



# **SPOLNO IN DRUGO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU**

- RAZISKAVA URADA ZA ENAKE MOŽNOSTI IN SODELUJOCIH SINDIKATOV -

LJUBLJANA 2007

**UPORABA PODATKOV DOVOLJENA Z NAVEDBO VIRA.**

## 1. Uvod

Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu nista nova pojava. Je pa raziskovanje obeh pojavov relativno novo; medtem ko segajo prve raziskave spolnega nadlegovanja v osemdeseta leta prejšnjega stoletja, pa se je npr. raziskovanje istospolnega nadlegovanja pojavilo šele v devetdesetih letih. Ameriške raziskave kažejo, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživlja od 30 do 90 % žensk<sup>1</sup>, evropske pa od 2 do 90 % žensk in od 1 do 30 % moških<sup>2</sup>. Pri tem je potrebno opozoriti, da vsi rezultati niso primerljivi, saj so bili uporabljeni različni metodološki pristopi ter različne definicije spolnega nadlegovanja.

V Sloveniji je raziskav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu relativno malo – vecinoma so opravljene na manjši populaciji. Edina raziskava, opravljena na reprezentativnem vzorcu v zadnjem desetletju, je raziskava Mace Jogan iz leta 1999 (v okviru Slovenskega javnega mnenja), ki ugotavlja mnoštvo oblik spolnega nadlegovanja in pogostost njihovega pojavljanja, spol in položaj nosilcev nadlegovanja na delovnem mestu ter reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Po tej raziskavi spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživlja vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški.<sup>3</sup>

V Sloveniji nimamo natančne raziskave, kolikšna je pojavnost ostalih oblik nadlegovanja – npr. nadlegovanja zaradi spola, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, vere, narodnosti ali rase, invalidnosti oziroma zdravstvenega stanja ali ostalih osebnih okoliščin. Pricujoca raziskava je poskus ocene pojavnosti spolnega in ostalih oblik nadlegovanja na delovnih mestih v Sloveniji.

Za sodelovanje se zahvaljujemo vsem sodelujocim sindikatom, še zlasti pa vsem tistim sindikalnim zaupnicam in zaupnikom, ki so pomagali pri razdeljevanju vprašalnikov. Posebna zahvala pa vsem tistim 1820 zaposlenim, ki so izpolnile in izpolnili vprašalnike.

Sodelujoci sindikati:

- Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije
- Policijski sindikat Slovenije
- Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije
- Sindikat železniškega prometa Slovenije
- Sindikat igralniških delavcev Slovenije
- Sindikat kovinske in elektro industrije
- Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije
- Sindikat delavcev trgovine
- Sindikat carinikov Slovenije
- Sindikat delavcev bank in hranilnic
- Sindikat zdravstva in socialnega varstva
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
- Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije

---

<sup>1</sup> Nicarchy, Ginny in Naomi Gottlieb, Sandra Coffman (1993): *You don't have to take it! A Woman's Guide to Confronting Emotional Abuse at Work*. USA: Seal Press.

<sup>2</sup> Timmerman, Greetje (2005): The Impact of Male Domination on the Prevalence of Sexual Harassment. An Analysis of European Union Surveys. V Gruber, E. James in Phoebe Morgan (ur.): *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, 170-194. Boston: Northeastern University Press. 173 – 178

<sup>3</sup> Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: FDV.

## 2. Metodologija zbiranja podatkov in lastnosti vzorca

Raziskava je potekala februarja 2007, razdeljenih je bilo 5.000 vprašalnikov, številčno porazdeljenih glede na dogovor s posameznim sindikatom oziroma zainteresirano organizacijo.

Sindikalne zaupnice / zaupniki so dobili navodila, da vprašalnike razdelijo tako članicam in članom kakor tudi nečlanicam in nečlanom sindikata, da naj izbirajo osebe na hierarhično različnih delovnih mestih, iz različnih starostnih skupin, različne izobrazbene strukture, da naj vključijo tako zaposlene za določen kot nedoločen čas. Da bi bil izbor raznolik in naključen, smo jim svetovali, da vprašalnike v svoji organizaciji razdelijo po številcnem ključu (npr. vsaka deseta oseba).

	Število razdeljenih vprašalnikov
Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije	1200
Policijski sindikat Slovenije	600
Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije	213
Sindikat železniškega prometa Slovenije	240
Sindikat igralniških delavcev Slovenije	120
Sindikat kovinske in elektro industrije	400
Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije	150
Sindikat delavcev trgovine	400
Sindikat carinikov Slovenije	220
Sindikat delavcev bank in hranilnic	400
Sindikat zdravstva in socialnega varstva	440
Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije	200
Drugo (zainteresirane organizacije)	417

Vrnjenih je bilo 1820 (36,4 %) vprašalnikov<sup>4</sup> - demografske značilnosti vzorca pa so naslednje:

### a) Spol anketiranih oseb

Med osebami, ki so vrnilе vprašalnike, prevladujejo ženske (tri četrtine).

	Ženske	Moški
Delež	75,3 %	24,7 %

### b) Starost anketiranih oseb

Glede na starost oseb, ki so vrnilе izpolnjene vprašalnike, jih je bilo med ženskami največ starih med 36 – 45 let (skoraj dve petini), med moškimi pa starih med 26 – 35 let (dobra tretjina).

	15 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	nad 55
Ženske	6,0%	30,8%	38,6%	22,6%	2,1%
Moški	8,8%	35,0%	33,5%	17,8%	4,9%
SKUPAJ	6,7%	31,8%	37,3%	21,4%	2,8%

<sup>4</sup> Delež vrnjenih vprašalnikov glede vprašalnike, razdeljene posameznemu sindikatu, nismo beležili, saj so nekatere zaupnice / zaupniki vprašalnike vračali sami, v neoznačenih pošiljkah, drugi sindikati pa so nam izpolnjene vprašalnike vrnili v eni, označeni, pošiljki.

### c) Delovna doba v tej organizaciji

Glede na to, koliko delovne dobe imajo osebe, ki so vrnilе vprašalnike, tako pri ženskah kot pri moških prevladujejo osebe, ki imajo v organizaciji več kakor 15 let delovne dobe (pri ženskah dobri dve petini, pri moških dobra tretjina).

	Do 5 let	5 – 15 let	nad 15 let
Ženske	22,0%	34,8%	43,2%
Moški	30,1%	34,5%	35,4%
SKUPAJ	24,0%	34,7%	41,3%

### d) Stopnja izobrazbe

Izobrazbena struktura oseb, ki so vrnilе vprašalnik, je nekoliko višja pri ženskah kot pri moških – dobri dve petini žensk imata višjo ali visoko šolo, moških pa ima dobra polovica srednjo šolo.

	Manj kot srednja šola	Srednja šola	Višja ali visoka šola	Vec kakor visoka šola
Ženske	7,4%	43,7%	45,9%	3,1%
Moški	6,7%	50,6%	36,8%	5,9%
SKUPAJ	7,2%	45,4%	43,6%	3,8%

### e) Vrsta zaposlitve

Tako pri ženskah kot pri moških, ki so vrnili vprašalnike, prevladujejo osebe z zaposlitvijo za nedolocen čas (slabih devet desetin pri obojih).

	Dolocen čas	Nedolocen čas
Ženske	12,5%	87,5%
Moški	11,0%	89,0%
SKUPAJ	12,1%	87,9%

### f) Področje zaposlitve

Vecina oseb, ki so vrnilе vprašalnik, je zaposlenih v javnem sektorju – dobre štiri petine žensk in slabe tri petine moških.

	Javni sektor	Zasebni sektor
Ženske	85,0%	15,0%
Moški	74,1%	25,9%
SKUPAJ	82,3%	17,7%

### g) Zaposlitveni položaj

Nekoliko več žensk (dobrih devet desetin) kakor moških (slabih devet desetin), ki so vrnili vprašalnike, je zaposlenih na nevodstvenih oziroma nevodilnih delovnih mestih.

	Vodstveno / vodilno delovno mesto	Nevodstveno / nevodilno delovno mesto
Ženske	7,2%	92,8%
Moški	12,1%	87,9%
SKUPAJ	8,4%	91,6%

#### h) Statisticna regija, v kateri je organizacija anketirane osebe

Glede na statistično regijo, ki ji pripadajo osebe, ki so vrnilе vprašalnik, prihaja največ moških (dobra tretjina) in žensk (slaba četrtina) iz Osrednjeslovenske, najmanj žensk in Notranjsko-kraške in najmanj moških iz Zasavje.

	Pomurje	Podravje	Koroška	Savinjska	Zasavje	Goriška	Gorenjska	JV Slovenija	Osrednjeslovenska	Obalno-kraška	Notranjsko-kraška	Spodnjeposavska
Ženske	9,4%	11,9%	4,3%	11,3%	4,1%	6,1%	6,3%	8,3%	24,7%	5,9%	2,3%	5,4%
Moški	6,1%	6,4%	2,7%	10,8%	1,7%	6,4%	6,6%	4,7%	35,5%	9,1%	2,0%	8,1%
SKUPAJ	8,6%	10,6%	3,9%	11,2%	3,5%	6,2%	6,4%	7,4%	27,4%	6,6%	2,2%	6,0%

#### i) Dejavnost organizacije anketirane osebe

Med osebami, ki so vrnilе vprašalnike, jih je tako med ženskami kot med moškimi največ zaposlenih v dejavnosti šolstva, zdravstva, sociale, vojske in policije (dobra polovica žensk in dobri dve petini moških), pri obojih sledi področje financ in nepremicnin (slaba šestina žensk in dobra desetina moških). Najmanjša deleža vrnjenih vprašalnikov pa sta tako pri ženskah kot pri moških pripadala področju prehranske industrije (manj kakor odstotek pri obojih).

	Šolstvo, zdravstvo, sociala, vojska, policija	Kovinska, lesna, kemična, papirna, električna, strojna industrija	Tekstilna industrija	Prehranska industrija	Gostinstvo, trgovina	Promet, zveze	Finance, nepremicnine	Drugo
Ženske	56,5%	6,0%	3,4%	,6%	8,3%	1,6%	14,9%	8,6%
Moški	42,9%	20,7%	1,2%	,0%	7,0%	6,3%	10,8%	11,1%
SKUPAJ	53,1%	9,7%	2,9%	,5%	8,0%	2,8%	13,9%	9,2%

### 3. Opredelitev pojmov<sup>5</sup>

#### 3.1 Spolno nadlegovanje

Spolno nadlegovanje je po Direktivi 2006/54 kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega delovnega okolja, ali s takšnim učinkom.

Za potrebe raziskave smo spolno nadlegovanje razdelili na nekaj podkategorij, v katere smo zajeli naslednja ravnanja:

- a) Verbalno spolno nadlegovanje:
  - Nedobrodošlo osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje
  - Neželeno spreminjanje službenih tem v spolne
  - Neželeni ponavljajoci se predlogi za druženje in zmenke
  - Motece bahanje osebe s spolnimi podvigi
  - Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz
  - Neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti
  - Neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino
  - Neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje)
  - Postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z mojim družabnim ali spolnim življenjem
  - Neželeno naslavljanje s 'srcek, puncici, miška, cukrcek, mucek, srcek' in podobno
- b) Neverbalno spolno nadlegovanje
  - Neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele mojega telesa
  - Neželeno razkazovanje spolnih organov
  - Neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino
- c) Fizično spolno nadlegovanje:
  - Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet), neželena masaža vratu, ramen...
  - Vsiljeni spolni odnos (posilstvo)
  - Neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje
  - Spolni napad (poskus posilstva)
- d) Karierno spolno nadlegovanje:
  - Obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če pristanem na ravnanj spolne narave (npr. zmenek, spolni odnos itd.)

#### 3.2 Nadlegovanje

Nadlegovanje je v Direktivi 2006/54 opredeljeno kot vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje, ali s takšnim učinkom.

Za potrebe raziskave smo se osredotocili na naslednje osebne okoliščine s spodaj opredeljenimi ravnanji:

- a) Nadlegovanje zaradi spola:
  - Fizična napadalnost do mene, ker sem ženska / moški
  - Zastraševalno obnašanje do mene, ker sem ženska / moški

---

<sup>5</sup> Definiciji spolnega nadlegovanja in nadlegovanja vsebuje Direktiva 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

- Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje, ker sem ženska / moški
  - Posmehovanje ali poniževanje, ker sem ženska / moški
  - Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o mojem spolnem življenju
- b) Nadlegovanje zaradi vere
- Zastrafevalno obnašanje do mene zaradi moje vere
  - Posmehovanje ali poniževanje zaradi moje vere
  - Fizična napadalnost do mene zaradi moje vere
  - Neželene zgodbe, šale, komentarji na račun moje vere
  - Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje zaradi moje vere
- c) Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti
- Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje, ker sem gej ali lezbijka
  - Zastrafevalno obnašanje do mene, ker sem gej ali lezbijka
  - Posmehovanje ali poniževanje zaradi moje spolne usmerjenosti
  - Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o moji spolni usmerjenosti
  - Neželene zgodbe, šale, komentarji na račun moje spolne usmerjenosti
  - Fizična napadalnost do mene, ker sem gej ali lezbijka
- d) Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja
- Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje, ker sem invalidka / invalid
  - Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje zaradi moje bolezni
  - Posmehovanje ali poniževanje zaradi moje bolezni
  - Posmehovanje ali poniževanje, ker sem invalidka / invalid
- e) Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase
- Neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi moje narodnosti ali rase
  - Zastrafevalno obnašanje do mene, ker govorim drugacen jezik kakor vecina
  - Posmehovanje ali poniževanje, ker govorim drugacen jezik kakor vecina
  - Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje zaradi moje narodnosti ali rase
  - Fizična napadalnost do mene zaradi moje narodnosti ali rase
  - Posmehovanje ali poniževanje, ker sem drugacne narodnosti kot ostali
- f) Nadlegovanje zaradi izobrazbe
- Posmehovanje ali poniževanje, ker nisem izobražen/-a tako kakor vecina
  - Sramotilno obrekovanje, crnjenje ali žaljenje zaradi moje izobrazbe
- g) Nadlegovanje zaradi starosti
- Fizična napadalnost do mene zaradi moje starosti
  - Neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi moje starosti
  - Posmehovanje ali poniževanje zaradi moje starosti
- h) Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti
- Grožnje z negativnimi posledicami, ce odklonim ali se zoperstavim kateremu od tukaj naštetih ravnanj

#### **4. Zakonske podlage**

Slovenska zakonodaja, ki opredeljuje spolno ali drugo nadlegovanje, je z izjemo kazenskega zakonika, relativno nova. Tako je Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, stopil v veljavo julija 2002; Zakon o delovnih razmerjih, ki prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je stopil v veljavo januarja 2003; Zakon o uresnicevanju načela enakega obravnavanja, ki prepoveduje nadlegovanje na podlagi katerekoli osebne okoliščine velja od junija 2004. Decembra 2005 pa je prišel veljati spremenjeni Zakon o javnih uslužbencih, ki vsebuje načelo prepovedi nadlegovanja.

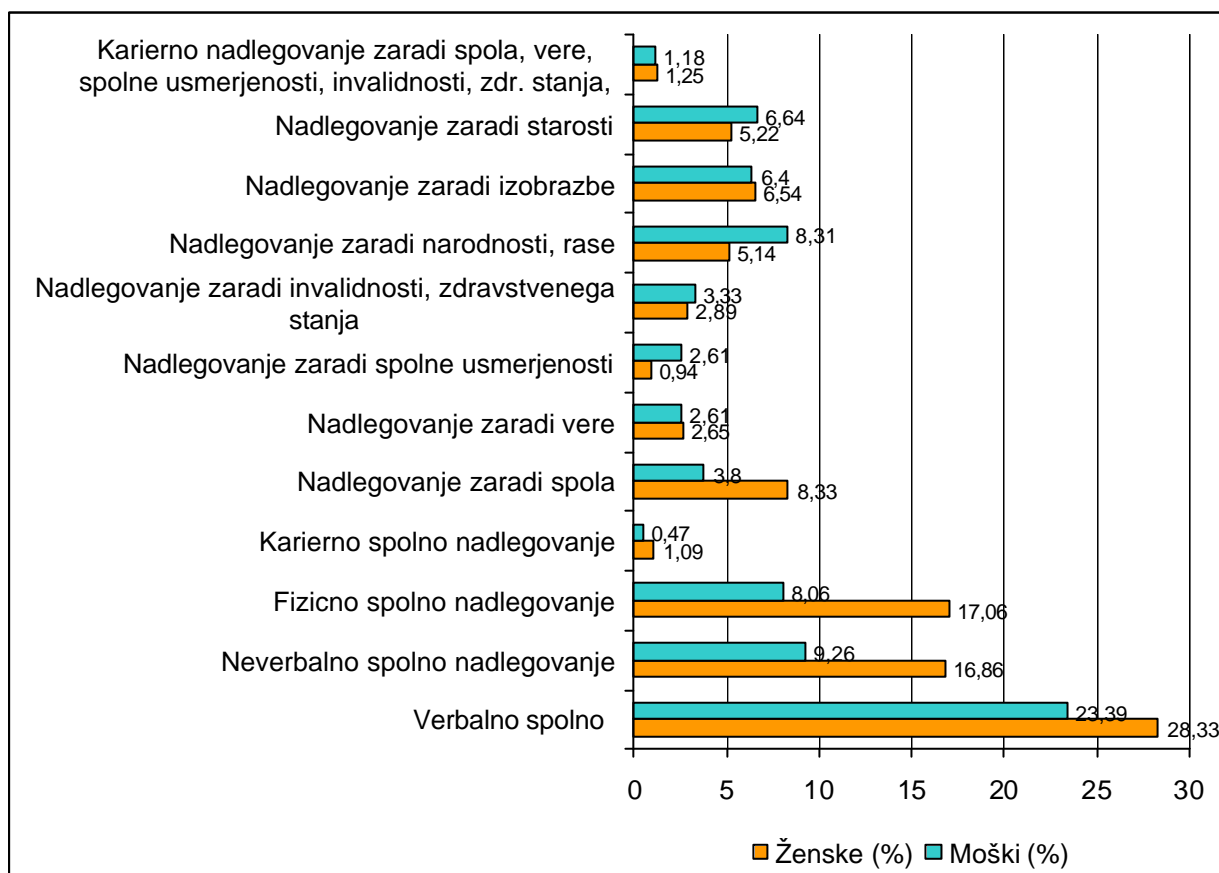
Na ravni EU pa je pomembna Direktiva 2006/54, ki nadomešča nekaj starejših direktiv s področja zaposlovanja, in opredeljuje nadlegovanje in spolno nadlegovanje.

- Direktiva 2006/54 o uresnicevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, Ur. l. EU, 204/2006
- Kazenski zakonik, Ur. l. RS, št. 23/1999
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 42/2002
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Ur. l. RS, št. 59/2002
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005 – 2013), Ur. l. RS, št. 100/2005
- Zakon o javnih uslužbencih, Ur. l. RS, št. 63/07
- Zakon o uresnicevanju načela enakega obravnavanja, Ur. l. RS, št. 50/2004, 61/2007

## 5. Rezultati raziskave

Zanimalo nas je, kako pogosto so anketirane osebe v zadnjem letu doživele katero izmed petdesetih naštetih ravnanj<sup>6</sup>, ki jih lahko opredelimo kot spolno ali drugo nadlegovanje, kadar so neželena.

Med ženskami, ki so vrnille vprašalnike, je največ takšnih, ki so žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (skoraj vsaka tretja), fizičnega spolnega nadlegovanja (vsaka šesta) in neverbalnega spolnega nadlegovanja (vsaka šesta). Tudi moški so najpogosteje žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (vsak četrti), vse ostale oblike so bile manj pogoste.



Zanimalo nas je tudi, v kakšnem razmerju do žrtve so osebe, ki najpogosteje nadlegujejo. Najpogostejši nadlegovalci ženskih žrtev so sodelavci. Ti najpogosteje izvajajo verbalno, neverbalno in fizično spolno nadlegovanje, nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, narodnosti in rase ter zaradi starosti. Drugi najpogostejši nadlegovalci ženskih žrtev so nadrejeni – ti najpogosteje izvajajo karierno spolno in drugo nadlegovanje. Sodelavke ženskih žrtev najpogosteje izvajajo nadlegovanje zaradi invalidnosti in zdravstvenega stanja ter izobrazbe. Med najmanj pogostimi nadlegovalkami žensk so podrejene in ženske stranke.

<sup>6</sup> Posamezna ravnanja smo združili v kategorije glede na vrsto nadlegovanja – glej točko 3. Opredelitev pojmov.

<b>Storilke / storilci pri ženskah žrtvah *</b>	Nadrejeni	Nadrejena	Podrejeni	Podrejena	Sodelavec	Sodelavka	Moška stranka	Ženska stranka	Število žrtev
Verbalno spolno	36,7	6,7	11,5	3,9	67,2	20,4	25,5	2,8	357
Neverbalno spolno nadlegovanje	30,7	2,4	9,9	1,4	67,5	9,9	25,9	2,4	212
Fizicno spolno nadlegovanje	35,3	0,9	6,4	1,4	67,4	4,1	16,5	2,3	218
Karierno spolno nadlegovanje	85,7	7,1			7,1		14,3		14
Nadlegovanje zaradi spola	32,7	7,9	12,9	7,9	51,5	26,7	16,8	5,9	101
Nadlegovanje zaradi vere	28,0	8,0	4,0	8,0	64,0	60,0	4,0	12,0	25
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	16,7	8,3	16,7	16,7	50,0	16,7	16,7		12
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	32,4	29,4	8,8	14,7	23,5	50,0	5,9	5,9	34
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	35,0	10,0	15,0	13,3	50,0	43,3	20,0	15,0	60
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	32,9	32,9	3,9	6,6	21,1	42,1	13,2	6,6	76
Nadlegovanje zaradi starosti	24,6	19,7	9,8	8,2	34,4	31,1	19,7	9,8	61
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerj., invalidnosti, zdr. stanja, narodn., rase, izobr. ali starosti	62,5	12,5	6,3	6,3	6,3	12,5	6,3		16

\* Odstotek merjen glede na tiste, ki so bile deležne določenega nadlegovanja; možnih odgovorov je bilo več

Tudi pri moških žrtvah so najpogostejši nadlegovalci sodelavci. Ti so najpogostejši storilci verbalnega spolnega nadlegovanja, nadlegovanja zaradi spola, spolne usmerjenosti, invalidnosti in zdravstvenega stanja, narodnosti in rase ter starosti. Med najbolj pogostimi nadlegovalci so še nadrejeni (karierno spolno in drugo nadlegovanje ter nadlegovanje zaradi izobrazbe) ter sodelavke (neverbalno in fizicno spolno nadlegovanje ter nadlegovanje zaradi vere).

<b>Storilke / storilci pri moških žrtvah *</b>	Nadrejeni	Nadrejena	Podrejeni	Podrejena	Sodelavec	Sodelavka	Moška stranka	Ženska stranka	Število žrtev
Verbalno spolno	22,0	15,4	6,6	14,3	57,1	47,3	11,0	19,8	91
Neverbalno spolno nadlegovanje	2,6	10,5		10,5	28,9	60,5	18,4	39,5	38
Fizicno spolno nadlegovanje	15,2	12,1		15,2	15,2	63,6	3,0	21,2	33
Karierno spolno nadlegovanje	50,0			50,0					2
Nadlegovanje zaradi spola		25,0	12,5	25,0	56,3	50,0	12,5	12,5	16
Nadlegovanje zaradi vere	11,1	22,2	0,0	0,0	44,4	55,6	11,1	11,1	9
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	18,2	27,3	18,2	18,2	54,5	45,5	9,1	9,1	11
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	35,7	21,4		14,3	71,4	21,4	7,1	7,1	14
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	19,4	12,9	6,5%	16,1	38,7	29,0	25,8	19,4	31
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	42,3	19,2		11,5	30,8	23,1	15,4	7,7	26
Nadlegovanje zaradi starosti	16,7	8,3		4,2	75,0	45,8	12,5	12,5	24
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerj., invalidnosti, zdr. stanja, narodn., rase, izobr. ali starosti	60,0					40,0			5

\* Odstotek je merjen glede na tiste, ki so bile deležne določenega nadlegovanja; možnih odgovorov je bilo več

Nadalje nas je zanimal odziv žrtev na spolno ali drugo nadlegovanje. Pri ženskah sta ne glede na vrsto nadlegovanja najpogostejša odziva šala in nelagodje. Pogosta odziva sta še molk in zahteva žrtve, naj storilec z ravnanjem preneha. Če pa pogledamo najpogostejše odzive ženskih žrtev nekoliko podrobneje, glede na vrsto nadlegovanja, potem vidimo, da je na verbalno, neverbalno in fizično nadlegovanje vsaj polovica oseb odreagirala s šalo, da je bila najpogostejši odziv na karierno spolno nadlegovanje postavljena zahteva nadlegovalski osebi, naj preneha s svojim ravnanjem, da je bila šala najpogostejši odziv (skoraj polovica žrtev) tudi na nadlegovanje zaradi spola. V primerih nadlegovanja zaradi vere se je dobra polovica žrtev odzvala z molkom ali strahom, pri nadlegovanju zaradi spolne usmerjenosti sta dve tretjini žrtev od nadlegovalske osebe zahtevali, naj s svojim ravnanjem preneha. Pri nadlegovanju zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja in izobrazbe je bil najpogostejši odziv nelagodje, pri nadlegovanju zaradi narodnosti ali rase ter pri kariernem nadlegovanju pa šala.

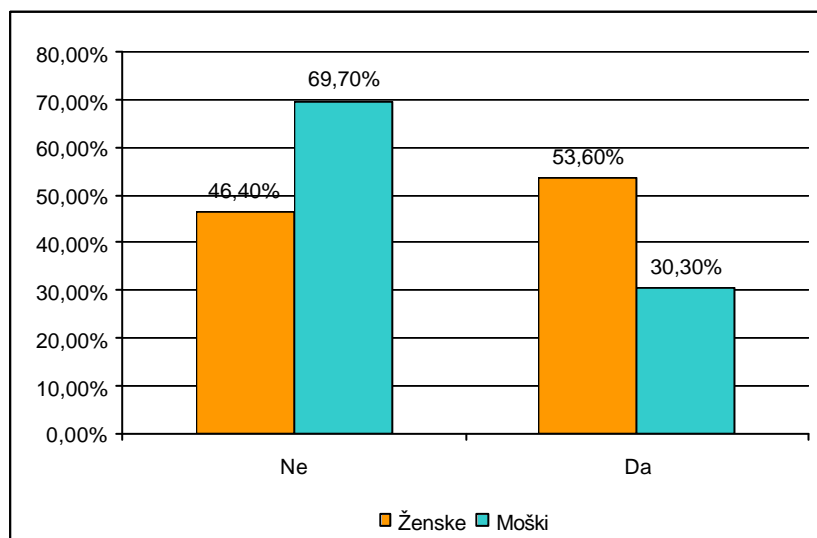
<b>Odzivi pri ženskah</b>	S šalo	Rekel/la nic	Umik	Bolniški dopust	Sram	Strah	Nelagodje	Poiskal/a pomoc	Rekel/la, naj neha	Drugo	Število žrtev nadlegovanja
Verbalno spolno	50,4	32,0	24,8	,3	7,8	4,7	34,3	,6	30,4	3,9	359
Neverbalno spolno nadlegovanje	55,6	30,4	27,6		7,9	7,0	40,7	,5	36,0	5,1	214
Fizično spolno nadlegovanje	50,0	27,1	34,4	,5%	9,2	6,9	41,3	,5	40,4	5,0	218
Karierno spolno nadlegovanje	28,6	28,6	50,0		21,4	21,4	28,6		57,1	7,1	14
Nadlegovanje zaradi spola	49,5	33,3	29,5	1,9	10,5	6,7	36,2	1,9	44,8	6,7	105
Nadlegovanje zaradi vere	35,3	52,	35,3	8,8	17,6	52,9	2,9	32,4	11,8	35,3	34
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	50,0	33,3	33,3	8,3	8,3		33,3	8,3	66,7	8,3	12
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	40,0	40,0	31,4	5,7	17,1	5,7	51,4	5,7	22,9	5,7	35
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	42,4	33,3	24,2		13,6	10,6	31,8		24,2	7,6	66
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	37,0	35,8	27,2	1,2	18,5	7,4	46,9	3,7	33,3	7,4	81
Nadlegovanje zaradi starosti	36,4	45,5	15,2		12,1	7,6	39,4	1,5	27,3	6,1	66
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdr. stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti	37,5	25,0	43,8		31,3	12,5	25,0		37,5		16

Tudi pri moških je najpogostejši odziv na nadlegovanje, ne glede na njegovo vrsto, šala – za razliko od žensk, je odziv s šalo še pogostejši. Tako sta se skoraj dve tretjini moških žrtev s šalo odzvali na verbalno, neverbalno, fizično spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola, narodnosti ali rase ter na nadlegovanje zaradi starosti. Polovica ali slaba polovica pa se jih je s šalo odzvalo na karierno spolno ali drugo nadlegovanje, nadlegovanje zaradi invalidnosti ali zdravstvenega stanja ali izobrazbe. Pri odzivih nekoliko izstopa zgolj nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti – tu sta bila najpogostejša odziva sram in nelagodje.

Za razliko od žensk, ki so se na posamezne vrste nadlegovanja odzvale z odhodom na bolniški dopust ter pri večini oblik v vsaj manjšem deležu poiskale pomoč, moške žrtve niso odšle na bolniški dopust in niso poiskale pomoči (pri tem je potrebno upoštevati število žrtev posamezne vrste nadlegovanja, ki je pri moških ponekod zelo nizka).

Odzivi pri moških	S šalo	Rekel/la nic	Umik	Bolniški dopust	Sram	Strah	Nelagodje	Poiskal/a pomoč	Rekel/la, naj neha	Drugo	Število žrtev nadlegovanja
Verbalno spolno	59,8	27,2	17,4		7,6	4,3	18,5		12,0	7,6	92
Neverbalno spolno nadlegovanje	61,1	19,4	25,0		16,7	2,8	30,6		19,4	11,1	36
Fizicno spolno nadlegovanje	64,5	12,9	29,0		19,4	3,2	25,8		6,5	6,5	31
Karierno spolno nadlegovanje	50,0	50,0	50,0		50,0	50,0	50,0			50,0	2
Nadlegovanje zaradi spola	62,5	25,0	18,8		25,0	6,3	31,3		18,8	25,0	16
Nadlegovanje zaradi vere	36,4	18,2	27,3		9,1	18,2	18,2		9,1	27,3	11
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	36,4	18,2	18,2		45,5	18,2	45,5		9,1	18,2	11
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	50,0	35,7	50,0		7,1	14,3	21,4		14,3	7,1	14
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	58,8	29,4	20,6		8,8	11,8	29,4		23,5	11,8	34
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	44,4	33,3	40,7		18,5	3,7	22,2		14,8	11,1	27
Nadlegovanje zaradi starosti	67,9	32,1	14,3		3,6	3,6	14,3		10,7	10,7	28
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdr. stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti	40,0	40,0	20,0		20,0	20,0	40,0		20,0	20,0	5

So žrtve komu povedale o dogodku oziroma dogodkih, je bilo naslednje vprašanje. Da niso povedali nikomur – ne glede na obliko nadlegovanja – je odgovorilo več moških kakor žensk (69,7 % moških žrtev in 46,4 % ženskih žrtev).

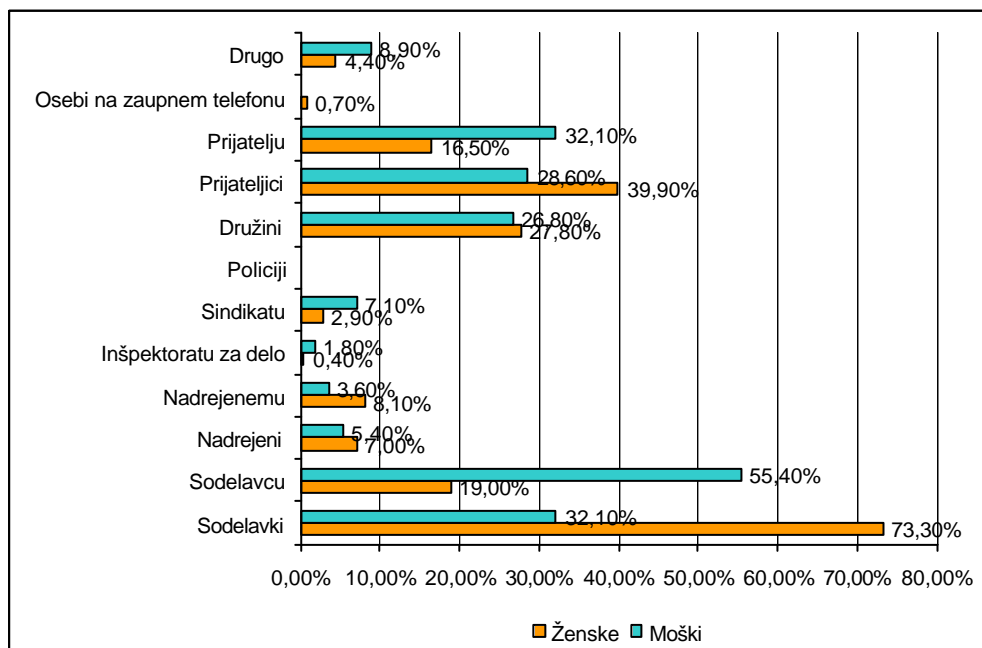


Ženske žrtve so o dogodku oziroma dogodkih najmanj pogosto nekomu povedale, ko je šlo za neverbalno ali verbalno spolno nadlegovanje oziroma nadlegovanje zaradi narodnosti ali rase (v dobrih dveh petinah primerov).

Moške žrtve pa niso nikomur povedale, ko je šlo za karierno spolno nadlegovanje (upoštevati je potrebno, da sta ga doživeli samo dve žrtvi), nadlegovanej zaradi starosti (dve tretjini) in verbalno spolno nadlegovanje (tri petine).

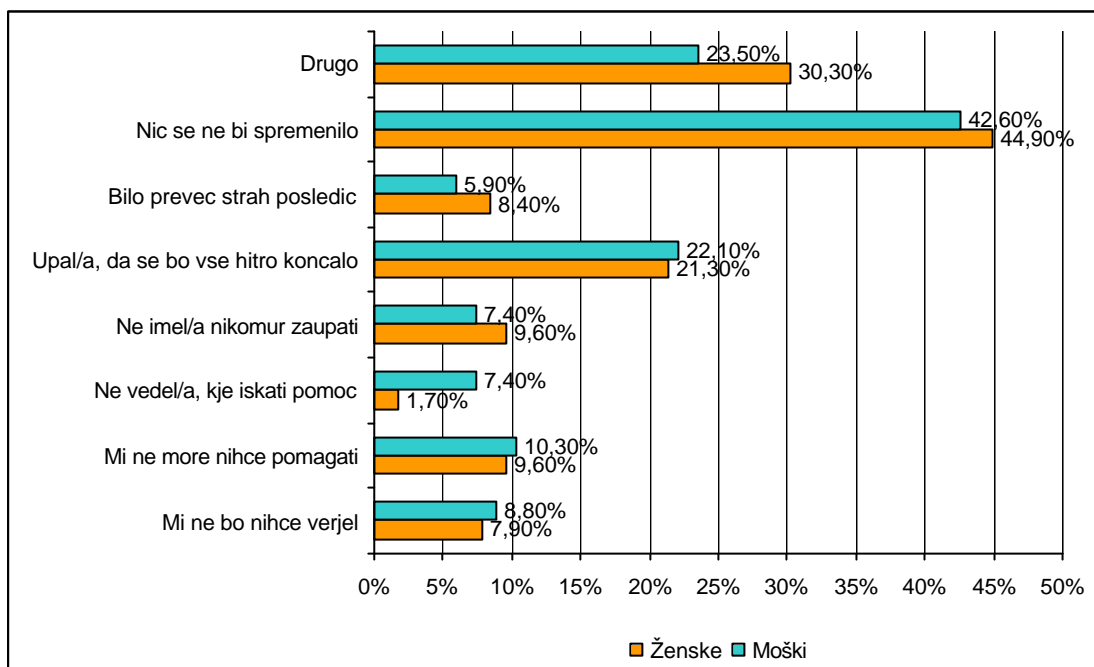
Ne, nikomur.	Zenske	Moški	SKUPAJ
Verbalno spolno	43,1%	59,3%	46,5%
Neverbalno spolno nadlegovanje	43,7%	51,4%	44,9%
Fizicno spolno nadlegovanje	39,3%	50,0%	40,7%
Karierno spolno nadlegovanje	7,1%	100,0%	18,8%
Nadlegovanje zaradi spola	34,0%	31,3%	33,6%
Nadlegovanje zaradi vere	41,9%	70,0%	48,8%
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	18,2%	36,4%	27,3%
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	38,9%	57,1%	44,0%
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	42,9%	60,0%	49,0%
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	35,0%	57,7%	40,6%
Nadlegovanje zaradi starosti	33,3%	66,7%	43,3%
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdr. stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti	25,0%	60,0%	33,3%
SKUPAJ	46,4%	69,7%	52,2%

Poglejmo podrobneje, komu so zaupale tiste žrtve, ki so nekomu povedale o dogodku oziroma dogodkih\*. Ženske žrtve so – ne glede na vrsto nadlegovanja – najpogosteje zaupale sodelavki (skoraj tri četrtine), sledijo prijateljice (dve petini). Moške žrtve so najpogosteje zaupale sodelavcu (dobra polovica), sledijo sodelavke (slaba tretjina). Niti moški niti ženske niso v nobenem primeru o dogodku oziroma dogodkih povedali policiji, med manj pogostimi odgovori je še, da so zaupali inšpektoratu za delo (moški so mu zaupali nekoliko pogosteje kakor ženske).



\* Možnih več odgovorov.

Zanimalo nas je tudi, zakaj osebe, ki so v zadnjem letu doživele katero do naštetih ravnanj, niso zaupale nikomur. Pri obojih, torej tako pri moških kot pri ženskih žrtvah, je najpogostejši odgovor, da niso zaupale nikomur, ker so mislile, da se ne bo nič spremenilo (vsaka druga ženska in vsak drug moški). Med najmanj pogostimi razlogi za molk je pri ženskah odgovor, da niso vedele, kje iskati pomoč (1,7 %), pri moških pa strah pred posledicami (5,9 %).



Kakšna pričakovanja so imele žrtve do oseb oziroma institucij, ki so jim povedale o dogodku oziroma dogodkih, je bilo naslednje vprašanje. Tako ženske kot moške žrtve so najpogosteje (vsaka druga ženska, vsak tretji moški) pričakovale, da jih bo oseba poslušala in da jim bo lažje, če nekomu povedo. Nobena ženska ni pričakovala, da bo oseba ali institucija ukrepala namesto njih (takšnih moških je bilo skoraj 7 %). Med moškimi pa ni nihče pričakoval, da bo oseba, ki so ji zaupali, šla z njimi k nadrejeni osebi (takšnih žensk je bilo slab odstotek).

	Ženske	Moški	Skupaj
Pravni nasvet	7,3%	10,0%	7,8%
Nasvet, kaj narediti	29,4%	25,0%	28,1%
Ukrepanje nadrejene osebe	8,4%	3,3%	7,5%
Socustvovanje	13,0%	15,0%	12,9%
Mi bo verjel/a	32,8%	30,0%	31,4%
Šla z mano k nadrejeni osebi	,8%		0,6%
Ukrepala namesto mene		6,7%	1,2%
Poslušala	46,6%	33,3%	43,1%
Mi bo prica	6,5%	5,0%	6,0%
Lažje, če nekomu povem	45,8%	31,7%	42,2%
Ustavila nadlegovalca/ko	6,9%	1,7%	6,0%
Zaščito	7,3%	8,3%	7,8%
Oporo in pomoč	24,4%	25,0%	23,7%
Drugo	5,3%	5,0%	6,0%

Poglejmo še pogostost posameznih oblik nadlegovanja po demografskih podatkih. Glede na področje zaposlitve so ženske najpogosteje žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (v

javnem sektorju vsaka četrta, v zasebnem več kakor vsaka tretja), ki mu v javnem sektorju sledita fizicno in neverbalno spolno nadlegovanje (vsaka šesta), v zasebnem pa neverbalno in fizicno spolno nadlegovanje (vsaka četrta). Najmanj pogosta oblika je v javnem sektorju karierno spolno nadlegovanje (vsaka 111.), v zasebnem pa nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti (0,0 %).

	Javni sektor		Zasebni sektor	
	Zenske	Moški	Zenske	Moški
Verbalno spolno	26,2%	26,3%	39,7%	17,0%
Neverbalno spolno nadlegovanje	15,5%	9,9%	26,1%	7,5%
Fizicno spolno nadlegovanje	15,8%	8,9%	24,5%	5,7%
Karierno spolno nadlegovanje	0,9%	0,7%	1,6%	0,0%
Nadlegovanje zaradi spola	8,5%	4,3%	7,6%	2,9%
Nadlegovanje zaradi vere	2,8%	3,0%	2,2%	1,9%
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	1,1%	2,6%	0,0%	2,8%
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	2,7%	3,6%	4,3%	2,8%
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	5,0%	10,6%	5,4%	2,8%
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	6,3%	8,3%	7,6%	1,9%
Nadlegovanje zaradi starosti	5,2%	7,6%	7,1%	4,7%
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usm., invalidnosti, zdr. stanja, narodn., rase, izobrazbe ali starosti	1,1%	1,7%	1,1%	0,0%

Tudi pri moških je ne glede na sektor zaposlitve najpogostejše verbalno spolno nadlegovanje (v javnem sektorju ga je doživel vsak četrty, v zasebnem vsak šesti). Druga najpogostejša oblika je pri moških v javnem sektorju nadlegovanje zaradi narodnosti ali rase (vsak deveti), v zasebnem neverbalno spolno nadlegovanje vsak trinajsti). Najmanj pogosti obliki sta v zasebnem sektorju karierno spolno in drugo nadlegovanje (0,0 %), v javnem pa karierno spolno nadlegovanje (vsak 142. moški).

Ne glede na dejavnost organizacije ali vrsto zaposlitve (določen oziroma nedoločen čas) je pri ženskah in pri moških najbolj pogosto verbalno spolno nadlegovanje.

Po dejavnosti organizacije (%)	Šolstvo, zdravstvo, sociala, vojska, policija		Kovinska, lesna, kemična, papirna, električna, strojna industrija		Tekstilna industrija		Prehrambna industrija		Gostinstvo, trgovina		Promet, zveze		Finance, nepremičnine		Drugo	
	Z	M	Z	M	Z	M	Z	M	Z	M	Z	M	Z	M	Z	M
Verbalno spolno	25,7	27,3	36,0	18,6	41,9	20,0	0,0		23,3	24,1	55,0	19,2	24,6	15,6	44,9	28,3
Neverbalno spolno nadlegovanje	14,8	9,6	25,3	5,8	23,3	20,0	0,0		10,7	3,4	40,0	7,7	16,0	11,1	25,5	17,4
Fizicno spolno nadlegovanje	15,0	9,6	21,3	4,7	37,2	20,0	0,0		8,7	6,9	25,0	7,7	12,8	13,3	36,4	2,2
Karierno spolno nadlegovanje	0,3	0,6	5,3	0,0	7,0	0,0	0,0		0,0	0,0	15,0	0,0	1,1	2,2	0,0	0,0
Nadlegovanje zaradi spola	7,5	5,1	10,7	3,5	9,3	0,0	0,0		7,8	0,0	15,0	0,0	9,1	6,7	10,3	2,2
Nadlegovanje zaradi vere	2,6	2,8	2,7	3,5	7,0	0,0	0,0		1,0	0,0	10,0	0,0	2,1	4,4	2,8	2,2
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	1,6	2,3	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0		0,0	3,4	0,0	3,8	0,0	2,2	0,9	0,0
Nadlegovanje zaradi	2,6	2,2	8,0	3,5	9,3	20,0	0,0		3,9	0,0	5,0	3,8	1,6	0,0	,0	8,7

invalidnosti, zdravstvenega stanja																	
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	4,1	6,8	6,7	7,0	14,0	0,0	0,0		3,9	6,9	10,0	3,8	5,3	4,4	6,5	21,7	
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	5,7	7,9	10,7	2,3	9,3	20,0	0,0		6,8	3,4	10,0	11,5	8,0	4,4	3,7	8,7	
Nadlegovanje zaradi starosti	5,1	6,7	5,3	7,0	4,7	0,0	0,0		3,9	6,9	10,0	3,8	6,4	6,7	4,7	6,5	
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdr. stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti	0,8	1,7	2,7	1,2	2,3	0,0	0,0		2,9	0,0	10,0	0,0	1,1	2,2	0,0	0,0	

Glede na vrsto zaposlitve	Dolocen cas		Nedolocen cas	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški
Verbalno spolno	35,9%	28,9%	26,8%	22,6%
Neverbalno spolno nadlegovanje	20,5%	8,7%	16,0%	9,4%
Fizicno spolno nadlegovanje	22,3%	15,2%	15,8%	7,2%
Karierno spolno nadlegovanje	,0%	2,2%	1,3%	,3%
Nadlegovanje zaradi spola	7,6%	4,3%	8,4%	3,8%
Nadlegovanje zaradi vere	1,9%	6,5%	2,8%	2,1%
Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti	,6%	2,2%	1,0%	2,7%
Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja	2,5%	2,2%	2,9%	3,5%
Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase	8,3%	2,2%	4,6%	9,1%
Nadlegovanje zaradi izobrazbe	8,9%	8,7%	6,2%	6,1%
Nadlegovanje zaradi starosti	8,3%	8,7%	4,7%	6,4%
Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdr. stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti	,6%	2,2%	1,3%	1,1%

## 7. Priporočila za delodajalce

Zakon o delovnih razmerjih v 45. členu zavezuje delodajalce, da ustvarjajo takšno delovno okolje, v katerem nihče ni izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave. Tretji odstavek istega člena določa, da je v primeru spora, ko delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni ravnal v skladu z zakonom, dokazno breme na strani delodajalca. Gre torej za tako imenovano obrnjeno dokazno breme, ko mora delodajalec dokazovati, da je naredil vse, da v delovnem okolju ne bi prihajalo do neželenega ravnanja spolne narave. Sodne prakse, ki bi določale, kaj je tisto, kar naj bi delodajalci naredili, da bi dokazali, da so naredili vse, da v delovnem okolju ne bi prihajalo do takšnega ravnanja, v Sloveniji (še) ni. Kljub temu pa tuje prakse poznajo ukrepe delodajalcev v zvezi z zaščito dostojanstva zaposlenih na delovnem mestu (npr. sprejetje izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju)<sup>7</sup>.

Najboljši (za potencialne žrtve) ter najcenejši (za organizacijo) način reševanja primerov spolnega in drugega nadlegovanja je njihovo preprečevanje. Informiranje, izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pojavu samem ter o njegovih posledicah sta gotovo načina, s katerima je moč preprečiti veliko neželenih ravnanj. Gre predvsem za ozaveščanje o tem,

<sup>7</sup> Podobna priporočila lahko delodajalci sprejmejo tudi za ostale oblike nadlegovanja, zato v nadaljevanju uporabljamo termin spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.

katera ravnanja in pod kakšnimi pogoji pomenijo spolno in drugo nadlegovanje ter za obveščanje zaposlenih o politiki organizacije proti spolnemu in drugemu nadlegovanju na delovnem mestu ter o možnih oblikah pomoči žrtvam (in nadlegovalnim osebam, če takšna oblika pomoči v nekem okolju obstaja).

Ne le zaradi zakonske obveze, ampak tudi zaradi posledic, ki jih ima pojav spolnega in drugega nadlegovanja tako za žrtve, kakor tudi za delodajalce, bi bilo upravičeno pričakovati, da bodo organizacije veliko pozornosti namenjale ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki bo zaposlenim prijazno tudi v smislu odsotnosti spolnega in drugega nadlegovanja.

### **Kaj je Izjava o politiki proti spolnemu in drugemu nadlegovanju?**

Najmanj, kar lahko v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem naredijo delodajalci je, da sprejmejo izjavo o politiki organizacije proti spolnemu in drugemu nadlegovanju na delovnem mestu<sup>8</sup>. V izjavi, ki jo podpiše odgovorna oseba, je jasno izražena zaveza organizacije, da ustvarja delovno okolje, ki omogoča dostojanstvo zaposlenih. Obenem pa izjava vsebuje tudi sporočilo vsem zaposlenim, da je nadlegovanje v kakršnikoli obliki nesprejemljivo in da imajo vse zaposlene osebe pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovane. Priporočljivo je, da izjava vsebuje tudi jasno zavezo organizacije, da bo vsak primer spolnega in drugega nadlegovanja – ne glede na položaj žrtve in nadlegovalne osebe, sankcioniran.

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

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

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

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

Organizacija lahko izdela posebna navodila o zaščiti človekovega dostojanstva na delovnem mestu<sup>9</sup>. Navodila so bolj konkretna različica izjave in natančneje opredeljujejo ravnanja, ki pomenijo spolno ali drugo nadlegovanje. V njih je poleg nekaterih nacerne izjav (npr. da je potrebno odpraviti ravnanja, ki kršijo dostojanstvo zaposlenih na delovnem mestu; da imajo pravico do spoštovanja dostojanstva vse zaposlene osebe; da politika nenadlegovanja velja za vse zaposlene, ne glede na njihov položaj v organizaciji itd.) tudi niz zelo konkretnih postopkov in ukrepov proti spolnemu in drugemu nadlegovanju na delovnem mestu. Zelo

---

<sup>8</sup> Primer izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, povzet po Navodilih Sveta Evrope št. 35 o zaščiti človekovega dostojanstva v Svetu Evrope, je dostopen na spletnih straneh Urada za enake možnosti ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezene\\_-\\_vodila.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezene_-_vodila.doc))

<sup>9</sup> Primer navodil, povzet po Navodilih Sveta Evrope št. 35 o zaščiti človekovega dostojanstva v Svetu Evrope, je dostopen na spletnih straneh Urada Vlade RS za enake možnosti Dostopno na: ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezene\\_-\\_vodila.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezene_-_vodila.doc)) (29. 11. 2005)

pomembno je, da navodilo vsebuje jasno zavezo organizacije, da se žrtvi zagotovi ustrezna, hitra in učinkovita zaščita. Če sankcije za nadlegovalne osebe še niso opredeljene v izjavi sami, jih je smiselno opredeliti v teh navodilih.

Ce se organizacija odloči, da bo zaposlenim dana možnost formalnega reševanja problema spolnega ali drugega nadlegovanja znotraj organizacije same (kar je priporočljivo predvsem za večje organizacije), potem je smiselno v navodilih opredeliti tudi vse možne oblike pomoči oziroma sam postopek pritožbe (komu se lahko oseba pritoži, kako in v kakšnem roku, kaj se pričakuje od nje in kaj od osebe, ki je domnevno nadlegovala (npr. sodelovanje v postopku) itd.). Priporočljivo je opredeliti tudi sankcije za nadlegovalno osebo. Poleg tega pa je dobro opredeliti tudi možne ukrepe proti pritožnici oziroma pritožniku, ce se ugotovi, da je bila pritožba zlonamerna. Ce se organizacija odloči za nudenje celovite pomoči vsem, ki so kakorkoli vpleteni v problem spolnega ali drugega nadlegovanja, potem je smiselno opredeliti tudi načine pomoči nadlegovalnim osebam (npr. obvezna udeležba na treningu socialnih veščin ipd.).

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