

Zbornik
Instituta za kriminološka i
sociološka istraživanja
2007 / Vol. XXVI / 1-2 / 139-158

Originalni naučni rad
UDK: 342.721-055.2-057.16(4-672Eu)
331.456(4-672Eu)
343.211.3-055.2-057.16(497.11)

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADU I AKTUELNI ODGOVORI

Sladana Jovanović*
Pravni fakultet Univerziteta Union, Beograd

Biljana Simeunović-Patić**
Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Beograd

Predmet rada je razmatranje problema seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, čija se obeležja sagledavaju u široj perspektivi rodne (ne)ravnopravnosti i diskriminacije. U radu se posebna pažnja usmerava na najvažnije akte Evropske unije koji regulišu zabranu seksualnog uznemiravanja na radu i preporučuju mehanizme zaštite. Pruža se, takođe, osvrt i na domaću regulativu u ovom domenu, uz zaključak da su ostvareni tek prvi koraci u stvaranju adekvatnog mehanizma zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu.

KLJUČNE REČI: seksualno uznemiravanje / diskriminacija / jednake mogućnosti / Evropska unija / Srbija

* Email: sladja29@eunet.yu

** Email: biljasp@hotmail.com

UVODNA RAZMATRANJA

Mada odavno redovno iskustvo mnogih zaposlenih širom sveta, posebno žena, seksualno uznemiravanje na radu tek u novije doba dobija odgovarajuću pažnju i to ne samo kao predmet istraživanja, već i kao negativna pojava koja se mora suzbijati posebnim merama. Nakon dugog perioda ignorisanja i minimiziranja ovog problema, kulturološki i pravni standardi u vezi sa seksualnim uznemiravanjem poslednjih decenija prolaze kroz intenzivne promene, posebno u Severnoj Americi i na evropskom kontinentu. Sve je više nastojanja i na međunarodnom nivou da se iznađu adekvatna preventivna rešenja i obezbedi zaštita žrtava. Danas se seksualno uznemiravanje na radnom mestu široko prepoznaje kao štetna pojava koja snižava kvalitet rada, ugrožava zdravlje zaposlenih, potkopava rodnu jednakost i uzrokuje znatne gubitke za radne organizacije (McCann, 2005).

Pod seksualnim uznemiravanjem se generalno podrazumeva neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom ili drugo ponašanje vezano za pol koje vređa dostojanstvo žena i muškaraca (Rubenstein, 1988).¹ Ono obuhvata različite fizičke, verbalne ili neverbalne akte koji se prostiru od fizičkog nasilja, neželjenog fizičkog kontakta, preko seksualnog ucenjivanja, komentarisanja izgleda i privatnog života, seksualnih komentara i viceva, upornog neželjenog udvaranja, vređanja po osnovu pola, pa do pokazivanja materijala sa seksualnim sadržajem, seksualno sugestivnih pokreta, zviždanja i sl. (Rubenstein, 1992: 11). Seksualno

¹ Komisija za jednake mogućnosti u sferi rada u SAD je još 1980. godine svojom smernicom dala definiciju seksualnog uznemiravanja prema kojoj: "neželjeni seksualni istupi, zahtevanje seksualnih usluga i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode konstituiše seksualno uznemiravanje kada se (a) pokoravanje takvom ponašanju eksplicitno ili implicitno postavlja kao uslov zaposlenja nekog lica; (b) pokoravanje ili odbijanje takvog ponašanja od strane nekog lica koristi kao osnov odluka o zaposlenju koje ga se tiču, ili kada (c) takvo ponašanje ima za cilj ili posledicu neumereno remećenje radnog učinka nekog lica ili stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog ili uvredljivog radnog okruženja" (E.E.O.C. 1980, Guidelines on discrimination because of sex (Sect. 1604. 11), *Federal Register*, 45, 74676-74677, cit. prema: Willness et al., 2007). Rešavajući u slučajevima koji se odnose na seksualno uznemiravanje mnogi su se sudovi u SAD, uključujući i Vrhovni sud, pozivali na definiciju Komisije.

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

uznemiravanje se po pravilu deli na seksualno ucenjivanje (*quid pro quo*), kada se npr. povišica, unapređenje, ili ostanak u radnom odnosu uslovljava nekim oblikom seksualnog ponašanja, i stvaranje hostilnog, odnosno ponižavajućeg radnog okruženja.

Studije ukazuju da je seksualno uznemiravanje na radu prilično rasprostranjeno širom sveta. Istraživači procenjuju da u SAD 30-75% žena i 13-31% muškaraca doživi neki oblik seksualnog uznemiravanja na radu u toku svog radnog veka (Willness et al., 2007). Prema studiji Evropske komisije iz 1998. godine o seksualnom uznemiravanju u EU (baziranoj na nacionalnim izveštajima), ovaj oblik viktimizacije trpi u proseku 30-50% zaposlenih žena i 10% muškaraca (European Commission, 1998: 5). Istraživanje australijske Komisije za ljudska prava i jednake mogućnosti iz 2004. godine pokazalo je da je 18% intervjuisanih osoba (28% žena i 7% muškaraca starosti od 18 do 64 godine) izjavilo da je doživelo seksualno uznemiravanje na radnom mestu (HREOC, 2004).

Zaključci većine istraživanja jesu da seksualno uznemiravanje pogađa uglavnom (mada ne isključivo) žene, te da proizvodi niz negativnih posledica. U *Studiji Evropske agencije za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu* (EASHW, 2000). seksualno uznemiravanje se tretira kao jedan od faktora rizika po zdravlje i bezbednost zaposlenih, pored monotonog rada, rada na traci, fizičkog nasilja i maltretiranja. Dok su muškarci najviše ugroženi rizicima kao što su buka, vibracije, visoke i niske temperature, žene su najviše izložene seksualnom uznemiravanju, monotonom radu i fizičkom nasilju ((EASHW, 2000: 12: 27). Iskustvo seksualnog uznemiravanja je stresogeno, dovodi do zdravstvenih problema i finansijskih gubitaka budući da mnoge žrtve napuštaju posao kako bi ga izbegle. Prema pomenutoj studiji Evropske komisije (1998) žene su češće žrtve svakog oblika uznemiravanja i to, kako "vertikalnog" (od strane nadređenih ili podređenih u radnom procesu), tako i "horizontalnog" (od strane kolega istog ranga).² Posebno su ugožene žene starosti od 20 do 40 godina,

² Ova studija je uputila i na razlike između žena i muškaraca u percepciji seksualnog uznemiravanja. Žene su generalno osetljivije na radnje koje konstituišu seksualno uznemiravanje i često isto ponašanje ocenjuju kao daleko ozbiljnije nego što to čine muškarci. Međutim, isto tako značajan uticaj na percepciju seksualnog uznemiravanja ima i kulturno zaleđe (Fiedler, Blanco 2006).

neudate, razvedene, nižeg nivoa obrazovanja i koje rade u "fleksibilnim" formama rada. Istraživanje Evropske fondacije za unapređenje uslova života i rada sprovedeno 2005. godine u državama članicama i kandidatima za pristupanje EU pokazuje da su žene trostruko češće žrtve seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Najviše viktimizacija tokom poslednjih 12 meseci prijavile su ispitanice u Češkoj (10%) i Norveškoj (7%), dok je indikativno da je izuzetno mali broj ispitanica u nekim južноеvroskim zemljama (Italiji, Španiji, Malti, Kipru) izjavilo da je doživelo takvu viktimizaciju (Parent-Thirion et al., 2007: 36).³

Istraživanja takođe upućuju na negativne zdravstvene i psihosocijalne efekte seksualnog uznemiravanja: strah, ljutnja, nepoverenje i povlačenje, posebno iz socijalnih odnosa sa muškim kolegama, uobičajeni su nalazi. Uznemirenost i stres zbog seksualnog uznemiravanja često vode uzimanju bolovanja, neefikasnosti na radu, pa i napuštanju posla. Iskustvo seksualnog uznemiravanja ponekad poprima razmere traume, a redovno predstavlja jednu od najraširenijih i najozbiljnih prepreka uspehu i zadovoljstvu karijerom za žene (Willness et al., 2007).

Treba istaći da su mnogi istraživači uputili na nedovoljno razvijen teorijski okvir izučavanja seksualnog uznemiravanja, te da se po pravilu neuporedivo više napora ulaže u domenu kreiranja konkretnih mera i mehanizama suzbijanja ovog društvenog problema nego na planu njegove naučne elaboracije. Učinjeni su, ipak, napori vredni pažnje u domenu istraživanja seksualnog uznemiravanja kao pojave unutar šireg organizacijskog konteksta: nalazi ovih istraživanja ukazuju da je incidenca seksualnog uznemiravanja veća tamo gde žrtva strahuje da ga prijavi ili je uverena da pritužba neće biti shvaćena ozbiljno, odnosno tamo gde se ne primenjuju sankcije na učinioce (Hulin et al., 1996, prema: Willness et al., 2007; Dekker, Barling, 1998). Neki istraživači naglašavaju presudni značaj situacionih faktora, pre svega permisivne klime (npr. opažanje da se drugi muškarci ponašaju na isti način) za ispoljavanje seksualnog uznemiravanja (Pryor et al.

³ Ovi rezultati se zapravo pre mogu uzeti kao pokazatelji kulturoloških varijacija u percepciji i toleranciji na seksualno uznemiravanje nego stvarne rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja.

1993). Willness i saradnici ističu da empirijske potvrde da su pretpostavke za manifestovanje seksualnog uznemiravanja na radu velikim delom u domaćaju kontrole unutar organizacije osnažuju primerenost principa da se poslodavci drže delimično odgovornim za njegovo ispoljavanje (Willness et al., 2007).

Seksualno uznemiravanje, bilo na radu ili u kakvom drugom kontekstu, u svojoj je suštini hostilan akt i diskriminatorni čin. Osnov diskriminacije najčešće je pol. Da u pozadini problema seksualnog uznemiravanja nije tek povišena osetljivost ili čak "neshvatljiva netolerantnost" (nekih) žena na "bezazlene šale" ili "nespretno udvaranje", nego nešto daleko dublje i malignije, posebno je vidljivo kada se u obzir uzmu podaci o obeležjima koja nose rizik viktimizacije za muškarce: muškarci-žrtve seksualnog uznemiravanja najčešće su mladi, homoseksualci, pripadnici etničkih ili rasnih manjina (Rubenstein, 1992). A da seksualno uznemiravanje žena nema toliko veze sa seksualnošću, simpatijama, pa ni "benignim seksizmom" koliko sa hostilnošću i mizoginijom ilustrativno potvrđuju rezultati istraživanja prediktora tolerancije vojnika-muškaraca na seksualno uznemiravanje koleginica u američkoj Vojsci: njen snažan prediktor je najpre hostilnost prema ženama, a potom negativna muškost (sa narcističkim i agresivnim obeležjima) i negativan odnos prema prihvatanju žena kao jednakih muškarcima u Vojsci (Rosen, Martin, 1998). Begany i Milburn (2002) izdvajaju autoritarnost, čiji je medijator hostilni seksizam, kao značajan prediktor seksualnog uznemiravanja žena. Inače, mnogi autori seksualno uznemiravanje objašnjavaju faktorima seksualnog nasilja uopšte (posebno naglašavajući faktore ličnosti), razmatrajući ga kao tačku na kontinuumu seksualne agresije (od verbalnog uznemiravanja do silovanja). Navedni rezultati samo su karike u nizu onih koji podupiru tezu da se optimalne mere suzbijanja seksualnog uznemiravanja moraju oslanjati na šire mere suzbijanja kako nasilja (nad ženama) tako i diskriminacije (u prvom redu diskriminacije po osnovu pola).

Kada je reč o naporima na planu razvijanja efikasnih strategija suzbijanja seksualnog uznemiravanja na radu, dosadašnja iskustva upućuju da efektivne mere predstavljaju kombinaciju adekvatnog pravnog okvira, efikasne primene propisa i podizanja svesti o ovom problemu. Danas se

pravna zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu obezbeđuje negde krivičnim zakonima, negde zakonima o radu ili o bezbednosti na radu, posebnim zakonima u vezi sa seksualnim uznemiravanjem, zakonima o jednakosti polova ili nacionalnom zakonodavstvom u oblasti ljudskih prava.⁴ Imajući u vidu kako suštinu i karakter seksualnog uznemiravanja kao agresivnog akta i čina diskriminacije, ali i empirijske nalaze o značaju organizacijske klime i situacionih faktora za incidencu seksualnog uznemiravanja na radu, može se uzeti da bi optimalna zaštita trebalo da uključuje kako mere protiv diskriminacije i nasilja i uopšte (mere kojima se deluje na korene problema), tako i druge mere koje se preduzimaju na nivou organizacije, a koje snižavaju rizik viktimizacije na radnom mestu.⁵ Budući da bi za našu zemlju od posebnog značaja mogla biti iskustva i standardi Evropske unije u domenu zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu, u nastavku će njima biti posvećena posebna pažnja.

STANDARDI EVROPSKE UNIJE U OBLASTI ZAŠTITE OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADU

Savremeni standardi Evropske unije u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja na radu, odnosno prepoznavanje seksualnog uznemiravanja kao posebnog oblika diskriminacije po osnovu pola, predstavljaju ne samo važan pomak u zaštiti prava ljudi, posebno žena, već i obavezujući okvir za zakonodavnu reformu i reformu politika za države koje su kandidati za pristup Evropskoj uniji i jasne smernice za države koje pretenduju da to postanu.

⁴ U SAD, na primer, seksualno uznemiravanje na radu smatra se oblikom diskriminacije po osnovu pola kojom se krše odredbe Glave VII Akta o građanskim pravima iz 1964. godine (koja zabranjuje diskriminaciju zaposlenih po osnovu rase, boje kože, veroispovesti, pola i nacionalnog porekla).

⁵ Tako, američka Komisija za jednake mogućnosti ističe važnost prevencije te, s tim u vezi, podstiče poslodavce da zaposlenima jasno stave do znanja da se seksualno uznemiravanje neće tolerisati, da obezbede edukaciju zaposlenih, efikasne procedure povodom prijave seksualnog uznemiravanja i da preduzmu adekvatne i hitne akcije kada se one pojave (E.E.O.C., www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html).

Još je Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja, obrazovnih programa, unapređenja i uslova rada⁶ iz 1976. godine promovisala princip rodne ravnopravnosti u svetu rada, a njene odredbe su dalje razvijane i upotpunjavane novim smernicama i preporukama u cilju kreiranja radnog okruženja u kome se poštuje princip rodne ravnopravnosti. Direktiva implicitno zabranjuje i seksualno uznemiravanje⁷ (kao oblik diskriminacije) i traži od država članica da obezbede jednak tretman zaposlenima bez obzira na pol. Pokazalo se međutim neophodnim da se ovaj istrajni oblik diskriminacije nazove pravim imenom i dobije poseban prostor u okvirima evropske legislative.

Prvi prethodni koraci su učinjeni 1990. godine donošenjem Rezolucije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu⁸ koja poziva države članice da: razviju kampanje radi podizanja svesti poslodavaca i zaposlenih o problemu neželjenog ponašanja sa seksualnom konotacijom koje vređa dostojanstvo ljudi na radu; podižu svest o tome da ovo ponašanje može biti, pod određenim okolnostima, u suprotnosti sa principom jednakog tretmana u smislu Direktive 76/207/EEC; podsete poslodavce na obavezu da vode računa o tome da radno okruženje bude slobodno od neželjenog ponašanja seksualne prirode koje vređa dostojanstvo ljudi na radu, i viktimizacije lica koje je stavilo pritužbu ili obezbeđuje dokaze u slučaju pritužbe na takvo ponašanje; razviju adekvatne mere u javnom sektoru koji bi poslužio kao primer za privatni sektor, i razmotre mogućnosti da se ovo pitanje reguliše klauzulama kolektivnih ugovora. U samoj Rezoluciji seksualno uznemiravanje se ne pominje eksplicitno već se govori o *ponašanju sa seksualnom konotacijom ili drugom ponašanju vezanom za pol koje vređa*

⁶ Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, Vol. L039, 14/02/1976.

⁷ U daljem izlaganju pod seksualnim uznemiravanjem podrazumevaće se i seksualno učenjivanje. *Sexual harassment* zapravo podrazumeva učenjivanje (*quid pro quo*) i uznemiravanje.

⁸ Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work, *Official Journal*, C 157, 27/06/1990.

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

dostojanstvo žena i muškaraca na radu.⁹ Takvo ponašanje predstavlja povredu dostojanstva zaposlenih i neprihvatljivo je ukoliko ispunjava određene uslove. A oni predstavljaju upravo konstitutivne elemente seksualnog uznemiravanja: neželjenost, ucena i/ili stvaranje neprijateljskog/ponižavajućeg radnog okruženja.

Usvojivši Rezoluciju Saveta, Evropski parlament donosi *Preporuku o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu*¹⁰ kojom se države članice podstiču na akcije informisanja i podizanja svesti o ovom problemu i razvijanje mehanizama njegovog suzbijanja. Posebno je značajan poziv članicama da implementiraju *Kodeks pravila postupanja* koji je Komisija donela uz Preporuku. U nazivu Kodeksa prvi put se "neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom kojim se vređa dostojanstvo" zamenjuje eksplicitnim izrazom "seksualno uznemiravanje" (*sexual harassment*).¹¹ Definicija je slična je onoj u Rezoluciji Saveta,¹² pri čemu se kao krucijalni element navodi *neželjenost* ponašanja sa seksualnom konotacijom i akcentuje subjektivna procena (žrtve) da je ono neprihvatljivo i uvredljivo. Drugim rečima, udvaranje postaje seksualno uznemiravanje ako se nastavlja iako je jasno stavljeno do znanja da je ono neželjeno i/ili

⁹ No, u delu u kome se obrazlaže potreba donošenja dokumenta i njegov pravni osnov u više navrata se ono eksplicitno pominje. Tako, Savet se poziva na *Mišljenje Savetodavnog komiteta za jednake mogućnosti žena i muškaraca na radu* (1988) kojim se preporučuje donošenje pravila postupanja u slučaju seksualnog uznemiravanja na radu, kao i na *Rezoluciju Evropskog parlamenta o nasilju nad ženama* (1986) koja ističe potrebu da nacionalna zakonodavstva definišu seksualno uznemiravanje.

¹⁰ Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC), Official Journal L 049, 24/02/1992.

¹¹ Pun naziv Kodeksa je *Zaštita dostojanstva žena i muškaraca na radu: kodeks pravila postupanja za sprečavanje seksualnog uznemiravanja*. Protecting the dignity of women and men at work: A code of practice on measures to combat sexual harassment, Official Journal, Vol. L049, 24/02/1992. Kodeks predstavlja praktični vodič (namenjen poslodavcima, sindikatima i zaposlenima u javnom i privatnom sektoru) za stvaranje radnog okruženja bez seksualnog uznemiravanja, kao i lako dostupnih i efikasnih procedura rešavanja problema ako do njega dođe.

¹² *Neželjeno ponašanje seksualne prirode ili drugo ponašanje sa seksualnom konotacijom koje vređa dostojanstvo žena i muškaraca na radu*.

uvredljivo. I samo jedan incident može predstavljati uznemiravanje ako je "dovoljno ozbiljan". Neželjenost ponašanja sa seksualnom konotacijom je ono što razlikuje seksualno uznemiravanje od prijateljskog ponašanja koje je željeno/odobravano i uzajamno.

Pored toga što predstavlja povredu principa jednakog tretmana uobličene Direktivom iz 1976. godine, seksualno uznemiravanje može (u nacionalnim zakonodavstvima) biti i krivično delo ili predstavljati povredu drugih pravnih normi, kao što su one vezane za bezbednost i zaštitu na radu, ili povredu ugovornih obaveza koje se vezuju za "dobrog" poslodavca. Prema Kodeksu, seksualno uznemiravanje predstavlja rizik za zdravlje i bezbednost zaposlenih i poslodavac je obavezan da ga svede na najmanju moguću meru. Pored odgovornosti poslodavaca za zaštitu zaposlenih na radu, seksualno uznemiravanje, tačnije seksualno ucenjivanje (koje podrazumeva zloupotrebu položaja/autoriteta) otvara i pitanje odgovornosti poslodavca za zloupotrebu položaja.

Kodeks se usredsređuje na seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije po osnovu pola i preporučuje inkorporiranje zabrane ovakvog ponašanja u promovisanje principa jednakosti i jednakog tretmana, kao i politiku jednakih mogućnosti i unapređenja položaja žena. Kada je reč o merama zaštite od seksualnog uznemiravanja, Kodeks se obraća poslodavcima, sindikatima, a onda i samim zaposlenima, uz naznaku da je nužan konsenzus o jedinstvenoj strategiji kako bi ona bila efikasna. Poslodavci treba jasno da stave do znanja da je seksualno uznemiravanje zabranjeno i da zaposleni imaju pravo na zaštitu u određenoj proceduri. Procedure treba da budu jasne i gradirane od neformalnog savetodavnog, do formalnog/disciplinskog postupka. Intencija je da se problem reši na najbrži i najlakši mogući način, uz pružanje pomoći i podrške žrtvi uznemiravanja, što znači istovremeno i najmanje remećenje procesa rada. U organizacijama, u okviru odeljenja za kadrovska pitanja imenuju se lica zadužena da primaju pritužbe na seksualno uznemiravanje i da daju savete i podršku žrtvama. Kada se u okviru formalne procedure vrši provera navoda pritužbe, to se mora činiti obazrivo, uz poštovanje prava obe strane i nastojeći da se problem

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

što brže reši. Na kraju se preporučuje ustanovljenje disciplinske odgovornosti za prekršaj zabrane seksualnog uznemiravanja. Sindikatima se preporučuje formulisanje jasne politike neodobravanja i zabrane seksualnog uznemiravanja, kao i angažovanje na podizanju svesti. Oni bi sa svoje strane trebalo da vrše pritisak na poslodavce kako bi se kreirala jedinstvena strategija prevencije. Insistira se na edukaciji članstva, posebno sindikalnih predstavnica koje bi zastupale interese žena-žrtava. Zaposleni i sami treba da daju doprinos stvaranju radnog okruženja bez seksualnog uznemiravanja. Zaposleni koji trpe uznemiravanje bi trebalo da iskažu svoje neodobravanje onome ko uznemirava stavivši mu jasno do znanja da je takvo ponašanje neželjeno, a ukoliko to ne donese rezultat da se obrate nadređenom ili licu zaduženom da prima pritužbe.

Rezolucija Komisije i Kodeks pravila postupanja za zaštitu od seksualnog uznemiravanja nesumnjivo predstavljaju pokušaj da se ne samo skrene pažnja članicama na problem seksualnog uznemiravanja, već i da se nacionalnim zakonodavstvima ponude rešenja ili bar ideje na kojima će graditi preventivne strategije. Na izgradnju i primenu jedinstvene obuhvatne politike sprečavanja seksualnog uznemiravanja poziva i *Deklaracija Saveta o implementaciji Preporuke Komisije za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu, uključujući i Kodeks pravila postupanja za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.*^{13 14}

Navedeni dokumenti se direktno bave materijom seksualnog uznemiravanja i nesumnjivo intenziviraju (nadmacionalni) značaj

¹³ Council Declaration of 19 December 1991 on the implementation of the Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment, *Official Journal*, C 027, 04/02/1992.

¹⁴ To čini i Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu (2001/2329 (INI)) iz 2001. kojom se Komisija poziva da razmotri noveliranje okvire direktive o zdravlju i bezbednosti na radu ili sačini nacrt novog instrumenta za osiguravanje poštovanja dostojanstva, privatnosti i integriteta radnika (Di Martino et al., 2003:6).

problema i potrebe njegovog rešavanja,¹⁵ ali ipak nemaju snagu kakvu imaju direktive. Upravo zato, a uviđajući ozbiljnost i istrajnost problema, EU revidira Direktivu iz 1976. godine i unosi poseban segment o seksualnom uznemiravanju, čime ovaj problem dobija poseban značaj, a njegovo rešavanje postaje pravnoobavezujuće za zemlje članice.

Direktiva 2002/73/EC¹⁶ Evropskog parlamenta i Saveta kojom se revidira Direktiva Saveta 76/207/EEC o jednakom tretmanu žena i muškaraca u članu 2 eksplicitno govori o zabrani direktne i indirektno diskriminacije (definišući obe kategorije), što je značajna novina, a zatim i o zabrani uznemiravanja po osnovu pola (*harassment*) i seksualnog uznemiravanja (*sexual harassment*). Razlika između uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja je u tome što prvo podrazumeva *neželjeno ponašanje u vezi sa polom* uznemiravane osobe, a drugo *neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom*. Ostali elementi su isti: namera (ili sa posledicom) povrede dostojanstva ili stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Prema Direktivi, seksualno uznemiravanje je *neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt (ponašanje) seksualne prirode učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, a posebno stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja*. Seksualno uznemiravanje se smatra diskriminacijom po osnovu pola i mora biti zabranjeno. Okolnost da se uznemiravana osoba oduprla takvom ponašanju ili mu se pokorila nije od značaja za odluku koja bi se ticala te osobe (čl. 2 st. 3 Direktive). Države članice treba da, u skladu sa nacionalnim zakono-

¹⁵ Treba pomenuti da je Savet 1995. godine pozvao članice da godišnje nadgledaju implementaciju *Pekinske platforme za akciju* usvojene te godine na IV svetskoj konferenciji UN o ženama, a koja poziva vlade, međunarodnu zajednicu i civilno društvo da preduzmu strategijske mere u 12 kritičnih oblasti, među njima i nasilja nad ženama (uključujući i problem seksualnog uznemiravanja na radu).

¹⁶ Directive 2002/73/EC of the European parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, Vol. L269, 05/10/2002. Članice su bile obavezne da usaglase domaće propise sa Direktivom do 5. oktobra 2005. godine.

davstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom, podstiču poslodavce i one odgovorne za profesionalnu obuku da preduzmu mere za sprečavanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola, posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (čl. 2 st. 5). Države su dužne i da obezbede sudsku i/ili administrativnu proceduru, uključujući i postupak pomirenja kada je to primereno, koja mora biti dostupna svima onima koji smatraju da je prema njima prekršen princip jednakog tretmana, čak i po okončanju odnosa u kome su, prema tvrdnjama, bili diskriminirani (čl. 6 st. 1). One su dužne i da kreiraju posebna tela za promovisanje, analiziranje, praćenje i podršku ostvarenju principa jednakog tretmana oba pola (čl. 8a st.1).

Veoma važno pitanje za zaštitu od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja kao oblika diskriminacije po osnovu pola predstavljaju **novi standardi u dokazivanju polne diskriminacije**, odnosno prebacivanje tereta dokazivanja sa žrtve/tužioca na drugu stranu/tuženog. Štaviše, smatra se da je za ostvarenje principa jednakog tretmana u sferi rada i zapošljavanja pitanje tereta dokazivanja ključno pitanje, pored prepoznavanja problema indirektno diskriminacije (OSI, 2002: 6). Nova Direktiva 2002/73/EC Evropskog parlamenta i Saveta koja seksualno uznemiravanje eksplicitno određuje kao oblik polne diskriminacije i zahteva implementaciju definicije u nacionalna zakonodavstva, praktično je omogućila primenu propisa Evropske unije koji se odnose na slučajeve polne diskriminacije uopšte, i na slučajeve seksualnog uznemiravanja.

*Direktiva o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola*¹⁷ postavila je svojevrmeno nov standard koji predstavlja značajan zaokret u pravnoj teoriji i praksi uopšte. Njegovo usvajanje je, jasno, vrlo osetljivo pitanje za zemlje čiji pravni sistemi poznaju klasična pravila o teretu dokazivanja po principu *actori incumbit probatio* (što je slučaj i sa našom zemljom). No, pravila dokazivanja uobličena ovom direktivom čine nezamenljivo sredstvo za ostvarivanje prava na jednak tretman, kao i za obezbeđenje

¹⁷ Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal*, Vol. L14/6, 20/01/98.

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

jednakosti pozicija u procedurama za njegovo ostvarenje (OSI, 2002: 38). Njihova primena predstavlja jedini način da inicijalno slabija strana uspešno iznese i odbrani svoj slučaj u postupku za zaštitu od diskriminacije i obezbeđenje jednakog tretmana. U članu 1 Direktive stoji da je njen cilj da učini efikasnijim primenu mera koje obezbeđuju ostvarenje principa jednakog tretmana i to tako što će licima koja se smatraju diskriminisanim učvrstiti pravnu poziciju u sudskom postupku (osim u krivičnom, ukoliko država sama ne odredi drugačije). Lice koje smatra da je diskriminisano treba da učini verovatnim postojanje diskriminacije, tj. da ukaže na okolnosti/činjenice na osnovu kojih se može osnovano pretpostaviti postojanje diskriminacije, dok će druga strana dokazivati da diskriminacije/povrede prava na jednak tretman nije bilo (čl. 4). Države članice mogu predvideti i druga pravila dokazivanja koja će još više olakšati poziciju tužioca.¹⁸

Prebacivanje tereta dokazivanja u slučajevima seksualnog uznemiravanja na radu nije samo novi evropski standard: ono postoji i u anglosaksonskom pravnom sistemu. Primera radi, australijski Zakon protiv polne diskriminacije, kao i poseban Kodeks pravila postupanja u slučajevima seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja govore o pravilima dokazivanja koja olakšavaju poziciju tužioca. U segmentu vezanom za formalne procedure Kodeks navodi da je s obzirom na prirodu seksualnog uznemiravanja najčešće nerealno očekivati iskaze svedoka očevidaca i verodostojnost optužbe graditi na takvim dokazima. Dovoljno je da tužilac učini verovatnim svoje tvrdnje, za šta se moraju uzeti u obzir svi raspoloživi dokazi i okolnosti slučaja, da bi se optužba uzela u razmatranje. Navode se i izvori podataka koji mogu doći u obzir: iskazi/nalazi lekara, savetnika, članova porodice, prijatelja, kolega; izveštaji nadređenog i dosijeji zaposlenih; pritužbe ili informacije pribavljene od drugih zaposlenih i dr. (HREOC, 1996: 15).

¹⁸ Mađarski Zakon o radu predviđa da u slučaju bilo kog spora vezanog za diskriminaciju poslodavac mora dokazivati da on nije prekršio zabranu diskriminacije. Češki Zakonik o parničnom postupku takođe ustanovljava prebacivanje tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije u sferi zapošljavanja i rada (OSI, 2002: 39). Isto je sa Estonskim Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i Bugarskim Zakonom o prevenciji diskriminacije.

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

Za seksualno uznemiravanje je odgovoran učinilac (po opštem principu lične odgovornosti), ali se u sferi rada i zapošljavanja postavlja i pitanje odgovornosti poslodavca ili lica koje ga zastupa/odgovornog lica, po principu vikarne odgovornosti. U slučajevima utvrđenog seksualnog uznemiravanja, poslodavac, da bi se oslobodio odgovornosti, mora dokazati da je preduzeo sve odgovarajuće mere sprečavanja. To znači da poslodavac mora preduzeti mere kako bi sprečio, odnosno umanjio rizik nastupanja seksualnog uznemiravanja na radu, kao i da se, ako ima saznanja o njegovom postojanju, angažuje kako bi sprečio da se ponovi.

Implementiranje odredbe o prebacivanju tereta dokazivanja sa tužioca na tuženu stranu u slučajevima seksualnog uznemiravanja kao i uopšte u slučajevima diskriminacije po osnovu pola znači bitnu promenu klasičnih pravila dokazivanja, ali je istovremeno neophodno sredstvo ostvarenja principa jednakih mogućnosti, budući da bi insistiranje na primeni klasičnih pravila dokazivanja za diskriminisanu/slabiju stranu najčešće značilo i gubitak spora na samom početku i uskraćivanje zaštite, ali i tolerisanje, pa i pospešivanje diskriminacije.

Kao značajan segment aktuelnih napora koji se u okvirima EU ulažu u pravcu daljeg razvoja adekvatnih mehanizama zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu, treba na kraju pomenuti i *Sporazum evropskih socijalnih partnera o nasilju i uznemiravanju na radu* iz 2007. godine.¹⁹ Evropski socijalni partneri, odnosno Evropski savez sindikata na jednoj strani i Evropski savezi i udruženja poslodavaca na drugoj, potpisali su aprila 2007. godine ovaj sporazum kojim se poslodavci pozivaju da usvoje politiku nulte tolerancije prema nasilju i uznemiravanju na radu i predvide pravila i postupke rešavanja slučajeva nasilja i uznemiravanja do kojih dođe, dok se za žrtve predviđa podrška i po potrebi, pomoć u reintegraciji. Sporazum obavezuje na brzo istraživanje predstavki, dok će se postupci rešavanja slučajeva

¹⁹ European Social Dialogue: *Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*, 26 April 2007. (http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf).

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

rukovoditi načelima dostojanstva, poverljivosti, nepristranosti i fer postupanja, a protiv učinilaca će se preduzimati "primerene mere" (sve do otkaza). U naredne tri godine sporazum će implementirati nacionalni socijalni partneri u zemljama članicama, dok su strane potpisnice pozvale i aktere u zemljama kandidatima da implementiraju ovaj sporazum.

ZAŠTITA OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADU U SRBIJI

Usled ukorenjenih stereotipa, u nas se dugo održavao otpor prema prepoznavanju seksualnog uznemiravanja kao problema, kao i oklevanje države da obezbedi adekvatnu zaštitu. Pitanje seksualnog uznemiravanja dugo je ignorisano kao pitanje diskriminacije po osnovu pola i prepreka za ostvarivanje prava na rad i adekvatne uslove rada.

Budući da je reč o vrsti nasilja čije su najčešće žrtve žene, važno je bilo prepoznati ga kao oblik diskriminacije čije suptilne forme ispoljavanja zahtevaju specifičnu zaštitu u sferi rada i zapošljavanja, a iskorak u tom pravcu učinio je tek Zakon o radu iz 2005. godine.²⁰ Prvi put je više pažnje posvećeno problemu diskriminacije u smislu da se ona definiše i raščlanjuje na neposrednu i posrednu, a zaštita pruža i zaposlenima i licima koja traže posao (čl. 18–26 ZR). Seksualno uznemiravanje se prepoznaje kao oblik diskriminacije i kao takav zabranjuje. Seksualnim uznemiravanjem se smatra *svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje* (čl. 21 st. 3 ZR). Žrtva seksualnog uznemiravanja ili drugog diskriminatornog postupka može sudskim putem tražiti naknadu štete od lica koje je vršilo diskriminaciju, odnosno uznemiravanje (čl. 26 ZR), što inače nije revolucionarno rešenje, već je

²⁰ Zakon o radu, "Službeni glasnik RS", br. 24/05.

rešenje primenljivo u svakom slučaju pretrpljene štete. Oštećeni se dakle mora baviti sudskim postupkom koji podrazumeva iscrpljivanje njegovih vremenskih i finansijskih resursa, a izlišno je i pominjati disbalans pozicija jedne i druge strane i teškoćama dokazivanja štete (naročito u uslovima nepostojanja pravila o prebacivanju tereta dokazivanja). Postoji i mogućnost da se žrtva obrati inspekciji rada, a u slučaju prekršaja zabrane diskriminacije poslodavcu sa svojstvom pravnog lica, preduzetniku i odgovornom licu u pravnom licu sledi prekršajno kažnjavanje (čl. 273 ZR),²¹ što sve zajedno ipak ne obećava uspeh u stvaranju radnog okruženja bez seksualnog uznemiravanja, posebno u svetlu činjenice da se poslodavci baš i ne podstiču na preduzimanje preventivnih mera u vezi sa diskriminacijom po osnovu pola i seksualnim uznemiravanjem.

Nova rešenja radnopravne regulative jesu napredak u kreiranju zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu, budući da Zakon jasnim definisanjem seksualnog uznemiravanja kao posebnog oblika diskriminacije šalje poruku da je ono prepoznato kao problem u sferi rada i zapošljavanja i da je nedozvoljeno.²² No, ne može se reći da je ostvaren suštinski napredak u smislu stvaranja delotvornog mehanizma zaštite. Dobro bi bilo u narednom koraku konsultovati evropske standarde i u drugim segmentima koji se tiču iznalaženja

²¹ U pitanju su novčane kazne od 800.000 – 1.000.000 dinara za poslodavca sa svojstvom pravnog lica, 400.000 - 500.000 za preduzetnika i 40.000 - 50.000 za odgovorno lice u pravnom licu.

²² Zaštita od seksualnog uznemiravanja mogla je biti pružena na krivičnopravnom nivou, no činjenica je da takav vid zaštite nije najefikasniji kada je reč o seksualnom uznemiravanju na radu: krivičnopravna zaštita je krajnje sredstvo u ostvarivanju zaštite, krivični postupak ima strogu formu, dokazivanje je dugotrajno i komplikovano. Uzgred, pokušaj nadahnut željom da se ostvari prilagođenija, ali ipak krivičnopravna zaštita inkriminisanjem seksualnog zlostavljanja, nije urodio plodom. Motiv inkriminisanja seksualnog zlostavljanja (čl. 102a starog KZS) upravo je bila potreba ostvarivanja posebne zaštite od seksualnog uznemiravanja (na radu, ali i u drugim sferama života), a inkriminacija se našla u Krivičnom zakonu 2003. godine na zahtev organizacija koje promovisu i štite (ženska) ljudska prava. Inkriminacija je kritikovana zbog nedovoljne distinktivnosti od bludnih radnji i krivičnog dela uvrede, a problem u ostvarivanju efikasne zaštite komplikovalo je i predviđeno gonjenje po privatnoj tužbi.

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

rešenja optimalnih sa stanovišta žrtve, ali i procesa rada uopšte. Trebalo bi predvideti fleksibilnije vansudske procedure, uz stalno angažovanje na obezbeđenju jednakih mogućnosti u sferi rada, kako navedena rešenja ne bi ostala samo puka deklaracija o zabrani diskriminacije i seksualnog uznemiravanja kao njene specifične manifestacije. Određeni napredak u zaštiti, uključujući i razvijanje preventivnih mera u oblasti diskriminacije po osnovu pola i seksualnog uznemiravanja, u skorijoj budućnosti bi se mogao očekivati i konačnim donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova, koji bi, pored ostalog, trebalo da precizira obaveze poslodavca u pogledu zaštite zaposlenih od diskriminacije po osnovu pola, odnosno seksualnog uznemiravanja na radu.²³

UMESTO ZAKLJUČKA

Na kraju, kao primer koliko ozbiljno se Evropska unija bavi ravnopravnošću žena i muškaraca, koliko pažnje posvećuje potrebi raskidanja sa stereotipima koji leže i u osnovi problema seksualnog uznemiravanja, treba navesti i Rezoluciju Saveta i predstavnika vlada država članica iz 1995. godine o slici žena i muškaraca u reklamnoj industriji i medijima.²⁴ U ovoj Rezoluciji se ističe da su rodni stereotipi u reklamnoj industriji i medijima jedan od faktora koji doprinose rodnoj neravnopravnosti, a da s druge strane oni mogu i te kako imati ulogu u promeni društvenog stava prema jednakosti polova.

Sasvim je izlišno podrobno govoriti o slici žene koja se u našim medijima prezentuje. Letimičan pogled na bilborde, tv-reklame i

²³Predlog zakona o ravnopravnosti polova koji je juna 2006. godine povučen iz skupštinske procedure predviđao je obavezu poslodavca da opštim aktom ili ugovorom o radu utvrdi seksualno uznemiravanje kao težu povredu radne obaveze (čl.18 st.2), kao i kažnjavanje poslodavca sa svojstvom pravnog lica i kažnjavanje za prekršaj odgovornog lica za nepreduzimanje mera zaštite zaposlenog i nepropisivanja disciplinskih mera (čl.66 st. 1 i 2).

²⁴ Resolution of the Council and the representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 5 October 1995 on the image of women and men portrayed in advertising and the media, *Official Journal*, C 269, 10/11/1995.

emisije je dovoljan. I sa radija se može čuti veseo povik: "Utišajte ženu, pojačajte radio!" (u pozadini se čuju povici tučene žene) ili "Bolje da slušate radio nego ženu!". Da ne govorimo o nekada čuvenom bilbordu sa nagom balerinom i natpisom "prilagodljiva svakoj podlozi" (reč je o reklami koja treba da proda automobilske gume). Jasno je da prezentovanje žene kao domaćice ili seksualnog objekta samo pospešuje problem seksualnog uznemiravanja, te se rešenje nedvosmisleno mora tražiti u okvirima pravne regulative i dobrih praksi, pažljivo razvijanoj i ispraćenoj implementaciji postojećih odredbi, njihovom usavršavanju, kao i kontinuiranom podizanju svesti o neophodnosti i dobrobitima rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije u čijim okvirima se nalazi i rešenje problema seksualnog uznemiravanja.

LITERATURA

- (1) BEGANY, J.J., MILBURN, M.A. (2002) Psychological Predictors of Sexual Harassment: Authoritarianism, Hostile Sexism, and Rape Myths, *Psychology of Men & Masculinity*, Vol. 3, 2: 119–126.
- (2) DEKKER, I., BARLING, J. (1998) Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, 1: 7-18.
- (3) DI MARTINO, V. et al. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (www.eurofound.eu.int/publications/EF02109.htm).
- (4) EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (2000) *The State of Occupational Safety and Health in the EU – Pilot Study, Summary Report*, Luxembourg.
- (5) EUROPEAN COMMISSION (1998) *Sexual harassment in the workplace in the EU*. (http://europa.eu.int/comm/employment-social/equ_opp/documents/harassment98_en.pdf).

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

- (6) FIEDLER, A.M., BLANCO, I.R. (2006) The Challenge of Varying Perceptions of Sexual Harassment: An International Study, *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 7, 3: 274-291.
- (7) HUMAN RIGHTS AND EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (1996) *Sexual Harassment–A Code of Practice* (www.hreoc.gov.au/pdf/sex_discrim/harassment/s7_2_1.pdf).
- (8) HUMAN RIGHTS AND EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION (2004) *20 Years On: The Challenges Continue... Sexual Harassment in the Australian Workplace* (www.humanrights.gov.au/sex_discrimination/workplace/challenge_continues/challenge_continues.pdf).
- (9) McCANN, D. (2005) *Sexual Harassment at work: National and International Responses*, Geneva: International Labour Organization.
- (10) OPEN SOCIETY INSTITUTE (2002) *Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men*, Budapest: OSI.
- (11) PARENT-THIRION, A. et al. (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- (12) PRYOR, J.B. et al. (1993) A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42: 68-83.
- (13) ROSEN, N.L., MARTIN, L. (1998) Predictors of Tolerance of Sexual Harassment Among Male U.S. Army Soldiers, *Violence Against Women*, Vol. 4, 4: 491-504.
- (14) RUBENSTEIN, M. (1988) *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, COM V/412, 1087 Office for Publications of the European Communities, Luxembourg.
- (15) RUBENSTEIN, M. (1992) Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries, *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*, Vol. 11.

*Zbornik IKSI, 1-2/2007 – S. Jovanović, B. Simeunović-Patić
„Seksualno uznemiravanje na radu i
aktuelni odgovori”, (str. 139-158)*

- (16) WILLNESS, C.R. et al. (2007) A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment, *Personnel Psychology*, 60 (1): 127–162.

SEXUAL HARASSMENT AT WORK AND CURRENT RESPONSES

The paper discusses the problem of sexual harassment at work whose characteristics have been realised under the wider context of gender (in)equality and discrimination. Particular attention is given to the most important EU acts that prohibit sexual harassment at work and suggest adequate protection mechanisms. It is also given an overview of national legislative in this domain proceeded by conclusion that only a few initial steps in creating the adequate mechanisms of protection from sexual harassment in the workplace have been made so far.

KEY WORDS: sexual harassment / discrimination / equal opportunities / European union / Serbia