla nekatere pomembne dejavnike:

- vzorci socializacije v spolno specifične vloge, ki moškega določajo kot skrbnika in spolnega iniciatorja;
- kulturni stereotipi o pravi moški in pravi ženski vlogi, ki spodbujajo moške, da v zaposleni ženski vidijo najprej spolni objekt;
- moč moških kot vir in posledica izrabe spolnosti;
- potreba po družbenem nadzoru žensk kot sredstvo za doseg moških ekonomskih interesov in ohranjanja podrejenega položaja žensk.

Med kulturnimi vrednotami je pomembno naziranje, da je mesto ženske doma. Moški si zato jemljejo pravico do nadlegovanja žensk na delovnem mestu, ker so prepričani, da so ženske zapustile "svoje pravo mesto" in da so s tem zapustile tudi svojo osebno integriteto, poštenost. D. Russell (1984:277) po M. Mead ugotavlja, da so moški gledali na netradicionalne in nekonformne ženske, vključno s temi, ki delajo zunaj doma, kot na predmet zasmehovanja in so zaradi tega bile tudi predmet spolnega zlorabljanja. K temu se je lahko pridružila še potencialna pripravljnost nekaterih žensk za prostituiranje. Po Russell (1984:277–278) gre zlasti za samske ženske, ki pogosto živijo v revščini in jih to sili, da spolne storitve prodajajo za ekonomske ugodnosti.

Po oceni različnih raziskovalk (Russell, 1984:280) naj bi bil nizek ekonomski položaj žensk tisti dejavnik, ki dela ženske bolj ranljive za spolno nadlegovanje, zlasti s strani bolj izkušenih delavcev in z varno zaposlitvijo. Skratka, ženska manjša moč tako na delovnem mestu kot nasploh v družbi povečuje žensko ranljivost za spolno nadlegovanje. Iz tega sledi, da bi bilo izenačevanje možnosti in dejanskih položajev ugodno za zmanjševanje spolnega nadlegovanja.

Kasnejše raziskave so potrdile, da je pojavnost spolnega nadlegovanja odvisna od stopnje vpliva in nadzora enega spola nad drugim, kar se izraža v številčni in normativni (kulturni) prevladi (Gruber 1998), ki sta sicer ločeni, vendar večinoma povezani. Moška normativna (androcentrična) prevlada se pojavlja v mnogih delovnih okoljih, ki se zelo razlikujejo glede na moško številčno prevlado: od pri-

merov, ko ima majhno število moških nadrejen položaj nad večjo žensko delovno skupino (npr. zdravniki/sestre; menedžerji/sekretarke), do moških "rezervatov", kjer so ženske skoraj odsotne, tiste, ki so, pa so zelo vidne.

Ženske v tradicionalno ženskih poklicih doživljajo nadlegovanje predvsem zaradi pomanjkanja moči in/ali zaradi seksualizacije njihovih delovnih aktivnosti, ženske v tradicionalno moških položajih pa so pogosto obravnavane sovražno, ker posegajo v moško moč in prednosti in ogrožajo "produkcijo maskulnosti". V mnogih tradicionalno moških položajih so delovne identitete oblikovane na podlagi moških kulturnih simbolov in spolnega obnašanja: napadalnost, spolna drznost, sprejemanje nevarnih in tveganih situacij, obredno povezovanje, ki slavi moško nadrejenost (kar razkriva več raziskovalcev - po Gruber, 1998:303). Delovne identitete, ki se oblikujejo na stereotipnih podobah maskulnosti, so dvojno moško vladane: moška tradicionalnost nekega poklica ustvarja delovno kulturo, ki je podaljšek moške kulture nasploh; številčno prevladovanje moških na delovnih mestih pa povečuje sovražnost do žensk, katerih vstopanje moški razumejo kot skrunjenje moškega prostora. Je pa razlika v stopnji nadlegovanja med ženskami, ki delujejo na visoko profesionaliziranih tradicionalno moških delovnih mestih (manj surovo) in tistimi na tradicionalnih delavskih mestih.

Razlage, ki se osredinjajo na *organizacijsko raven* (Welsh, 1999:177-181), se razvrščajo od teoretskih razlag moči do opisov značilnosti organizacije, ki so povezane z verjetnostjo spolnega nadlegovanja. Mnoge od teh razlag temeljijo na načinih, kako razlike v moči v organizacijah uveljavljajo spolno nadlegovanje in ohranjajo neenakost (npr. Rospenda et al, 1998).

Organizacijski modeli raziskovanja, ki temeljijo na napačni predpostavki o spolni nevtralnosti organizacije, podcenjujejo pomen spola in drugih družbenih značilnosti v strukturiranju pristopa do organizacijske moči. R. Kanter (po Rospenda, 1998:43) je kritizirala takšne predpostavke in odkrila, da so organizacijski položaji postavljeni na spolne temelje; menedžerske vloge koreninijo v "maskulini etiki" in vključujejo lastnosti, ki so povezane z moškimi. Podobno je J. Acker (po Rospenda ibid.) ugotovila, da so ženske sistematično izključevane iz organizacijske moči, ker so organizacije določene glede na moške delitve na javno in zasebno območje. Podcenjevanje žensk ustvarja spolno neenakost znotraj organizacij in institucionalizira pomanjkanje možnosti za ženske, da bi dosegle moč.

Nekateri organizacijski modeli razlag poudarjajo, kako neenakosti v formalni moči omogočajo, da nosilci formalno močnih položajev (nadrejeni kot npr. poslovodje, menedžerji) lahko uporabljajo svoj položaj za spolno nadlegovanje. Te razlage temeljijo na predpostavki, da so moški, ki so nosilci nadrejenih položajev, tisti, ki nadlegujejo podrejene ženske. Vendar raziskave kažejo, da so bolj verjetno nadlegovalci sodelavci, včasih celo podrejeni, zato so razlage, ki operirajo s formalno organizacijsko močjo, omejene vrednosti.

To spoznavno omejenost lahko presežejo razlage, ki razkrivajo, kako so tudi organizacijske norme in razporeditev moči konstruirane na spolno temelječi družbenokulturni moči - torej androcentrično, na temelju "maskuline etike" (Rospenda, 1998:43). Upoštevanje te družbene konstruiranosti (z vključenim učinkovalnim spojem razreda in rase) omogoča pojasnjevanje in razumevanje,

zakaj prihaja do tega, da organizacijsko podrejena oseba nadleguje nadrejeno, zakaj se pojavlja spolno nadlegovanje, ki je nasprotno organizacijski moči - "contrapower harassment".² To je mogoče razumeti glede na utrjeno predstavo o (večkratni) spolni delitvi dela, po kateri so npr. ženske vnaprej odmišljene in podcenjevane kot nosilke nadrejenih položajev v organizaciji.

Pri razširjanju spoznavnega interesa, povezanega s formalno organizacijsko močjo, je pomemben še en vidik. Večina raziskovalcev se namreč strinja, da je treba pojmovanje organizacijske moči razširiti z vključitvijo neformalnih medosebnih načinov moči. Tako npr. sodelavci z neformalnimi viri moči (osebnost, pristop do kritičnih informacij, izvedenstvo) bolj verjetno spolno nadlegujejo kot drugi. Kot poudarja Rospenda (1998:53), spol močno vpliva na neformalno moč na delovnem mestu.

Oblike neformalne moči (po Rospenda, 1998:44-45) so različne: navezna moč (temelji na osebnem ugajanju); izvedenska moč (temelji na edinstvenem znanju); nagrajevalna moč (temelji na kontroli razporejanja sredstev in nagrad in na zmožnosti odstranjanja ovir) in prisilna moč (možnost kaznovanja, odtegnitve nagrad itd.). Spol posebej izstopa pri ustvarjanju neformalnih zvez, ki so neločljive za doseganje moči na delovnem mestu. Moški so med sabo povezani in tiho podpirajo tudi spolno nadlegovanje (zanje ni problematično, če je usmerjeno na ženske), zato se lahko pojavlja formalni moči nasprotno nadlegovanje ženske (više stoječi moški v formalni mreži ne podpira ženskih pritožb). Moči nasprotno spolno nadlegovanje je netipičen pojav znotraj širšega spolnega nadlegovanja, v katerem so sicer nadlegovalci pogosteje sodelavci ali nadrejeni. Vendar pa raziskovanje takšnih netipičnih pojavov prispeva k boljšemu razumevanju dinamike moči na delovnem mestu (Rospenda, 1998:57).

Popolnoma se lahko strinjamo s S.Welsh (1999:178), ki poudarja, da je treba pri raziskovanju nadlegovanja upoštevati mnogokratno hierarhijo moči, ki lahko "deluje tako, da so osebe v odnosu do drugih hkrati močne in nemočne." S tem se izognemo pojmovanju, da je moški tisti, ki nadleguje in ženska vedno nemočna tarča, cilj.

Pomembna sestavina pri organizacijski ravni proučevanja je organizacijska kultura (ki vsebuje norme primerne obnašanja in vrednote, ki jih imajo člani organizacije). Raziskovalci spolnega nadlegovanja so postali pozorni na ta vidik po spoznanju, da se v nekaterih organizacijah pojavlja spolno nadlegovanje, v drugih

² K. Rospenda, J. Richman in S. Nawin (Rospenda et al., 1998:43) so raziskovale 8 primerov takšnega nadlegovanja na Univerzi Illinois v Chicagu 1996. Do predmeta raziskovanja so prišle na tri načine: v osmih skupinah s skupnim številom 66 oseb, (ki so bodisi same izkusile, bile priče ali vedele, da prihaja do nadlegovanja na delovnih mestih na univerzi), so v pogovoru zaznali 5 primerov posebnega moči nasprotnega nadlegovanja; dva primera sta bila razkrita v poglobljenih intervjuih iz vzorca 20 oseb (od skupno 349), ki so v letih 1990-1995 imele stik z Uradom za pozitivno akcijo na univerzi; en primer je študija izkušnje profesorice predstojnice, ki jo je nadlegoval administrator v njenem oddelku. Od 8 primerov je samo v enem šlo za to, da je podrejena ženska spolno nadlegovala moškega, v enem pa za homoseksualno moško nadlegovanje - v vseh drugih primerih so bile nadlegovane ženske. Gre za ženskam neprijazno okolje, v katerem je spol - zaradi sociokulturnih določil - vir moči. Pri moških usklajenost z vladajočimi normami moškosti pomeni tudi zvezo s pojmovanjem moči; prava moškost pomeni moč, homoseksualna usmerjenost pa je negativno vrednotena.

pa ne. B. Gutek (po Welsh, 1999:180) je odkrila, da je večja verjetnost, da bodo moški nadlegovali ženske, tam, kjer gre za "neprofesionalne", dezorganizirane organizacije ali tam, kjer se pije na delovnem mestu.

Naslednji element v pojasnjevanju nadlegovanja je neposredna, tehnična organizacija dela (npr. značilnosti nalog), kar pa upošteva zelo malo raziskovalcev. Nekatera dela (npr. ponavljajoča se, fizično zahtevna) naj bi bila delno odgovorna za ženske izkušnje s spolnim nadlegovanjem na tipično moških mestih. Nekateri raziskovalci (natančno v Welsh, 1999:181) vidijo v moškem nadlegovanju žensk in v neslanih seksualnih šalah na delovnem mestu poskus moških, da bi vzpostavili človeške stike in da bi preseгли dolgočasno delo. Po drugi strani pa naj bi agresivno spolno obnašanje in nadlegovanje predstavljalo upor zoper žensko navzočnost v tradicionalno moških delih. Glede na izsledke nekaterih novejših raziskav (npr. Rogers&Henson, 1997) je pri pojasnjevanju spolnega nadlegovanja pomembna še ena sestavina tehnične organizacije dela, namreč način zaposlitve - ali gre za varno (nedoločen čas) ali za začasno zaposlitev.

V dveh desetletjih je *raziskovanje* spolnega nadlegovanja na delovnem mestu prešlo od začetnih deskriptivnih analiz in spraševanja, ali je sploh vredno raziskovanja, na bolj prefinjene empirične in teoretske analize vzrokov in posledic tega pojava. Vendar pa ob koncu 90. ostaja na tem področju še marsikaj nedokončanega. Na podlagi ovrednotenja dosežkov in hib preteklih raziskav S. Welsh (1999:169-170; iz Oddelka za sociologijo na Univerzi v Torontu) opozarja na potrebo po razvijanju standardnih meril za ugotavljanje nadlegovanja ter po upoštevanju kompleksnosti dejavnikov, ki vplivajo na ta pojav. Prepričana je, da so spoznavno najbolj obetavni tisti teoretski pristopi, ki vključujejo societalno, organizacijsko in individualno raven ter zlasti spolno sestavo organizacije in njenega delovanja.

Kot ugotavlja S. Welsh (1999:171), je merjenje spolnega nadlegovanja povezano z vprašanjem razlik v vzorčnih populacijah, v kategorijah odgovorov, v številu enot spolnega nadlegovanja ter z vprašanjem okolja in časa vprašanj. V začetku raziskovanja spolnega nadlegovanja je bila nizka stopnja soglasja glede same definicije pojava, seznami oblik spolnega obnašanja pogosto niso bili medsebojno izključujoči in tudi izčrpni. Včasih niso bile enote raziskovanja dovolj specifične, kot npr. spraševanje o "pritisku k odnosu" ali izkušnje s "spolnimi pripombami ali naganji". Ekstremno kratke enote (modalitete odgovora, definicije) so problematične, ker jih respondenti lahko različno razumejo. Da bi se izognili tej hibi, je priporočljivo, da uporabljamo zelo natančne in na obnašanje temelječe trditve, ki zagotavljajo, da jih bodo respondenti razumeli podobno. Takšni tipi trditve tudi izboljšajo spominjanje respondentov na lastne izkušnje. Vprašanja oziroma modalitete odgovorov morajo spraševati o "neželenih" spolnih izkušnjah, ne pa o "spolnem nadlegovanju".

Kot odgovor na probleme zgodnjega raziskovanja sta bila razvita dva obsežna in konsistentna modela za merjenje spolnega nadlegovanja. *Vprašalnik o spolnih izkušnjah* (*Sexual Experiences Questionnaire* = SEQ) predstavlja spolno nadlegovanje kot tridimenzionalni konstrukt, ki ga sestavlja: nadlegovanje zaradi spola; seksualno (spolno) dvorjenje, pozornost in seksualno prisiljevanje. Vsaka dimen-

zija uporablja več indikatorjev. Nadlegovanje zaradi spola vključuje seksistične in zasmehovalne komentarje in šale o ženskah nasploh; neželjeno seksualno dvorjenje predstavljajo nenaprosene seksualne pripombe, vprašanja ali seksualno dotikanje; spolno prisiljevanje vključuje vse oblike seksualnega nagovarjanja. Avtorji tega modela (ki poudarja "neželeno obnašanje, ki je povezano s spolnostjo in ki ga sprejemnik dojema kot napadalno ali ogrožajoče za blagostanje prizadete/ga) so prepričani, da ustreza zahtevam veljavnosti in zanesljivosti. *Popis spolnega nadlegovanja (Inventory of Sexual Harassment = ISH)*, drugi model, ki se je razvil na podlagi analize vsebine predhodnih študij spolnega nadlegovanja in sodnih primerov, obsega tri kategorije spolnega nadlegovanja: govorne komentarje (opazke); govorne zahteve; negovorne izraze, izkazovanja. Čeprav ta model združi zakonsko različna tipa nadlegovanja (quid pro quo in sovražno okolje), se ga lahko uporablja kot dopolnilo k splošnim SEQ kategorijam (Welsh, 1999:172).

S. Welsh (1999:172,173) opozarja, da bi bilo treba pri merjenju v prihodnje upoštevati naslednja priporočila:

- hitreje razvijati ločene indikatorje pogostosti, trajanja, neposrednosti in napadalnosti;
- razviti je treba multidimenzionalne mere spolnega nadlegovanja, ker se običajno spolna nadlegovanja ne pojavljajo posamično;
- raziskovalci bi morali preverjati veljavnost in zanesljivost svojih merjenj;
- več pozornosti je treba nameniti vrsti nadlegovalskega obnašanja, ki je vključeno v merila spolnega nadlegovanja.

Prihodnje proučevanje spolnega nadlegovanja bi moralo po S. Welsh (1999:184-186) usmeriti pozornost zlasti na naslednje vidike: a) longitudinalno raziskovanje in multiplo vzorčenje; b) kvalitativno raziskovanje c) razredi, rase in spolno nadlegovanje; č) spolno nadlegovanje moških in istospolno nadlegovanje. a) Longitudinalno raziskovanje je potrebno zlasti za to, da bi razumeli organizacijski kontekst (npr. korelacija med organizacijsko toleranco in pojavnostjo nadlegovanja ni jasna brez longitudinalnih podatkov). Raziskovalci se v zadnjih desetih letih nagibajo tudi k mnogoterosti vzorčenja in k intervjujem s posamezniki, nadzorniki, upravljalci človeških virov. Skratka, gre za to, da se podatki zbirajo na bolj prefinjen način.

b) Očitna je potreba po kvalitativnem raziskovanju, s katerim se lahko razkrijejo zvitni načini, s katerimi organizacije lahko "institucionalizirajo" spolno nadlegovanje kot sestavino dela. Dobri zgledi takšnega raziskovanja sta raziskavi gostinske industrije (Giuffre&Williams, 1994) ter zaposlenih z določenim časom (Rogers&Henson, 1997).

c) Potrebno je raziskati, kako se prekrivata razredna in spolna pripadnost z raso (zgleđ: Rospenda et al, 1998).

č) To področje je izrazito malo raziskano. Z nadlegovanjem moških je povezano tudi istospolno nadlegovanje. Pri tem pa ne gre le za to, da bi se zanimali za gejevsko in lezbijsko nadlegovanje, temveč tudi za raziskovanje nadlegovanja heteroseksualno usmerjenih moških s strani heteroseksualnih moških. Welsh opozarja, da proučevanje doslej kaže na to, da sta seksualnost in "hiper-maskulnost" dela mnogih organizacijskih kultur. Heteroseksualne norme izključujejo ali seksualizirajo

rajo ženske, prisilno pa učinkujejo tudi na obnašanje moških. Osredinjenje na nadlegovanje žensk s strani moških prezre druge seksualizirane dinamike moči na delovnem mestu.

S. Welsh (1999:186) ugotavlja, da je potrebno v prihodnje raziskovati odnos med legalnimi in institucionalnimi okolji in pritožbami nad spolnim nadlegovanjem. V prid tej smernici govori tudi ugotovitev S. Walby (1997:4), da je v zadnjih dveh desetletjih (v VB) naraslo število delodajalcev, ki so izoblikovali politiko in postopke za ukvarjanje s spolnim nadlegovanjem, da pa je težko oceniti njihov vpliv; podobno se je tudi povečala javna zavest o vplivu spolnega nadlegovanja na zaposlovanje žensk, je pa malo evidence o spremembah na tem področju. S. Welsh (1999:186) končno poudarja, da je treba upoštevati sociološko perspektivo in da bo spol ostal osrednja dimenzija proučevanja spolnega nadlegovanja, bodisi pojmovan kot kvantitativno merilo deležev po spolu bodisi bolj kvalitativno razumljen kot vloge po spolu ali spolno določeni organizacijski procesi.

Slovenija: spolno nadlegovanje na delovnem mestu v 90. letih

Kljub temu, da do nedavnega ta pojav ni bil sistematično raziskovalno spremljan, pa vendarle razpolagamo z nekaterimi podatki, ki omogočajo približen vpogled v preteklo dogajanje na Slovenskem. Prvi podatki za slovenske razmere so bili zbrani z *Mednarodno raziskavo o okolju in družini*, ki je v okviru raziskovanja slovenskega javnega mnenja (SJM 1993/2) potekala v oktobru in novembru 1993 na reprezentativnem vzorcu 1032 polnoletnih prebivalcev Slovenije.

V poglavju o družini je bilo postavljeno vprašanje (1.19), ki je sicer z vidika sedanje epistemološke ozaveščenosti preveč ohlapno, kljub temu pa nam odgovori nanj nudijo vsaj nekaj opore za presojo o (ne tako redki) navzočnosti spolnega nadlegovanja med zaposlenimi v Sloveniji v zadnjih desetletjih 20. stoletja. To kaže delež pritrdilnih odgovorov na vprašanje: *“Včasih se ljudje na delovnem mestu znajdejo v položaju, da so izpostavljeni nadlegovanjem, ponudbam ali namigom v zvezi s spolnostjo, s strani svojih sodelavcev ali nadrejenih. Taki poskusi vključujejo včasih fizični dotik, včasih pa le pogovore z namigi na spolnost. Ali se vam je že kdaj zgodilo kaj takega?”* 25,4%, ali eni četrtini respondentov (od vseh je 46,2% moških in 53,8% žensk) se je kaj takega že primerilo (Toš 1999: 292).

V drugi polovici 90. se je začelo krepiti zanimanje za problematiko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu tako na raziskovalnem področju kot v množičnih občilih. Če upoštevamo kronološko zaporedje, potem je treba omeniti

dvoje manjših raziskav, ki sta bili izvedeni v letu 1997. Suzana Bec⁴ je aprila 1997 opravila pilotsko anketo na vzorcu 200 oseb (100 moških in 100 žensk). Mojca Dobnikar⁵ pa je v novembru 1997 opravila telefonsko anketo na vzorcu 439 žensk; nekateri izsledki te raziskave morejo služiti za primerjavo z izsledki raziskave SJM 1999.

Naslednji podatki so bili pridobljeni na manjšem reprezentativnem vzorcu s pošto anketo (v novembru 1998), ki je zaradi preverjanja anketarskega dela sledila raziskavama SJM 1998/1 in SJM 1998/2. Pisni vprašalnik je bil poslan 1050 polnoletnim državljanom Slovenije, odgovorilo je več kot polovica naslovnikov (57,4%). V tem vprašalniku sta bili zastavljeni dve kratki vprašanji v zvezi s spolnim nadlegovanjem.

Vprašanje, s katerim moremo ugotavljati obseg (priznanih) izkušenj s tem pojavom na delovnem mestu, je bilo v primerjavi z vprašanjem iz leta 1993 okrnjeno in za priklic spomina na lastne izkušnje vprašanih manj spodbudno.⁶ Kljub temu, da se je v letih 1997 in 1998 v javnih občilih že bolj pogosto obravnavalo spolno nadlegovanje na delovnem mestu⁶, pritrdilni odgovori na vprašanje kažejo zmanjšanje obsega pojava. To pa je lahko tudi (vsaj delno) posledica spreme-

⁴ Suzana Bec je kot absolventka sociologije na kadrovskega menedžerske smeri na FIDV v Ljubljani v okviru diplomske naloge Spolno nadlegovanje na delovnem mestu pod mentorstvom doc.dr. Tanje Renar opravila anketo v času od 8.4.1997 do 11.4.1997 v Cankarjevem domu v Ljubljani med udeleženci finančnega sejma, katerih izobrazbena raven je bila nadpovprečna. Na vprašanje "Kaj od naštetega po vašem mnenju označuje pojem spolno nadlegovanje?", so bili možni naslednji odgovori: "1- fizični kontakt; 2- psihično nasilje; 3- verbalni pritisk; 4- razstavljeni plakati golih lepotic/lepotcev po stenah, mizah, itd. na delovnem mestu; 5- drugo, navedite." Očitno je, da je instrument za merjenje pojava premalo precizen, saj so opredeljene v odgovorih že posplošitve, ki sodijo v interpretacijo, ne pa v prvo stopnjo zbiranja stališč pri anketirancih.

⁵ Zaradi praktičnih potreb v okviru slovensko hrvaškega projekta Kako reči šefu ne, katerega projekt ni skupini je koordinirala Sonja Lokar; in ki se je začel novembra 1997, je bila izvedena telefonska anketa (v *ČZP Delo - Stik* oddelek za tržne raziskave), ki je zajela 439 respondentk (kar je 29,3% od načrtovanega vzorca 1500 oseb) in o kateri je poročala Mojca Dobnikar v Slovenskih novicah 9.3.1998 ("Sem ga res doživela?", str. 11). Ta anketa je že imela bolj precizen vprašalnik in tudi vprašanje, katere vrste obnašanja anketiranke sploh razumejo kot spolno nadlegovanje.

⁶ Do ohlapnosti je prišlo zaradi tega, ker prvotno 5 predlaganih vprašanj (s preciznimi modalitetami pri možnostih odgovarjanja) ni bilo mogoče vključiti v redni vprašalnik za raziskovanje SJM 1998/1 in 1998/2. Ob ponudbi dr. N. Toša, da dve kratki vprašanji postavimo v pisni poštni anketi, katere namen je bil preveriti anketarsko delo, sem predlagala, da a) ali se v celoti ponovi vprašanje iz leta 1993, ali b) pa se postavi nekoliko spremenjeno, še krajše vprašanje. Izbrana je bila druga različica, ki je navedena v besedilu. Tudi v raziskavi 1999/2 (o zdravju) niso bila sprejeta vprašanja o spolnem nadlegovanju. Ker pa je bila možnost pridobiti podatke vsaj s pošto anketo po anketiranju, so bila vanjo vključena tri natančnejša vprašanja, ker za vseh pet ni bilo prostora. Tako so bila (po pregledu 31.5.1999 z doc. dr. Brino Malnar, odgovorno za izvedbo te ankete) sprejeta vprašanja o izkušnjah s spolnim nadlegovanjem, o nadlegovalcih in reakcijah; izsledke obravnavam v pričujočem besedilu.

⁶ V glavnih dnevnikih je bilo v letu 1997 in 1998 več člankov, ki so s privlačnimi (in včasih izziivalnimi) naslovi vabili bralce, npr. "Pardon, šef, to je moje koleno!" (M. Vončina, *Nedeljski dnevnik*, 1.6.1997); "Največkrat so žrtve ženske" (K. Šeruga, *Večer*, 13.3.1998); "Reci šefu ne!" (N. Mljač, *Slovenske novice*, 8.12.1997); "Ženska naj bo privlačna za vse, a spi naj z enim" (S. Merljak, *Delo*, 6.1.1998); "Kaj pa slovenski Clintoni?" (H. Grandovec, *Večer - 7D*, 4.2.1998); "Ženske nadlegujejo, mar ne?", "Slovenke najpogosteje nadlegujejo nadrejeni" (oboje: M. Babič, *Delo* 12.12.1997, 16.3.1998).

njenega merskega orodja in tudi manjše velikosti vzorca. Vprašanje se je glasilo: *"Ali vas je kdajkoli kdorkoli spolno nadlegoval na delovnem mestu (npr. besedni spolni namigi, 'slučajni' telesni dotiki, objemi, ipd.)?"*

Izmed tistih, ki so bili zaposleni in so odgovorili na to vprašanje (N=541), jih je 9,6% odgovorilo pritrdilno, pri čemer pa so opazne velike razlike med spoloma: med tistimi, ki so doživeli spolno nadlegovanje, je bilo skoraj dve tretjini žensk (65,5%). Spolno nadlegovanje je skusila vsaka 8. ženska in vsak 14. moški.

Glede na navzočnost teme v javnem razpravljanju v letu 1998 (bodisi zaradi nekaterih ekstremnih primerov doma bodisi zaradi kratkih informacij v občilih o dogajanjih v tujini, zlasti v ZDA) so zanimivi tudi odgovori na vprašanje o informiranosti glede iskanja pomoči v primeru nadlegovanja. Na vprašanje: *"Ali vam je znano, kam bi se lahko zatekli po pomoč in nasvet, če bi se vam to zgodilo sedaj?"*, je večina respondentov odgovorila pritrdilno, pri čemer ni velikih razlik med spoloma (67,6% moških in 71,1% žensk). Nadpovprečno so informirani tisti z dokončano štiriletno srednjo in višjo šolo (kjer prevladujejo ženske): 77,4% in 74,3% od ene in druge kategorije. Glede na zakonski stan je najmanj pritrdilnih odgovorov med tistimi, ki živijo v zunajzakonski skupnosti (65%) in samskimi ter neporočenimi (58,1%); te kategorije so sicer bolj ranljive glede spolnega nadlegovanja.

Bolj natančni in zanesljivi podatki so bili zbrani na enak način (in s podobno odzivnostjo) kot konec leta 1998, s pošto anketo po raziskavi SJM 1999/2 v juniju 1999, na katero je odgovorilo 574 respondentov. Pri predstavitvi izsledkov se bomo oprli na relevantne respondente, torej tiste, ki so bili zaposleni in so odgovarjali na vprašanja - vzorec je torej 408 oseb, od katerih je 39,2% moških in 60,8% žensk. Glede na spolno asimetrično sestavo vzorca (z vidika spolne sestave vseh zaposlenih) lahko pričakujemo, da se bo pojav pokazal v nekoliko ukrivljeni podobi. Kljub temu je vredno, da spoznamo, kako so o svojih osebnih izkušnjah odgovarjali respondenti. V anketi so bila namreč zastavljena tri vprašanja, ki zadevajo oblike in pogostost spolnega nadlegovanja, storilce in tarče ter reakcije.

Mnoštvo oblik spolnega nadlegovanja in pogostnost njihovega pojavljanja

Katere oblike spolnega nadlegovanja in kako spolno različno so jih respondenti doživeli na delovnem mestu, kažejo odgovori na prvo vprašanje:

Spodaj so naštetih različni pripetljaji na delovnem mestu. Zanima nas, kaj od naštetega ste sami že doživeli in kako pogosto je to bilo?

da, da, ne,
enkrat večkrat nikoli

- a) žvižganje, ocenjujoče ogledovanje, namigi
- b) dvoumne opazke o videzu, telesu
- c) dvoumne šale s seksualno vsebino
- d) pornografske slike na delovnem mestu
- e) telefonski klici ali pisma s seksualnimi namigi
- f) nezaželeno povabila z nedvoumnimi seksualnimi nameni
- g) obljube poklicnih koristi (npr. napredovanje, boljša plača) za seksualno ustrežljivost
- h) grožnje z negativnimi poklicnimi posledicami ob zavračanju spolnih stikov
- i) "slučajni" telesni dotiki (npr. preko ramen)
- j) ščipanje, trepljanje (npr. zadnjice)
- k) nepričakovani dotik prsi
- l) izsiljeni objemi in poljubi
- m) razkazovanje spolnih organov
- n) povabilo k spolnemu občevanju
- o) prisiljevanje k spolnim odnosom

Ponujenih petnajst oblik vključuje tako tiste oblike, ki ustvarjajo sovražno in neprijazno delovno okolje, kakor tudi tiste, ki sodijo v "quid pro quo" nadlegovanje, ki so torej povezane z različnimi koristmi, ki jih nadlegovalec ponuja potencialni tarči v primeru sprejema ponudbe (bodisi eksplicitno bodisi velja kot ne-napisano pričakovanje). Po načinu izražanja nadlegovanja pa so navzoče tako govorne (verbalne) kot različne telesne kretnje.

Žvižganje, ocenjujoče ogledovanje, namigi. Od vseh vprašanih te oblike ni nikoli doživelo 72%, večkrat jo je doživelo 24,5% in le enkrat 3,6%. So pa razlike glede na spol, kar kaže tabela št. 1:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	2,5	3,6	4,4
doživel večkrat	15,0	24,5	30,6
nikoli	82,5	72,0	64,9

Da so ženske izrazito pogosteje tarče te oblike nadlegovanja, kaže tudi njihov delež znotraj kategorije tistih, ki so to doživeli večkrat: 76% žensk in le 24% moških. Če pogledamo še, kakšna je starostna sestava tistih (obeh spolov), ki so večkrat doživele/i žvižganje, vidimo, da so mlajše bolj pogosto tarče (do 30 let je delež teh 30,4%, nad 60 let pa 15,2%, deleža starih od 31-45 in 46-60 sta približno enaka - 25,4% in 24,1%). Podobno je manjša stopnja doživetja z naraščanjem starosti opaz-

na tudi pri drugih oblikah spolnega nadlegovanja; morebiti pa je za tem skrita tudi starostno različna stopnja občutljivosti in strpnosti do nadlegovanja.

Ker nimamo podatkov ločenih po spolu in izobrazbi, lahko zvezo med pogostostjo nadlegovanja in izobrazbo opazujemo le za vse, posredno (glede na deleže posameznega spola v splošni izobrazbeni strukturi) pa lahko sklepamo, da so doživele večkratno žvižganje pogosteje tiste ženske, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo, tem pa sledijo srednjeizobražene ženske in končno z osnovno šolo. V izobrazbeni kategoriji s poklicno šolo prevladujejo moški in zato je ta kategorija tudi precej pod poprečjem prizadeta s to obliko nadlegovanja. Podobna je razporeditev tudi pri drugih oblikah nadlegovanja, razen redkih izjem, ki so posebej omenjene. Seveda bi za natančnejše podrobno poznavanje bilo potrebno ugotavljati vrzel med objektivnim pojavom in individualnim zaznavanjem pojava nadlegovanja, za kar pa (žal) nimamo podatkov.

Dvournne opazke o videzu, telesu. Skupni delež tistih, ki nikoli niso doživeli te oblike, ki je glede na jakost negativnega učinka na tarčo že nekoliko višja, je 74,6%, večkrat je to doživelo 20,9%, samo enkrat pa 4,5%. Kako pa se spolna pripadnost kaže pri tej obliki, kaže tabela št. 2:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	3,1	4,5	5,6
doživel/a večkrat	15,6	20,9	24,2
nikoli	81,3	74,6	70,2

Med tistimi, ki so bili večkrat deležni različnih opazk, prevladujejo ženske, saj je njihov delež 70,6%, delež moških pa 29,4%. Glede na položaj na delovnem mestu prevladujejo kot tarče sicer izvršilni delavci (ki jih je tudi sicer v vzorcu največ - 67,3%), vendar pa so relativno najredkeje doživeli to obliko nadlegovanja, oziroma podpoprečno v primerjavi z vodilnimi na ravni podjetja in vodstvenimi, ki so precej nad poprečnimi deleži teh kategorij v vzorcu (npr. vodilni - 10,4%; 6,4%).

Dvournne šale s seksualno vsebino. Ta vrsta je nekoliko bolj razširjena kot prvi dve obliki in tudi manj spolno pristransko navzoča. Tako ni nikoli doživelo te oblike nadlegovanja od vseh vprašanih 69,6%, večkrat je to doživelo 27,3% in enkrat 3,1%. V primerjavi s prvima dvema oblikama je spolna asimetričnost pri dvournnih šalah manjša, kar kažejo deleži moških in žensk znotraj kategorije tistih, ki so to doživeli kot nadlegovanje večkrat: 42,2% moških in 57,8% žensk. Je pa podobna položajno neenaka obremenjenost kot pri opazkah: relativno višja stopnja doživetij pri vodilnih in vodstvenih kot pri izvršilnih.

Pornografske slike na delovnem mestu. Zanimivo je, kako je ta oblika izkušana pri respondentih. Prav glede na to, da je tovrstno "kitenje" delovnih prostorov bolj običajno v izrazito maskuliniziranih poklicih (npr. avtomehanične delavnice ipd.) in da večina žensk na Slovenskem dela v feminiziranih panogah, je možnost takšnega nadlegovanja, ki je tudi dojeta in ocenjeno kot nadlegovanje, manjša. To moremo sklepati tudi na podlagi skupnih odgovorov, kajti nikoli ni te oblike

doživelo 88,1% vprašanih, večkrat je to doživelo 9,5% in enkrat 2,4%. Razlike po spolu pa kaže tabela št. 3:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	2,5	2,4	2,4
doživel/a večkrat	16,9	9,5	4,4
nikoli	80,6	88,1	93,1

Potrditev gornje domneve kažejo tudi deleži spolov pri tistih, ki so pornografske slike na delovnem mestu doživeli večkrat: 71,1% moških in 28,9% žensk. Zanimivo je tudi, kako je pogostost doživljanja porno slik povezana s položajem na delovnem mestu: relativno višja stopnja doživetij v primerjavi z izvršilnimi (kjer je delež doživetij precej pod poprečnim deležem te kategorije) je pri vseh treh "gornjih" kategorijah: vodilni na ravni podjetja, vodstveni in neposredni vodje izvršilnih delavcev v delovnem procesu (mojstri, delovodje). Ob tej spolno in položajno zaobrnjeni sestavi pa se pojavlja vprašanje, ali so moški to dejavnost res doživeli kot nadlegovanje, in če so jo, ali je šlo za poniževalne učinke na njihovi strani ali pa morda celo za spodbujevalne oziroma krepilne glede njihovega občutenja moške moči. Vsekakor bo odgovor na to vprašanje lahko dalo samo bolj podrobno in tudi kvalitativno prihodnje raziskovanje.

Telefonski klici ali pisma s seksualnimi namigi. Glede na odgovore vseh respondentov lahko sklepamo, da se nadlegovalci ne poslužujejo pretirano "daljinskega" delovanja, saj nikoli ni doživelo takšne oblike spolnega nadlegovanja 94,1% vprašanih, večkrat je to doživelo 3,8% in le enkrat 2,1%. Čeprav je ta oblika "sporazumevanja" redka, so v njej bolj pogoste tarče ženske kot moški; npr. med tistimi, ki so večkrat doživeli to obliko nadlegovanja, je dve tretjini žensk (66,7%) in ena tretjina moških (33,3%).

Nezaželeno povabila z nedvoumnimi seksualnimi nameni. Ta oblika je podobno kot telefonski klici bolj redko navzoča v slovenskem prostoru, saj so skupni deleži identični (94,1%; 3,8%; 2,1%). So pa večje razlike glede na spol, kar kaže tabela št. 4:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	1,9	2,1	2,4
doživel/a večkrat	1,3	3,8	5,2
nikoli	96,9	94,1	92,3

Da so nadležni "snubci" veliko pogosteje moški kot ženske, kaže spolna sestava tistih, ki so to doživeli večkrat: 13,3% moških in kar 86,7% žensk.

Obljube poklicnih koristi za seksualno ustrežljivost. Na podlagi odgovorov vseh vprašanih moremo sklepati, da je bilo quid pro quo nadlegovanje izjemno redko izkušano, saj ga 98,6% ni nikoli doživelo, 1,2% večkrat in 0,2% enkrat. Zanimivo pa je, da je to relativno pogosteje doletelo moške kot ženske, saj je od vseh moških to doživelo večkrat 1,3% in od vseh žensk 1,2%, nikoli pa 98,8% žensk.

in 98,1% moških. Ni pa doživel takšne oblike nihče z vodilnim položajem na ravni podjetja in po dve osebi na ravni položajev vodstvenih ter izvršilnih delavcev.

Grožnje z negativnimi poklicnimi posledicami zaradi zavračanja spolnih stikov. Ta "krepka" oblika spolnega nadlegovanja je glede na izkušnje večine vprašanih tudi redka, saj je nikoli ni doživel 97,6% vseh vprašanih, večkrat 1,4% in enkrat 1,0%. Kljub redkosti pa je spolno neenako ciljanje očitno, saj je med tistimi, ki so večkrat doživeli grožnje (čeprav jih je absolutno malo – 6 oseb), 83,3% žensk in 16,7% moških, med tistimi, ki se s to grobo obliko nadlegovanja niso nikoli srečali, pa je 99,4% moških in 96,4% žensk. Težji obliki so bolj izpostavljene nižje izobražene tarče (predvsem ženskega spola – 3 osebe od 6, ki so to doživele, imajo osnovno šolo). Ker temu niso izpostavljeni moški, ni naključje, da ni niti enega primera z večkratnim doživetjem grožnje s poklicno šolo. Čeprav je malo primerov tarč, ki so enkrat ali večkrat izkusile grožnje, pa je med njimi nadpovprečno več starejših od 60 let (ustrezna deleža sta: 50%, 33,3%). Ali bi mogli sklepati, da se ta oblika v novejšem času manj uporablja? Odgovor na to vprašanje bi bil vsekakor potreben in zanimiv, možen pa bo šele ob opori na prihodnje raziskovanje.

"Slučajni" telesni dotiki. Ta oblika je bolj udomačena, kar kažejo odgovori moških in žensk skupaj, saj nikoli ni doživel tega 71,7% respondentov, večkrat je to skusilo 23,3% in enkrat 5,0%. Kako je s spolno neenako udeležbo na strani tarče, kaže tabela št. 5:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	2,5	5,0	6,9
doživel/a večkrat	18,1	23,3	26,6
nikoli	79,4	71,7	66,5

613

O tem, da je (pri moških) še kar precej samoumevno, da se lahko ženske dotakne tudi tam, kjer ni zaželeno, govori tudi spolna sestava pri tistih, ki so to obliko nadlegovanja doživeli večkrat: 69,5% žensk in 30,5% moških. Je pa omembe vredna tudi razlika v relativni stopnji neželene dotakljivosti glede na položaj na delovnem mestu: nadpovprečno so to doživeli tisti z vodilnim, vodstvenim in neposrednim nadzornim delom, relativno podpovprečno pa izvršilni delavci. O tem, kaj je bilo prej, ali višji položaj ali dotiki, ne moremo reči nič.

Ščipanje, trepljanje. Ta oblika je močnejše namerna in bolj groba in se je ne da opravičiti z naključnostjo. Kot kažejo odgovori vseh respondentov je tudi redkejša kot "slučajni" dotiki, saj je ščipanje ali trepljanje (npr. po zadnjici) doživel enkrat 3,3%, večkrat 9%, nikoli pa ni bilo deležno te oblike "pozornosti" 87,6% vprašanih. Seveda pa niso ženske enako pogosto potrepljane kot moški, kar kaže tabela št. 6:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	1,9	3,3	4,0
doživel/a večkrat	8,8	9,0	9,3
nikoli	89,4	87,6	86,7

Spolno asimetrijo in nadobremenjenost žensk s to obliko nadlegovanja kaže spolna sestava tistih, ki so to doživeli večkrat: 62,2% žensk in 37,8% moških. Drugače kot pri prej obravnavanih oblikah nadlegovanja so relativno najpogostejše izkušali ščipanje in trepljanje izvršilni delavci. Med vsemi, ki so to doživeli večkrat (34), je 76,5% izvršilnih delavcev, medtem ko je delež te kategorije med vsemi v vzorcu 67,3%.

Nepričakovani dotiki prsi. Intenzivnejša oblika neverbalnega nadlegovanja je dotik prsi (pri ženskah natančneje povedano: dojk), ki pa je manj navzoča v izkušnjah vprašanih kot je trepljanje, saj skupno ni tega nikoli doživelo 93,8% vprašanih, večkrat 3,3% in enkrat 2,9%. Da pa so ženske dojke bolj vabljuje kot moške prsi, kaže tabela št. 7:

Pogostost	moški	vsi	ženske (v%)
doživel/a enkrat	-	2,9	4,8
doživel/a večkrat	2,5	3,3	4,0
nikoli	97,5	93,8	91,1

O "privlačnosti" ženskih dojk govori tudi delež žensk med tistimi, ki so večkrat doživeli dotik: 71,4% žensk in 28,6% moških.

Izsiljeni objemi in poljubi. Ta oblika je še bolj redka kot trepljanje, saj od vseh respondentov nikoli ni tega doživelo 95,7%, enkrat 1,9% in večkrat 2,4%. Obstajajo pa očitne razlike med spoloma, saj je med tistimi, ki so to doživeli večkrat, kar 90,0% žensk, enkrat pa 87,5% žensk. Prevladuje torej moško prisvajanje žensk na način, ki ni zaželen in ki ima le videz erotičnosti.

Razkazovanje spolnih organov. Tudi ta oblika nadlegovanja na delovnem mestu ni pogosto navzoča, saj je 98,1% vseh respondentov ni nikoli doživelo. Kljub redkosti samega pojava je treba omeniti, da so razlike po spolu: moški so pravzaprav tisti, ki skoraj v celoti izpadejo iz kategorije tistih, ki so to doživeli (1 sam moški je to doživel enkrat), medtem ko je ustrezní delež žensk večji: 2,8% ali 7 žensk je to doživelo (3 osebe enkrat, 4 večkrat).

Povabilo k spolnim odnosom. Nikoli ni te oblike kot nadlegovanje doživelo 93,6% vseh respondentov, večkrat je bilo tega deležnih 4,5% in enkrat 1,9%. Kot tarče pogostejše nastopajo ženske, saj nikoli ni tega doživelo 93,1% žensk in 94,4% moških oziroma je to doživelo 17 žensk in 9 moških. Spolne razlike so očitne zlasti pri tistih, ki so to doživeli večkrat: 68,4% žensk in 31,6% moških (od vseh moških je to doživelo 3,8% moških, od vseh žensk pa 5,2%).

Prisiljevanje k spolnim odnosom. Ta skrajna oblika spolnega nadlegovanja je redka, saj kar 98,8% od vseh vprašanih tega ni nikoli doživelo. Med prizadetimi pa so izključno ženske: niti enega moškega ni, ki bi kdajkoli doživel prisiljevanje k spolnim odnosom. Med 5 respondentkami, ki so to doživele, pa je samo 1 oseba to doživela večkrat. Ta oblika nadlegovanja poteka po vertikalni osi moči od zgoraj navzdol tako, da so tarče predvsem iz vrst izvršilnih delavcev (od 5 primerov 4).

Pregled deležev spolov pri tistih, ki nikoli niso doživeli posamezne oblike spolnega nadlegovanja kaže, da so ženske v večini primerov bolj izpostavljene kot moški (podobno ugotavljajo tudi raziskave drugod - npr. Blakemore 1997: 65),

izjemi sta le nadlegovanje s pornografskimi slikami in dvoumne šale s seksualno vsebino: pri dvoumnih šalah sta deleža skoraj izenačena (69,4% moških in 70,6% žensk), pri porno slikah pa je očitna razlika (80,6% moških in 93,1% žensk).

Če pogledamo, pri katerih oblikah nadlegovanja so največje razlike med spoloma, ugotovimo, da so ženske najpogosteje (okoli ene tretjine vseh respondentk ali vsaka 3.) doživele naslednje tri oblike:

1- žvižganje, ocenjujoče ogledovanje, namige;

2- "slučajne" telesne dotike;

3- dvoumne opazke o videzu, telesu.

Ustrezni deleži pri moških so pod eno petino.

Oblike, ki so jim za prvimi tremi najpogosteje izpostavljene ženske, so naslednje:

4- dvoumne šale s seksualno vsebino (vsaka 4.);

5- ščipanje, trepljanje (npr. zadnjice) (vsaka 7.);

6- nepričakovan dotik prsi (vsaka 11);

7- nezaželena povabila z nedvoumnimi seksualnimi nameni (vsaka 13);

8- povabilo k spolnim odnosom (vsaka 14.);

- telefonski klici ali pisma s seksualnimi namigi (vsaka 14.);

9- izsiljeni objemi in poljubi (vsaka 16. in npr. vsak 83. moški);

10- grožnje z negativnimi poklicnimi posledicami zaradi zavračanja spolnih stikov (vsaka 29.);

11- razkazovanje spolnih organov (vsaka 36.);

12- obljube poklicnih koristi za seksualno ustrežljivost (vsaka 83.);

- prisiljevanje k spolnim odnosom (vsaka 83.).

Z naraščanjem intenzivnosti nadlegovanja upada delež prizadetih, ali drugače povedano: manj intenzivne oblike nadlegovanja so bolj pogoste in tudi veliko pogosteje (ali celo v celoti - npr. prisiljevanje k spolnim odnosom) prizadenejo ženske.

Spol in položaj nosilcev nadlegovanja na delovnem mestu

Kdo so (bili) nosilci nadlegovanja pri zaposlenih v Sloveniji, kakšen je njihov spol in tudi, kakšen položaj so imeli (imajo), kažejo odgovori na drugo vprašanje:

*(Če ste bili kdaj kakorkoli spolno nadlegovani)
Kdo vas je nadlegoval? Prosimo, povejte, kakšen je bil njegov ali njen položaj na delovnem mestu in katerega spola je nadlegovalec bil?
(Prosimo, obkrožite številke pod ustreznim odgovorom)*

Vas je torej kdaj nadlegoval.....	da,	da,	ni me
	moški	ženska	nadlegoval

- a) nadrejeni
- b) sodelavec, kolega
- c) podrejeni
- č) stranka, klient
- d) obiskovalec, gost
- e) drugi

Med vsemi respondenti je bilo tako ali drugače nadlegovanih skoraj ena petina (18,8%), ki pa je spolno zelo asimetrična. Ključna značilnost, ki jo kažejo odgovori prizadetih, je, da pri tem pojavu izrazito prevladuje moško heteroseksualno nadlegovanje po horizontalni osi moči. Podrobno bomo to (delno) pričakovano značilnost spoznali v nadaljevanju.

Nadrejeni niso večinski nadlegovalci in niso homoseksualno usmerjeni. Podatki kažejo, da niti enega moškega ni spolno nadlegoval nadrejeni moški (ali nadrejena ženska). Preprosto, moški so (zaenkrat povsem) varni pred nadlegovalci, ki so jim nadrejeni. Drugačen pa je položaj žensk, kajti ena tretjina nadlegovanih žensk (33,3%) je to doživela s strani nadrejenih moških in le ena ženska (1,7%) s strani nadrejene ženske. Nadrejeni moški so torej heteroseksualno usmerjeni in svoje nadlegovanje usmerjajo na podrejene ženske. Nasprotno pa nadrejene ženske ne nadlegujejo prvih treh gornjih kategorij po moči (torej: vodilnih na ravni podjetja, vodstvenih in neposredno kontrolnih in vodečih izvršilnih delavce).

Pri tem pa izobrazba ni nepomembna: nadpoprečno pogosto so tarče ženske z višjo ali visoko izobrazbo (skoraj polovica od tistih, ki so bile nadlegovane s strani nadrejenih, ima to izobrazbo, sicer pa jih je v vzorcu malo manj kot ena četrtnina - 45,0%:24,4%) tem pa sledijo tarče s srednjo izobrazbo.

Najbolj nevarni so sodelavci. Za zaposlene ženske so najbolj nevarni viri spolnega nadlegovanja sodelavci moškega spola. Pri tistih ženskah, ki so doživele spolno nadlegovanje, so sodelavci na prvem mestu, saj je to skusila polovica respondentk (50,0%). Moški sodelavci niso nevarni za moške (samo 1 sodelavec je nadlegoval moškega kolega), bistveno bolj pa niso nevarne ženske sodelavke za kolegice - le dve ženski sta nadlegovali ženski sodelavki. Nekoliko bolj nevarne so ženske za sodelavce, saj so tri sodelavke nadlegovale moške sodelavce. Pet žensk sodelavk nastopa kot nadlegovalke (4 od njih so v kategoriji izvršilnih delavcev in usmerjene na sodelavce istega ranga), število moških sodelavcev nadlegovalcev pa je 31, pri čemer jih je 30 usmerjenih v ženske kot tarče nadlegovanja. Ženske so torej 6-krat bolj ogrožene s strani moških sodelavcev kot oni s strani žensk.

Relativno nadpovprečno so nadležni sodelavci v kategoriji izvršilnih delavcev (75,9% delež od vseh nadlegovalcev, 71,0% delež te kategorije med vsem v vzorcu).

Nadpovprečno so ogrožene zlasti ženske z višjo in visoko izobrazbo ter tiste s srednjo. Ob tem moremo domnevati, da je pa tudi stopnja izobrazbenosti verjetno prispevala k temu, da so te ženske bolj občutljive in nekaterih oblik nadlegovanja preprosto ne jemljejo kot samoumevno "fokloro". Nadpovprečno so s strani sodelavcev doživele spolno nadlegovanje na delovnem mestu ženske v starosti do 45 let.

Najmanj nevarni so podrejeni. Da je pojav nadlegovanja, ki je nasprotno hierarhični razporeditvi formalne moči v organizacijah, zelo redek, kažejo odgovori moških in žensk, ki so bili nadlegovani. Hkrati pa se kažejo (v blagi obliki) tendence, ki so bile odkrite tudi v nekaterih drugih okoljih (npr. da poskušajo ženske nadomestiti deficit v organizacijski moči s spolno močjo, moški pa zaradi kulturne androcentrične podpore podcenjujejo nadrejene ženske in gledajo v njih predvsem spolne objekte oziroma bitja, ki se jim lahko krati dostojanstvo na delovnem mestu, ker so pač ženske).

Noben moški ni doživel spolnega nadlegovanja s strani podrejenega moškega, pač pa so trije moški doživali nadlegovanje s strani podrejene ženske. Ena podrejena ženska pa se je nadlegovalsko usmerila tudi na žensko. Tri ženske so doživele nadlegovanje s strani podrejenih moških. Torej so tako moški kot ženske v zelo redkih primerih deležni spolnega nadlegovanja, ki ga označujemo kot nasprotno organizacijski formalni moči.

Vse tri ženske, ki so doživele takšno nadlegovanje s strani podrejenih, imajo višjo ali visoko izobrazbo. Pri moških, ki so doživali heteroskusalno nadlegovanje s strani podrejenih, pa je izobrazbena raven nižja (kar - mimogrede - po svoje tudi kaže, da ženske brez ustrezne izobrazbe ne morejo napredovati, medtem ko moški lahko). Vse tri ženske so v starostni kategoriji od 31 - 45, torej mlajše.

Moški kot stranke so zmerno nevarni za ženske. Ker je vzorec zajel zaposlene v najrazličnejših dejavnostih, se morebiti niso pokazale vse tiste lastnosti strank, ki so izrazito spolno pogojene. Gre zlasti za moške stranke v različnih storilnostnih dejavnostih, ki so izrazito feminizirane. Zato je verjetno delež moških nadlegovalcev v vlogi stranke manjši kot bi bil, če bi se raziskovanje usmerilo izključno na dejavnosti, v katerih sploh prihaja do stikov med stranko in izvajalcem/ko. Ne glede na to poglejmo, kako pogosto in spolno neenako so stranke spolno nadlegovale zaposlene.

Štiri moške je spolno nadlegovala dvakrat moška in dvakrat ženska stranka. Niti ena ženska ni doživela spolnega nadlegovanja s strani ženske stranke, medtem ko jih je 8 (13,3%) to doživelo s strani moškega kot stranke. Sklepati moremo, da so za zaposlene ženske v storitvenih dejavnostih (npr. zdravstvenih) kot stranke nevarni predvsem moški. O tem bi lahko sklepali tudi na podlagi prevladujoče izobrazbene ravni tistih, ki so doživele/i strankino nadlegovanje - polovica jih ima srednjo izobrazbo, kar je nad povprečnim deležem te kategorije v vzorcu. Moške stranke so pri nadlegovanju usmerjene na mlajše ženske: 60% tarč je starih do 45 let.

Gostom spolno nadlegovanje niti ni tako tuje. O tem, da so gostje pravzaprav bolj nevarni kot stranke in da so izrazito heteroseksualno nadlegovalsko usmerjeni, govorijo odgovori moških in zlasti žensk, ki so to obliko nadlegovanja doživeli. Tako ni niti en moški doživel, da bi ga moški gost nadlegoval in niti ena ženska, da bi jo nadlegovala ženska gostja. Nasprotnospolno nadlegovanje pa je usmerjeno predvsem na ženske, saj je 9 žensk (15,3% od vseh zajetih v vzorec) doživelo, da so jih nadlegovali moški gostje, medtem, ko sta le dva moška doživela nadlegovanje žensk v vlogi gostje.

Gostje pa ne nadlegujejo vseh enako, temveč so njihove tarče nadpovprečno pogosto ženske s poklicno izobrazbo, glede starosti pa predvsem mlade do 30 let, tem pa sledi kategorija 31–45 let (skoraj devet desetih nadlegovanih s strani gostov je v teh dveh starostnih kategorijah). Gostje večinoma nadlegujejo neposredno dosegljive, to pa so izvršilni delavci.

Tudi "drugi" so predvsem moškega spola. Poleg doslej obravnavanih položajev, katerih nosilci vstopajo na različne načine v spolno nadlegovanje, so respondenti odgovarjali tudi z "drugi". Kdo vse sodi v to kategorijo ni znano, znana pa je spolna sestava te kategorije nadlegujočih. Prevladujejo moški: teh je 10, 4 osebe pa so ženskega spola. Če pogledamo, kdo so tarče, vidimo, da jih je 10 ženskega spola, 4 pa moškega. Heteroseksualna usmeritev pa je vodilna tako pri nadlegovalkah (3 moške je nadlegovala ženska kot "drugi", enega pa moški "drugi") kot pri nadlegovalcih (9 žensk so nadlegovali moški kot "drugi" in le ena ženska drugo žensko). Med "drugimi" je torej dvainpolkrat več moških in od "drugih" je nadlegovanih dvainpolkrat več žensk kot moških. Zlasti so "druge" moške nadlegovalce doživeli izvršilni delavci (bolje: delavke).

Reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Kako so prizadeti reagirali na spolno nadlegovanje na delovnem mestu, kažejo odgovori na tretje vprašanje:

(Če ste bili kdaj kakorkoli spolno nadlegovani)

Kako ste reagirali na spolno nadlegovanje?

(Možnih je več odgovorov. Prosimo obkrožite vse ustrezne odgovore)

a) nisem se zmenil

b) s šalo

c) obrnil/a sem se na sindikat

d) zaupal/a sem se prijatelju/ici

e) skušal/a sem se izogniti nadlegovalcu

f) zagrozil/a sem nadlegovalcu/ki s pritožbo

g) fizično sem se uprl/a nadlegovanju

h) spremenil/a sem videz (npr. način oblačenja)

i) nič nisem storil/a zaradi strahu pred posledicami

Glede na to, da v preteklih desetletjih spolno nadlegovanje na delovnem mestu ni bilo posebej opredeljeno kot prekršek⁷ in da za razreševanje težav prizadetih zaradi tovrstnih dejanj ni bilo posebej zagotovljenih teles znotraj delovnih organizacij, se je večina reakcij odvijala le na ravni osebnih strategij in medosebni neposrednih reakcij. Samo ena oseba (ženska) se je obrnila na sindikat, vse druge reakcije pa sodijo v neformalni tip delovanja. Tudi v okoljih, kjer že imajo ustrezne institucionalne mehanizme za razreševanje teh problemov, so najpogostejši osebni, neformalni načini reakcij pri prizadetih (Harris 1997:156).

Če upoštevamo odgovore moških in žensk skupaj vidimo, da je razvrstitev oblik reakcij na nadlegovanje od najpogostejših do najredkejših naslednja:

- 1- skušal/a sem se izogniti nadlegovalcu (36 primerov)
- 2- s šalo (33)
- 3- nisem se zmenil (31)
- 4- fizično sem se uprl/a nadlegovanju (23)
- 5- zagrozil/a sem nadlegovalcu/ki s pritožbo (13)
- 6- zaupal/a sem se prijatelju/ici (8)
- 7- nič nisem storil/a zaradi strahu pred posledicami (4)
- 8- spremenil/a sem videz (npr. način oblačenja) (3)
- 9- obrnil/a sem se na sindikat (1)

Prve tri najpogostejše oblike reakcij pomenijo umikanje in izmikanje tarče bodisi prostorsko (na prvem mestu) bodisi duhovno (tretje mesto) in verbalno (drugo mesto).⁸ Pri vseh teh oblikah prevladujejo ženske: pri najpogostejši obliki –izogibanju – v razmerju 94,4%:5,6% (ali 34 žensk: 2 moška); pri ignoriranju v razmerju 80,6%:19,4% (25 žensk in 6 moških); pri šalah v razmerju 75,8%:24,2% (ali 25 žensk in 8 moških). Takšna praksa ni odvisna od položaja na delovnem mestu, od izobrazbene ravni in starosti, enakomerno je razporejena na vse izobrazbene in tudi starostne kategorije.

Zadnji dve zelo redki obliki reakcij sta v celoti ženski: niti en moški ni spremenil videza in niti eden ni iskal institucionalne pomoči. Pomoč pri sindikatu je iskala le ena ženska s srednjo izobrazbo in mlajša: stara do 30 let. Videz pa je spremenilo troje žensk, dve s poklicno izobrazbo in mlajši od 30 let, izvršilni delavki.

Sorazmerno velik je delež tistih, ki so se poslužili odločnejših oblik odpora, to je neposreden fizični upor in verbalni – grožnja nadlegovalcu s pritožbo. Zlasti pri fizičnem uporu prevladujejo ženske (19 od 23 primerov ali 82,6%), kar je verjetno tudi posledica fizičnega nadlegovanja. Tip nadlegovanja – zlasti če gre za ekstremne oblike – namreč v veliki meri pogojuje tudi tip reakcije. Obeh odločnih oblik reakcije se ženske poslužujejo ne glede na stopnjo izobrazbe in ne glede na starost.

Iskanje podpore pri prijateljih je štirikrat bolj redko kot ignoriranje. Pravzaprav skušajo prizadeti večinoma sami razrešiti probleme in se le redko odločajo za prijateljsko pomoč, vendar pogosteje ženske (6 oseb) kot moški (2 osebi). Večinoma

⁷ V Sloveniji se bo verjetno šele po letu 2000 zakonsko preganjalo spolno nadlegovanje na delovnem mestu; v februarju 2000 je namreč predlog zakonske regulacije še v DZ RS).

⁸ Do podobnih ugotovitev je prišla tudi M. Dobnikar v raziskavi 1997 (Slovenske novice, 9.3.1997, str.11).

si tako pomagajo tisti/e, ki imajo srednjo izobrazbo (87,5% ali 7 od vseh 8 primerov) in mlajši, stari do 30 let (62,5% ali 5 od 8 primerov). Strah pred posledicami ni pomembna zavora pri reagiranju, saj samo dve ženski in dva moška niso reagirali na nadlegovanje zaradi tega dejavnika. Strah bolj deluje pri tistih, ki imajo več življenjskih izkušenj (3 od 4 oseb so stare več kot 46 let) ter na ekstremnih izobrazbenih ravneh (2 visoka, 2 poklicna). Če upoštevamo absolutno prevlado žensk med tarčami, potem lahko sklepamo, da je strah veliko manj navzoč pri ženskah kot pri moških.

Kako naprej?

To vprašanje je relevantno tako z vidika raziskovanja kot z vidika praktičnega ukrepanja. Spričo hitrejšega razvoja raziskovanja in oblikovanja praktičnih ukrepov za zmanjševanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v zunanjih okoljih, je v Sloveniji prišlo prej do zelo natančnih predlogov, kako ukrepati v vsakdanji praksi, kot do sistematičnih raziskovanj te prakse. Vendar ni nujno, da bi čakali na obsežne raziskovalne rezultate in šele kasneje začeli ukrepati.

Že dosedanje - čeprav bolj ali manj obrobno - analitsko zajemanje tega pojava kaže, da je v slovenskih razmerah potrebno in smiselno vsestransko delovanje, katerega namen je ozaveščanje vseh relevantnih dejavnikov (tako potencialnih žrtev kot zlasti nosilcev moči v organizacijah in širše v družbeni strukturi), zavarovanje integritete in dostojanstva zaposlenih z določitvijo sankcij za neželena spolna delovanja na delovnem mestu, vzpostavitev institucionalnih možnosti za nadzor in odpravljanje problemov, s katerimi se srečujejo prizadeti oz. predvsem prizadete. Da je spolno nadlegovanje problem današnjega časa, meni več žensk kot moških na Slovenskem in zlasti so o tem prepričane ženske na nevodilnih položajih (Bec 1997: 57-58).

Napotke in dobre zgledne za kompleksno dejavnost na tem področju nudijo Pravila ravnanja Evropske komisije (1993) oziroma podroben priročnik *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu*, ki ga je izdal Urad za žensko politiko 1999 (Kozmik 1999).

Glede raziskovanja pa bi bilo koristno upoštevati vsa tista priporočila, do katerih je prišla zlasti sociološka stroka v zadnjem času. Iz obrobja bi bilo potrebno to temo privedi bliže v središče spoznavnega zanimanja v raziskovanju različnih vidikov zdravja, razmer na delovnem mestu, odnosov med spoloma, vsakdanjih kulturnih vzorcev itd. Otresti bi se morali nekaterih metodoloških hib, kot npr. časovno raztegnjen pojav na vse obdobje zaposlitve; le časovno in prostorsko ter funkcionalno natančno določena ožja zamejitev pojava more dati zanesljive podatke, ki lahko koristijo pri natančnem spoznavanju in učinkovitem urejanju vsakdanjih odnosov med zaposlenimi. Posebno pozornost bi bilo potrebno nameniti tudi študijam posebnih primerov (npr. spolno nadlegovanje v izrazito

enospolnih in funkcionalno različnih delovnih okoljih, nadlegovanje v spolno sorazmerno uravnovešenih in spet funkcionalno različnih delovnih okoljih ipd.).⁹

LITERATURA

- Bec, Suzana (1997): Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. (dipl. naloga) Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Benokraitis, Nijole V. (1997): *Subtle Sexism*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Dekeseredy, Walter S. in Schwartz, Martin D. (1998): *Woman Abuse on Campus*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Dobnikar, Mojca (1998): "Sem ga res doživela?" Slovenske novice, 9.3.1998, str. 11.
- Espinosa, Dula J. (1997): "Sexual Harassment Protection for Whom?" V: Carol Rambo Ronai, Barbara A. Zsembik, Joe R. Feagin (ur.) *Everyday Sexism in the Third Millennium* (str.223-229). New York, London: Routledge.
- Giuffre, Patti A. in Williams, Christine (1994): "Boundary Lines: Labeling Sexual Harassment in Restaurants". *Gender & Society*, let. 8, 3:378-401.
- Gruber, James E. (1989): "How Women Handle Sexual Harassment: A Literature Review". *Sociology and Social Research*, let. 74, št. 1:3-9.
- Gruber, James E. (1998): "The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment". *Gender & Society*, let. 12, št. 3:301-320.
- Harris, Richard J., Firestone, Juanita M. (1997): "Subtle Sexism in the U.S. Military. Individual Responses to the Sexual Harassment". V: Nijole V. Benokraitis (ur.) *Subtle Sexism* (str. 154-171). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Jogan, Maca (1994): "Erozija androcentrizma v vsakdanji kulturi". *TiP*, let. 31, 7-8: 647-654.
- Kanduč, Zoran (1998): "Pravo, spolnost in nasilje: kriminološke in viktimološke perspektive." V: Kanduč Z., Korošes D., Bošnjak M. *Spolnost, nasilje in pravo* (str. 11-138). Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Urad za žensko politiko.
- Kelly, Liz (1996): "Spolno nasilje in feministična teorija." V: Zaviršek (ur.) *Spolno nasilje* (str. 69-98). Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Kelly, Liz (1996): "Ne vem, kako naj temu rečem." V: Zaviršek (ur.) *Spolno nasilje* (str.99-124). Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Kelly, Liz (1996): "Žrtve ali preživlele?" Str.147-178 v Zaviršek (ur. 1996) *Spolno nasilje*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Konrad, Alison M., Gutek, Barbara A. (1986): "Impact of Work Experiences on Attitudes toward Sexual Harassment". *Administrative Science Quarterly*, let. 31, št. 3: 422-438.
- Kozmik, Vera, ured. (1999): *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.

⁹ V okviru leta evropske kampanje proti nasilju nad ženskami, je bila v jeseni 1999 izvedena pošna anketa Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu nad medicinskimi sestrami med medicinskimi sestrami in zdravstvenimi tehnikami (kot sestavina diplomske naloge Darinke Klemenc in Irene Planinšek – višjih medicinskih sester na KC Ljubljana, pod vodstvom dr. Majde Pahor – VSZD v Ljubljani), ki je zajela 376 oseb (kar je 50,3% od načrtovanega števila 750). Rezultati te ankete kažejo, da med oblikami prevladujejo ogledovanje, besedno nadlegovanje v približno enakem obsegu tako s strani bolnikov kot zdravnikov (po ena petina primerov), manj pogosto pa je telesno fizično nadlegovanje (približno ena sedmina s strani zdravnikov, ena osmina s strani bolnikov). Večina anketiranih si želi več informiranja in skrbi s strani ustanov.

- Owen Blakemore, Judita E. et al. (1997): "Exploring the Campus Climate for Women Faculty". V: Nijole V. Benokraitis. *Subtle Sexism* (str.54-71). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Padavic, Irene & Orcutt, James D.(1997): "Perceptions of Sexual Harassment in the Florida Legal System. A Comparison of Dominance and Spillover Explanations". *Gender&Society*, let. 11, št. 5:682-698.
- Rogers, Jackie Krasas in Henson, Kevin D. (1997): "Hey, Why Don't You Wear Shorter Skirt?" Structural Vulnerability and the Organization of Sexual Harassment in Temporary Clerical Employment." *Gender & Society*, let. 11, št. 2:215-237.
- Rommelspacher, Birgit (1996): "Ali je ženski mazohizem mit?" V: Darja Zaviršek (ur. 1996) *Spolno nasilje* (str.5-32). Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Ronai, Carol Rambo, (ur.) in Barbara A. Zsembik, Joe R. Feagin (1997): *Everyday Sexism in the Third Millennium*. New York, London: Routledge.
- Rospenda, Kathleen M., Richman, Judith A., Nawyn, Stephanie J. (1998): "Doing Power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment". *Gender&Society*, let. 12, št. 1:40-60.
- Russell, Diana E.H. (1984): *Sexual Exploitation*. Beverly Hills, London, New Delhi: Sage Publications.
- Toš, Niko (ur., 1999): *Vrednote v prehodu II. Slovensko javno mnenje 1990-1998*. Ljubljana: FDV, HDV - CJMMK
- Walby, Sylvia (1997): *Gender Transformations*. London and New York: Routledge.
- Welsh, Sandy (1999): "Gender and Sexual Harassment". *Annual Review of Sociology*, let. 25, 169-190.
- Williams, Christine L. et all. (1999): "Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure". *Annual Review of Sociology*, letn. 25, 73-93.
- Zaviršek, Darja ur. (1996): *Spolno nasilje*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.