

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU U HRVATSKOJ

Istraživački izvještaj

Autorice:

Petra Rodik, Jelena Ostojić, Dijana Šobota



45% anketiranih koji su doživjeli seksualno uznemiravanje na radnom mjestu najčešće nisu ni na koji način reagirali.



Među onima koji nisu reagirali, 50% procijenilo je da se u vezi s tim ništa ne može učiniti.



56% onih koji jesu reagirali, naveli su kako se nakon njihove reakcije nije dogodilo ništa.



**SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

IMPRESUM

Izdavači:

Friedrich-Ebert-Stiftung
Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Za izdavače:

Sonja Schirmbeck
Mladen Novosel

Naslov izvornika:

National Report on Sexual Harassment in the Workplace

Prijevod s engleskog na hrvatski jezik:

Sandra Breznički Učović

Lektura:

Sandra Palihnić Jurina

Prijelom:

Bestias

Mjesto i godina izdanja:

Zagreb, 2024.

ISBN (SSSH) 978-953-6176-60-1 (tiskano izdanje)

ISBN (SSSH) 978-953-6176-61-8 (elektroničko izdanje)

ISBN (FES) 978-953-8376-24-5 (tiskano izdanje)

ISBN (FES) 978-953-8376-25-2 (elektroničko izdanje)

Sadržaj ove publikacije odgovornost je autorica i ne mora se podudarati sa stavovima FES-a, SSSH-a ili organizacije u kojoj autorice rade.

Sadržaj

| | |
|---|----|
| POPIS SKRAĆENICA | 5 |
| POPIS GRAFIČKIH PRIKAZA | 5 |
| POPISA TABLICA | 5 |
| SAŽETAK | 7 |
| 1 UVOD | 8 |
| 2 METODOLOGIJA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA | 9 |
| 3 AKTUALNO STANJE U POGLEDU SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU | 10 |
| 3.1. POSTOJEĆI NALAZI O SEKSUALNOM UZNEMIRAVANJU NA RADNOM MJESTU U HRVATSKOJ IZ PRETHODNIH ISTRAŽIVANJA | 10 |
| 3.2. ZAKONI, POLITIKE I AKTERI IZ PODRUČJA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA | 11 |
| 4 DOŽIVLJENA ISKUSTVA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU | 13 |
| 4.1. POJAVNOST SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I NJEGOVE KARAKTERISTIKE | 13 |
| 4.2. OBLICI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA | 13 |
| 4.3. ŽRTVE I POČINITELJI | 15 |
| 4.4. POSLJEDICE IZLOŽENOSTI SEKSUALNOM UZNEMIRAVANJU | 16 |
| 4.5. ODGOVORI NA SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU | 16 |
| 4.6. ZADOVOLJSTVO S ISHODIMA NAKON ODGOVORA NA SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE | 18 |

| | |
|--|-----------|
| 4.7. SAZNANJA O POSTOJANJU PROPISA I STAVOVI O POSTOJEĆOJ ZAŠTITI OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU | 20 |
| 4.8. ULOGA SINDIKATA I DRUGIH INSTITUCIJA U POLITIKAMA O SEKSUALNOM UZNEMIRAVANJU | 21 |
| 4.9. UČINKOVITOST POSTOJEĆIH PROPISA I DALJNI KORACI | 22 |
| 5 PREPORUKE I ZAKLJUČCI | 24 |
| 5.1. PREPORUKE ZA POLITIČKU/NACIONALNU RAZINU | 24 |
| 5.2. PREPORUKE POSLODAVCIMA | 24 |
| 5.3. PREPORUKE SINDIKATIMA | 25 |
| 5.4. IMPLIKACIJE ZA PLANIRANE EDUKACIJE | 25 |
| LITERATURA | 27 |
| O AUTORICAMA | 29 |
| PRILOZI | |
| 1. STRUKTURA UZORKA ANKETE | 30 |
| 2. POPIS INTERVJUA | 30 |
| 3. OPIS ČLANICA I ČLANOVA FOKUS GRUPE | 31 |

POPIS SKRAĆENICA

| Skraćenica | Značenje |
|------------|--|
| CELSI | Srednjoeuropski institut za radna pitanja (<i>Central European Labour Studies Institute</i>) |
| FG | fokus grupa |
| IDI | individualni intervju |
| ILO | Međunarodna organizacija rada (<i>International Labour Organisation</i>) |
| NVO | nevladina organizacija |
| PRS | Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova |
| SU | seksualno uznemiravanje |
| SURM | seksualno uznemiravanje na radnom mjestu |
| SSSH | Savez samostalnih sindikata Hrvatske |

POPIS GRAFIČKIH PRIKAZA

| | |
|---|----|
| Grafikon 1: Percepcija učestalosti seksualnog uznemiravanja na sadašnjem radnom mjestu i u zemlji | 13 |
| Grafikon 2: Tko su bili počinitelji? | 15 |
| Grafikon 3: Posljedice iskustva seksualnog uznemiravanja | 16 |
| Grafikon 4: Odgovori na seksualno uznemiravanje | 17 |
| Grafikon 5: Razlozi za izostanak odgovora na seksualno uznemiravanje | 18 |
| Grafikon 6: Posljedice reakcija ispitanika seksualnog uznemiravanja | 19 |
| Grafikon 7: Ishodi formalnih pritužbi | 19 |
| Grafikon 8: Saznanja o postojanju propisa za slučaj seksualnog uznemiravanja na sadašnjem radnom mjestu | 21 |
| Grafikon 9: Kada bi ispitanici tražili informacije o propisima, postupcima i mjerama u pogledu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu | 22 |
| Grafikon 10: Informacije i podrška koja bi se smatrala poželjnom nakon iskustva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu | 23 |

POPISA TABLICA

| | |
|---|----|
| Tablica 1: Iskustva neželjenog ponašanja na sadašnjem radnom mjestu | 14 |
| Tablica 2: Učestalost iskustva neželjenog ponašanja na sadašnjem radnom mjestu | 14 |
| Tablica 3: Zadovoljstvo djelovanjem poslodavaca protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu | 20 |
| Tablica 4: Očekivane uloge sindikata u odnosu na sprečavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, politike i podršku pogođenim radnicima | 21 |



SAŽETAK

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) i Zaklada Friedrich Ebert u Zagrebu proveli su istraživanje o seksualnom uznemiravanju radnica i radnika¹ s ciljem izrade preporuka za poboljšanje pravnog okvira i praksi u tom području kako bi se broj slučajeva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu smanjio. Istraživanjem je koordinirala Zaklada Friedrich Ebert u Zagrebu i Srednjoeuropski institut za radna pitanja (CELSI), a uz Hrvatsku, istraživanje se provodi i u drugim europskim zemljama: Bugarskoj, Češkoj Republici, Grčkoj, Italiji, Mađarskoj i Slovačkoj.

Istraživanje je obuhvaćalo sljedeće metode: sekundarno istraživanje, anketu provedenu na prigodnom uzorku, intervjue s radnicama koje su doživjele seksualno uznemiravanje i fokus grupu s predstavnicima dionika.

Neki od ključnih nalaza istraživanja jesu:

- Radnice ili radnici koji su doživjeli seksualno uznemiravanje najčešće nisu ni na koji način reagirali (44,7%). Glavni razlog tome je percepcija da se u vezi s tim ništa ne može učiniti (50,3%), a to je bilo i prevladavajuće mišljenje među sugovornicama u intervjuima.
- Među onima koji jesu reagirali na seksualno uznemiravanje na radnom mjestu u 56,1% se slučajeva nije dogodilo ništa, a samo u 26,6% slučajeva seksualno uznemiravanje je prestalo.
- Otprilike polovica ispitanika (49,7%) nije bila svjesna činjenice da poslodavac ima propise za slučaj seksualnog uznemiravanja.
- Ispitanici su potvrdili da bi sindikati trebali igrati ulogu u prevenciji seksualnog uznemiravanja, formuliranju politika i pružanju podrške pogođenim radnicama i radnicima.

Neke od preporuka proizašlih ih istraživanja i relevantne literature su:

- Pravno obvezivanje poslodavaca da usvoje proaktivne mjere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja, razviju interne propise u pogledu seksualnog uznemiravanja, provode edukacije i osiguravaju informiranost radnica i radnika o internim politikama u pogledu seksualnog uznemiravanja.
- Istraživanje i analiza razloga koji se kriju iza niskog broja prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i kreiranje posebnih mjera usmjerenih na uklanjanje uzroka neprijavlivanja te ohrabrivanje pojedinaca da istupe i prijave uznemiravanje.
- Provođenje politika nulte tolerancije prema bilo kojem obliku uznemiravanja na radnom mjestu te jačanje povjerenja u formalni postupak prijavljivanja seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu: izrada transparentnih i dostupnih procedura na razini poduzeća/organizacije, te kontinuirano podsjećanje i informiranje radnika o istima.
- Ugrađivanje preventivnih mjera i odredaba za postupanje s pritužbama zbog seksualnog uznemiravanja u kolektivne ugovore i aktivan rad na informiranju radnica i radnika o njihovim pravima i postupcima prijavljivanja seksualnog uznemiravanja.
- Provođenje stalnih edukacijskih programa o seksualnom uznemiravanju, integriranih u obrazovni sustav i strukture poduzeća/organizacija, promoviranje kontinuiranih napora za sprečavanje seksualnog uznemiravanja. Istraživanje produbljuje razumijevanje i pruža nove nalaze o trenutačnoj situaciji u pogledu sprečavanja, otkrivanja i sudskog progona seksualnog uznemiravanja.

1 Tamo gdje je to bilo moguće i gdje nije pretjerano ometalo čitljivost teksta, korištena su oba roda. U svim ostalim slučajevima, svi izrazi koji se upotrebljavaju u tekstu, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

1

UVOD

Cilj je istraživanja prikupiti podatke o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu u Hrvatskoj, a to je dio šireg međunarodnog projekta koji je usmjeren na prikupljanje informacija, potvrđivanje znanja i iskustva u pogledu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (uključujući čimbenike ranjivosti radnica ili radnika) te pružanje temelja sindikatima za socijalni dijalog, aktivnosti zagovaranja i aktivnosti i programe osvješćivanja i zaštite radnica i radnika od nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Svrha je projekta izrada preporuka utemeljenih na dokazima za politike i edukacijske cikluse za predstavnike radničkih vijeća/sindikata u poduzećima.

U skladu s Direktivom 2024/1385 Europskog parlamenta i Vijeća o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (EK, 2024: točka 65. preambule²), ovaj projekt seksualno uznemiravanje na radnome mjestu smatra „oblikom diskriminacije na temelju spola u direktivama 2004/113/EZ³, 2006/54/EZ⁴ i 2010/41/EU⁵“, definiranom kao „svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne⁶ naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“.

Izješće je strukturirano na sljedeći način: nakon kratke napomene o metodologiji, pregledom literature pokriva ju se prethodna istraživanja u Hrvatskoj i hrvatski pravni okvir; središnji dio izješća donosi rezultate istraživanja, a zaključni dio razrađuje preporuke za politike dionika i preporuke za razvoj planiranih edukacija.

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32024L1385>

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0113>

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>

5 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0041>

6 Treba napomenuti kako Direktiva 2006/54/EZ i Direktiva 2010/41/EU koriste pojam „spolno uznemiravanje“, dok Direktiva 2004/113/EZ te najnovija Direktiva 2024/1385 koriste „seksualno uznemiravanje“. U ovome izvješću slijedi se najnovija definicija te se u skladu s time koristi pojam „seksualno uznemiravanje“.

2

METODOLOGIJA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA

Primijenjena je mješovita metodologija koja uključuje i kvantitativne i kvalitativne istraživačke metode. Istraživanje je osmišljeno kako bi dalo odgovor na sljedeća istraživačka pitanja: *Koji su najčešći oblici seksualnog uznemiravanja? Koliko su osobe koje su doživjele seksualno uznemiravanje i svi ostali ispitanici upoznati s mehanizmima za zaštitu radnika? Koje su bile posljedice izloženosti seksualnom uznemiravanju? Kako su osobe koje su doživjele seksualno uznemiravanje reagirale/nosile se s tim iskustvom? Koji su kanali informiranja o zaštitnim mehanizmima?*

Kvantitativna istraživačka metoda obuhvaćala je online anketu, koja se koristila neprobabilističkom metodom uzorkovanja, točnije prigodnim uzorkom. Upitnik su osmislili CELSI i SSSH (tj. autorica izvješća D.Š.) i preveden je na jezike svih zemalja sudionica. Poveznica na anketu distribuirana je u razdoblju između 10. lipnja i 18. srpnja 2024. godine, prije svega e-poštom ali i drugim komunikacijskim kanalima kojima upravlja SSSH, poput društvenih mreža, sindikalnog časopisa, biltena i mrežnih stranica. Zaklada Friedrich Ebert u Zagrebu kao i druge partnerske organizacije civilnog društva pomogle su širiti poveznicu među svojim kontaktima. Nakon čišćenja podataka, konačni uzorak ankete obuhvaćao je 1.060. Za analizu podataka upotrijebljeni su softverski programi Stata i Microsoft Excel. Nakon obavljenog istraživanja putem ankete započeo je postupak regrutacije sugovornika i zatim provođenje intervjua, što je trajalo do 17. listopada 2024. Kvalitativni dio istraživanja sastojao se od polustrukturiranih intervjua koji su provedeni u skladu s pripremljenim protokolom. Intervjui su održani s devet osoba koje su doživjele seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Neke od njih su u sklopu ankete dale svoje podatke za kontakt, a dodatne sugovornice su u istraživanje regrutirane drugim metodama poput poziva na društvenim mrežama i osobnih poznanstava kao i uzorkovanjem metodom snježne grude putem postojećih sudionica. Intervjui su transkribirani i analizirani s pomoću softvera MAXQDA24. Organizirana je i fokus grupa u kojoj je sudjelovalo sedam stručnjaka različitih reprezentativnih

dionika. Ovi su stručnjaci komentirali rezultate iz ranijih faza istraživanja i pridonijeli utvrđivanju ključnih problema. Također su pomogli formulirati preporuke za zakonodavne i okvire politika na nacionalnoj razini, te za poslodavce i sindikate, a i aktivnosti edukacije.

3

AKTUALNO STANJE U POGLEDU SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU

3.1. POSTOJEĆI NALAZI O SEKSUALNOM UZNEMIRAVANJU NA RADNOM MJESTU U HRVATSKOJ IZ PRETHODNIH ISTRAŽIVANJA

Unatoč raznim zakonodavnim, zagovaračkim i drugim naporima, seksualno uznemiravanje je i dalje široko rasprostranjeno. Premda se seksualno uznemiravanje nedovoljno istraživalo – gotovo sve ankete provedene su na prigodnim uzorcima, a posebno su rijetka istraživanja koja pokrivaju sve sektore i zanimanja – raspoloživi podaci i istraživanja novijeg datuma su počeli rasvijetljivati ovu pojavu i način na koji se rješava.

Izvršiteljice Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (u daljnjem tekstu: PRS) za 2021. (PRS, 2021: 53) upozorava na „značajan skok“ u broju prijavljenih slučajeva koji proizlazi iz broja pritužbi primljenih 2021. godine koji je porastao za više od 100% u odnosu na prethodnu godinu. Ovaj trend potvrđuju i službeni podaci Ministarstva unutarnjih poslova koji pokazuju da se broj prijavljenih slučajeva u posljednjih pet godina gotovo četverostručio (PRS, 2021: 54).

Različite dosad provedene studije daju slične uvide. Prema istraživanju PRS-a i SSSH-a iz 2005. godine (o kojem izvješću Ljubičić i Petrović, 2011) i istraživanju Bonacci Skenderović (2021) više od 70% ispitanica je tijekom radnog vijeka ili bilo osobno izloženo seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu ili mu je svjedočilo. Važno je reći da podaci pokazuju da slučajevi seksualnog uznemiravanja nisu ni pojedinačni ni izolirani: prema Eurostatu (2023) 17,0% žena u Hrvatskoj je doživjelo seksualno uznemiravanje u više navrata. To potvrđuju podaci iz nacionalnih istraživanja: visoki udio ispitanika (npr. 82% kod Bonacci Skenderović, 2021) navodi da su doživjeli više oblika uznemiravanja (npr. žene u prosjeku 7, a muškarci 5,9, kako su utvrdile Rodik i Ostojić, 2021) i da su ih doživjeli od više od jedne osobe.

Oblici uznemiravanja sežu od verbalnog uznemiravanja, poput seksualno sugestivnih komentara (daleko najčešća vrsta uznemiravanja prema dosadašnjim istraživanjima) do

fizičkih oblika, uključujući neželjene geste, dodire ili čak ekstremne oblike poput seksualne prisile i silovanja (Bonacci Skenderović, 2021; Ljubičić i Petrović, 2011; Rodik i Ostojić, 2021). Istraživanja pokazuju da su žene nerazmjerno pogođene seksualnim uznemiravanjem, osobito mlade žene i žene na podređenim položajima (Bonacci Skenderović, 2021; Ljubičić i Petrović, 2011; Rodik i Ostojić, 2021). Podaci Eurostata (2023) za 2021. godinu pokazuju da je 50,5% žena u dobi od 18 do 29 godina i 46% onih u dobi od 30 do 44 godine doživjelo seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Iako su i muškarci žrtve (najčešće fizičkog) nasilja na radnom mjestu, oni uznemiravanje prijavljuju daleko rjeđe ili ga uopće ne prijavljuju (Bonacci Skenderović, 2021; Kuna, 2024; Rodik i Ostojić, 2021); to potvrđuju i izvješća PRS-a (PRS, 2021). Rodik i Ostojić (2021) također otkrivaju da osobe koje su u izravnom kontaktu s trećim stranama (klijentima) češće doživljavaju uznemiravanje od ostalih kategorija radnika. Takve nalaze potvrđuju i rezultati istraživanja u hrvatskom sektoru zdravstvene skrbi koja također izvješćuju o velikoj učestalosti seksualnog uznemiravanja među medicinskim sestrama i medicinskim tehničarima pri čemu su treće strane (tj. pacijenti) najčešći počinitelji (Krajnović et al., 2007; Kuna, 2024).

Gore spomenuta istraživanja pokazuju da su počinitelji obično muškarci na nadređenim položajima ili na položajima moći u odnosu na žrtvu (te da se uznemiravanje najčešće odvija u prostorima poslodavca), tj. oni koji se koriste svojim položajem autoriteta kako bi zastrašili ili manipulirali svojom žrtvom, stvarajući neprijateljsko radno okruženje (vidi Bonacci Skenderović, 2021; također Bauer, 2023).

Unatoč učestalosti seksualnog uznemiravanja, ono se često ne prijavljuje (Bonacci Skenderović, 2021; Juretić et al., 2017; Kuna, 2024; Ljubičić i Petrović, 2012; PRS, 2015, 2016, 2020, 2021; Rodik i Ostojić, 2021). Vodeći razlog neprijavlivanja je nepovjerenje u institucijske mehanizme i pravosuđe – što ilustrira podatak da je 2021. samo 20,5% onih koji su doživjeli seksualno uznemiravanje podnijelo prijavu službenom tijelu (Eurostat, 2023) – te nedostatak društvenih sankcija, uključujući zbog neadekvatne reakcije poslodavaca i/ili činjenice (uvjerenja) da se mnogi slučajevi ili ne riješe ili nakon njih ne dolazi do poduzimanja radnji protiv počinitelja (ili djelovanje čak pogoršava situaciju),

što žrtve dodatno obeshrabruje da istupe (Bonacci Skenderović, 2021; Eurofound, 2015; Kuna, 2024; PRS, 2020, 2021; Rodik i Ostojić, 2021). Rodik i Ostojić (2021) po tom pitanju izvješćuju o visokom stupnju nezadovoljstva s postupkom, tj. njegovim trajanjem, učinkovitošću i ishodom, te reakcijom (ili nedostatkom reakcije) osoba odgovornih za zaštitu dostojanstva na radnome mjestu. Među drugim ključnim razlozima koji ljude obeshrabruju da otkriju slučajeve uznemiravanja jesu i strah od osvete i/ili stigmatizacije te zabrinutost za sigurnost radnog mjesta, kao i financijski razlozi i zabrinutost za trajanje i ishod postupka (Ljubičić i Petrović, 2012; Vasiljević, 2018). Bogadi-Šare i Zavalčić (2009: 34) argumentiraju da se uznemiravanje, uključujući seksualno uznemiravanje (u njihovom istraživanju klasificirano kao „psihološki“ čimbenik za profesionalne rizike), nedovoljno prijavljuje zbog straha od prijavljivanja takvih „vrlo neugodnih situacija“ premda je njihovo istraživanje pokazalo da je čak 82,2% anketiranih radnika izloženo nekom obliku psihosocijalnih rizika. Raspoloživi podaci također pokazuju da važni razlozi uključuju nedostatak informacija i znanja o nadležnim tijelima/odgovornim osobama, pravnim pravilima i postupcima prijavljivanja te onome što ta pravila i postupci uključuju, ili neprepoznavanje odnosno neznanje što se pod seksualnim uznemiravanjem podrazumijeva (npr. kod Bonacci Skenderović, 2021; Kuna, 2024; Ljubičić i Petrović, 2012; PRS2016, 2018; cf. Rodik i Ostojić, 2021; vidi također Eurofound, 2015). Ovaj zabrinjavajući rezultat korelacije između nedostatka informacija, znanja i/ili svjesnosti i nedostatka djelovanja u skladu je s nalazima drugih nedavnih istraživanja koja istražuju učinak razine informiranosti na sposobnost djelovanja radnika u kontekstu njihovih prava na radnom mjestu (npr. Šobota i Špiranec, 2022a, 2022b).

3.2. ZAKONI, POLITIKE I AKTERI IZ PODRUČJA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA

Hrvatski pravni okvir oblikovan je međunarodnim pravom, pravom EU-a i nacionalnim zakonima te se sastoji od cijelog niza propisa i zakona različitoga karaktera.⁷ Hrvatska tek treba ratificirati recentnu Konvenciju br. 190 Međunarodne organizacije rada, prvi globalni instrument protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. No, Hrvatsku obvezuju drugi međunarodni i europski propisi. Usklađivanje hrvatskog nacionalnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU-a i prenošenje direktiva EU-a – posebno Direktive 2006/54/EZ koja nalaže jednako postupanje i zabranjuje diskriminaciju na temelju spola, uključujući seksualno uznemiravanje, i Direktiva 2000/78/EZ o jednakom postupanju pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja

–dovelo je do uvođenja pojmova i instituta koji se odnose na seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, zaštitu dostojanstva radnika i zabranu diskriminacije u nacionalni radnopravni okvir Hrvatske (Vinković, 2018). Na nacionalnoj razini seksualno uznemiravanje na radnom mjestu uređuju različiti zakoni i uredbe: Ustav Republike Hrvatske (članak 3.), Zakon o radu (NN 64/23, članak 143.), Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 69/17 članak 8.), Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 112/12, članak 3.) i Kazneni zakon (NN 114/22, članak 156.). Osim toga postoji i cijeli niz podzakonskih akata i uredaba, kolektivnih ugovora, sporazuma između radničkih vijeća i poslodavaca te drugih autonomnih općih normativnih akata koji uređuju pitanja povezana s uznemiravanjem u području rada.

Međutim, pravna zaštita žrtava seksualnog uznemiravanja u praksi je i dalje nedostatna i manjkava. Razlozi uključuju konceptualno i terminološko preklapanje, dvosmislenost, zabune i praznine u definiranju ključnih pojmova i oblika uznemiravanja u različitim propisima, poput nasilja, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i rodno uvjetovanog uznemiravanja, diskriminacije, mobinga i loših uvjeta rada, pri čemu se pojam mobinga često upotrebljava kao zajednički nazivnik za sve oblike nasilja i uznemiravanja dok za njega samog ne postoji zakonska definicija (Grgurev, 2021; NCS, 2022:13; Potočnjak, 2021). Osobito nomotehnički sustav numerus claususa, zatvorenog popisa neželjenog ponašanja koji propisuje Zakon o suzbijanju diskriminacije sprečava žrtve da traže zaštitu (ili da prestanu raditi ako se smatraju ugroženima) od onih vrsta ponašanja koje nisu na popisu temelja za diskriminaciju (Vinković, 2018: 23; Gović Penić, 2018b: 47). Nadalje, pravnu zaštitu koči nedovoljna uređenost izvansudskih postupaka za zaštitu dostojanstva radnika te kratki rokovi do zastare (tri mjeseca), primjerice za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja (Špadina, 2021). S druge strane vrijeme potrebno za poduzimanje mjera, uključujući donošenje sudske odluke, prekomjerno je dugačko i ishod je često nepoznat (Bonacci Skenderović, 2021; Kuna, 2024; PRS, 2020). S tim je u vezi još jedna manjkavost trenutačnog okvira, a to su vrlo blage sankcije, tj. kazne za seksualno uznemiravanje kako ih propisuje Zakon o suzbijanju diskriminacije (članak 26.) prema kojem novčana kazna – koja iznosi manje od prosječne mjesečne plaće – nije ništa doli cijena (Gneezy i Rustichini, 2000) što uvelike utječe na pristup žrtava pravdi i sprečavanje seksualnog uznemiravanja. Istovremeno visina naknade štete koja se u okviru tužbe za uznemiravanje može dosuditi nije propisana i razlikuje se od slučaja do slučaja (Gović Penić, 2018a).

Hrvatsko (radno) pravo poduzećima nalaže da štite dostojanstvo radnika, tj. da uspostave procedure za rješavanje uznemiravanja s pomoću pravilnika, ako u kolektivnom

⁷ Za pregled, vidi, npr., Učur (2022: 867, fusnota 18).

ugovoru ne postoje takve odredbe, i imenuju osobe za zaštitu dostojanstva radnika – u slučaju poduzeća s više od 20 zaposlenika – koje postupaju po pritužbama za uznemiravanje. Pozitivni primjeri uključuju poduzeća koja aktivno educiraju zaposlenike o pitanjima uznemiravanja i imaju uređene jasne postupke za prijavljivanje te interne politike, uključujući kodekse ponašanja/etičke kodekse itd. (npr. Juretić et al., 2017).

Međutim, kao što pokazuju istraživanja, pravila i politike koje adresiraju seksualno uznemiravanje ne poštuju se svugdje jednako. Također, navedeni mehanizmi često se nedovoljno koriste, s obzirom da velik broj tvrtki, osobito male i one koje posluju u privatnom sektoru, nema uspostavljene učinkovite interne procese ili formalne politike za postupanje po pritužbama, ni kolektivne ugovore ili, kada se oni i zaključe, često ne sadržavaju odredbe o uznemiravanju i diskriminaciji, ili se naprosto prepisuju odredbe iz zakona kako se vidi iz baze podataka kolektivnih ugovora najveće sindikalne središnjice SSSH (SSSH, 2024) ili izvješća PRS-a (2009; vidi također Juretić et al., 2017; cf. Ljubičić i Petrović, 2012). Iz istraživanja također proizlazi da poslodavci naginju ignoriranju ili aktivnom obeshrabrivanju žrtava od prijavljivanja uznemiravanja (Vinković, 2018: 24), ili da ne pružaju adekvatne informacije ni edukacije za zaposlenike o njihovim pravima i seksualnom uznemiravanju kao i o osobama za zaštitu dostojanstva radnika/službenicima od povjerenja, uspostavljenim politikama i postupcima za prijavljivanje (npr. Bonacci Skenderović, 2021; Juretić et al., 2017; Ljubičić i Petrović, 2012; Rodik i Ostojić, 2021; Šiljak et al., 2022). Tako se ograničava osviještenost i razumijevanje što uznemiravanje podrazumijeva i koči se djelovanje radnika i prijavljivanje, kao i preventivni učinak postojanja ovakvih politika i propisa (Eurofound, 2015; OECD, 2017); povrh toga, mnogi poslodavci, ili osobe koje su imenovane za zaštitu dostojanstva radnika, ne razumiju ni što je to uznemiravanje ni svoje pravne obveze (vidi npr. Juretić et al., 2017).

4

DOŽIVLJENA ISKUSTVA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU

U ovom ćemo poglavlju predstaviti rezultate ankete, intervjua i fokus grupa koje su činile srž istraživačke faze projekta.

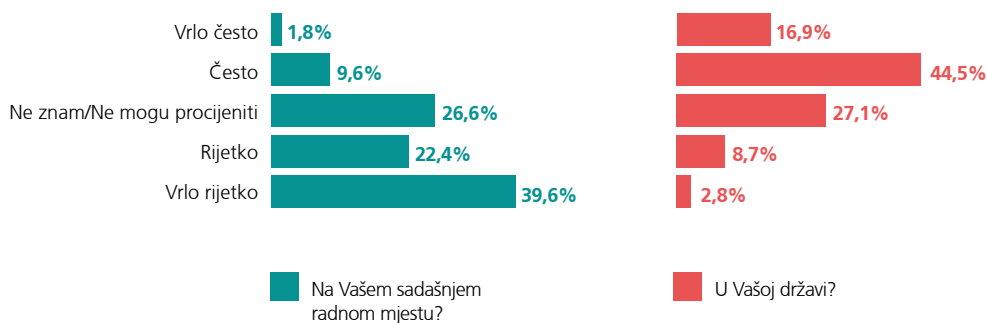
4.1. POJAVNOST SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I NJEGOVE KARAKTERISTIKE

Upitani o mišljenju o učestalosti seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (vidi Grafikon 1) ispitanici ga procjenjuju učestalijim u svojoj zemlji negoli na svom sadašnjem radnom mjestu. Ovaj nesrazmjer može sugerirati da su općenito svjesni ovog problema, ali da podcjenjuju njegovu učestalost ili su možda nesigurni bi li se određena ponašanja u njihovu okruženju trebala nazivati seksualnim uznemiravanjem. Drugi rezultati istraživanja podupiru zadnji zaključak, osobito rezultat o učestalosti i toleranciji spram „manje ozbiljnih“ oblika seksualnog uznemiravanja poput neželjenih komentara ili vizualnog kontakta (zurenja) (vidi Tablicu 1).

Većina ispitanika (61,1%) nije iskusila seksualno uznemiravanje na sadašnjem radnom mjestu. Među onima koji jesu, većina je doživjela neprimjerene seksualne šale ili uvredljive komentare o svom tijelu ili privatnom životu (21,9%), neprimjereno zurenje ili odmjeravanje koje im je stvaralo nelagodu (21,3%), a potom slijedi neželjeni fizički kontakt (12%). Druge vrste iskustva, kako pokazuje Tablica 1, su bile rjeđe. Udio pojedinaca koji su doživjeli jedan ili više oblika seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu se ne razlikuje ovisno o tome jesu li pojedinci članovi sindikata ili nisu ili postoji li sindikat ili neki oblik predstavništva radnika na radnom mjestu ili ne.

4.2. OBLICI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA

Najčešće doživljeni oblici neželjenog ponašanja bili su neprimjereno zurenje ili odmjeravanje, neprimjerene seksualne šale ili uvredljivi komentari te neželjeni fizički kontakt (vidi Tablicu 2). Pitali smo one koji su doživjeli seksualno



Grafikon 1

Percepcija učestalosti seksualnog uznemiravanja na sadašnjem radnom mjestu i u zemlji (N=782)

Tablica 1

Iskustva neželjenog ponašanja na sadašnjem radnom mjestu (N=1060; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

| | |
|---|-------|
| Nema iskustva s takvim ponašanjima | 61,1% |
| Neprikladne seksualne šale ili uvredljivi komentari o Vašem tijelu ili privatnom životu | 21,9% |
| Neprikladno zurenje ili odmjeravanje koje Vam je stvaralo nelagodu | 21,3% |
| Neželjeni fizički kontakt, npr. neposredna blizina, dodirivanje dijelova tijela, poljupci/zagrljaji ili nešto drugo što niste željeli | 12,0% |
| Neprikladni prijedlozi za izlazak na spoj, zbog kojih ste se osjećali uvrijeđeno, poniženo ili zastrašeno | 6,0% |
| Drugo slično ponašanje sa seksualnim konotacijama na poslu zbog kojeg ste se osjećali uvrijeđeno, poniženo ili zastrašeno | 5,7% |
| Neprikladni prijedlozi za bilo kakvu seksualnu aktivnost | 5,7% |
| Neprikladno umrežavanje putem društvenih mreža | 4,2% |
| Izlaganje seksualno eksplicitnim fotografijama ili videozapisima zbog kojih ste se osjećali uvrijeđeno, posramljeno ili zastrašeno | 2,9% |
| Neprikladna seksualno eksplicitna elektronička pošta ili tekstualne poruke | 2,3% |
| Ne znam | 1,3% |
| Netko Vas je ucijenio otkazom ili onemogućavanjem daljnjeg napredovanja u karijeri ukoliko odbijete ponude za seksualni odnos ili nabacivanje | 0,9% |
| Ne želim odgovoriti | 0,7% |
| Netko Vas je ucijenio nemogućnošću zaposlenja/promaknuća ukoliko odbijete ponude za seksualni odnos ili nabacivanje | 0,5% |

Tablica 2

Učestalost iskustva neželjenog ponašanja na sadašnjem radnom mjestu (N=369); (ljestvica: 1 – nikad; 5 – uvijek)

| TVRDNJA | PROSJEK |
|---|---------|
| Neprikladno zurenje ili odmjeravanje koje vam je stvaralo nelagodu | 2,72 |
| Neprikladne seksualne šale ili uvredljivi komentari o Vašem tijelu ili privatnom životu | 2,63 |
| Neželjeni fizički kontakt, npr. neposredna blizina, dodirivanje dijelova tijela, poljupci/zagrljaji ili nešto drugo što niste željeli | 1,92 |
| Drugo neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom prema Vama | 1,67 |
| Neprikladni prijedlozi za izlazak na spoj, zbog kojih ste se osjećali uvrijeđeno, poniženo ili zastrašeno | 1,58 |
| Neprikladni prijedlozi za bilo kakvu seksualnu aktivnost | 1,50 |
| Neprikladno umrežavanje putem društvenih mreža | 1,47 |
| Izlaganje seksualno eksplicitnim fotografijama ili videozapisima zbog kojih ste se osjećali uvrijeđeno, poniženo ili zastrašeno | 1,37 |
| Neprikladna seksualno eksplicitna elektronička pošta ili tekstualne poruke | 1,30 |
| Netko Vas je ucijenio otkazom ili onemogućavanjem daljnjeg napredovanja u karijeri ukoliko odbijete ponude za seksualni odnos ili nabacivanje | 1,12 |
| Netko Vas je ucijenio nemogućnošću zaposlenja ukoliko odbijete ponude za seksualni odnos ili nabacivanje | 1,11 |

uznemiravanje na radnom mjestu o detaljima slučajeva. Budući da drugi ispitanici nisu odgovarali na ta pitanja, broj ispitanika u ovom je cijelom dijelu niži (N=412, s određenim osipanjem tijekom cijelog upitnika).

Iz intervjua zaključujemo da su slučajevi seksualnog uznemiravanja rijetko izolirani. U pravilu se radi o opetovanim obrascima ponašanja, najčešće nadređenih muškaraca. Okruženje na radnom mjestu često prepoznaje da počinitelj prelazi granicu prikladnog ponašanja, ali ga često prihvaća ili relativizira izjavama poput one da „to nije ništa“. Jedna se sudionica intervjua primjerice sjeća da je podijelila svoje iskustvo s prijateljicom koja je i bivša kolegica te poznaje počinitelja: „Ona to nije opravdavala, ali je rekla stvari kao ‘pa znaš njega’, ‘zašto tome pridaješ pozornost’, ‘pa i sa mnom se tako šalio’, i sve to“ (ID11). Druga su govornica spominje da je počinitelj često vrijeđao druge kolegice i kolege, ali su oni „govorili da je dobar kad nije pijan“ (ID13). Takva klima prihvaćanja „manje ozbiljnog“ uznemirujućeg ponašanja iskrivljuje ljestvicu ocjena što dovodi do radnih okruženja u kojima se samo ekstremno ponašanje s elementima kaznenog djela prepoznaje kao seksualno uznemiravanje.

4.3. ŽRTVE I POČINITELJI

Počinitelji su najčešće muški kolege/suradnici (58,7%), muški klijenti/kupci/pacijenti/studenti/putnici (31,3%) ili muški šefovi/nadređeni (29,9%). Drugi su rjeđe bili počinitelji (vidi Grafikon 2). Na pitanje o njihovoj percepciji motivacije počinitelja, ispitanici su najčešće odgovorili da je to njihov spol (68,2%) ili njihova dob (38,0%). Drugi, manje učestali odgovori su bili financijski status (4,5%), seksualna orijentacija (3,4%), nacionalnost (3,1%), vjeroispovijest (1,7%), rodni identitet (1,4%), rasa ili etnička pripadnost (1,4%) i invaliditet (1,4%). Njih 22,6% odgovorilo je da nijedno od navedenih obilježja nije motiviralo počinitelja.

U vrijeme kada se slučaj seksualnog uznemiravanja dogodio 56,2% ispitanika nisu bili članovi sindikata, 38,2% su bili članovi, a 5,6% ne zna ili se ne sjeća. Provjerile smo je li članstvo u sindikatu igralo ulogu u odnosu na odgovore osoba koje su doživjele seksualno uznemiravanje i njihovu osviještenost i stavove o prevenciji i regulaciji, ali nije uočena razlika između onih koji jesu ili nisu bili učlanjeni u sindikat.



Grafikon 2

Tko su bili počinitelji? (N=631; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

Na temelju intervjua utvrdile smo nekoliko obrazaca ponašanja počinitelja. Popisani prema učestalosti to su: a) eskalacija ponašanja vremenom (npr. od komentara preko eksplicitnijeg verbalnog zlostavljanja do fizičkog zlostavljanja), b) osveta u slučaju suočavanja s odlučnim otporom ili formalnom pritužbom, i c) slično postupanje s drugim ženama na radnom mjestu. Ne moraju u svakom slučaju nužno biti prisutna sva tri obilježja. Bilo je primjerice slučajeva u kojima je počinitelj verbalno seksualno uznemiravao mnoge kolegice, ali je do eskalacije u fizičko nasilje došlo samo spram jedne. Ipak, neki su počinitelji istovremeno fizički uznemiravali više žena ili su serijski predlagali „uslugu za uslugu“. Jedna je sugovornica predložila klasifikaciju počinitelja u „maligne“ i „manje maligne“ (oni koji ne ponavljaju djelo ili se ne osvećuju). Također je rekla: „Ja mislim da je količina žrtava kod tih ljudi na svakodnevnoj bazi“ (IDI8).

4.4. POSLJEDICE IZLOŽENOSTI SEKSUALNOM UZNE MIRAVANJU

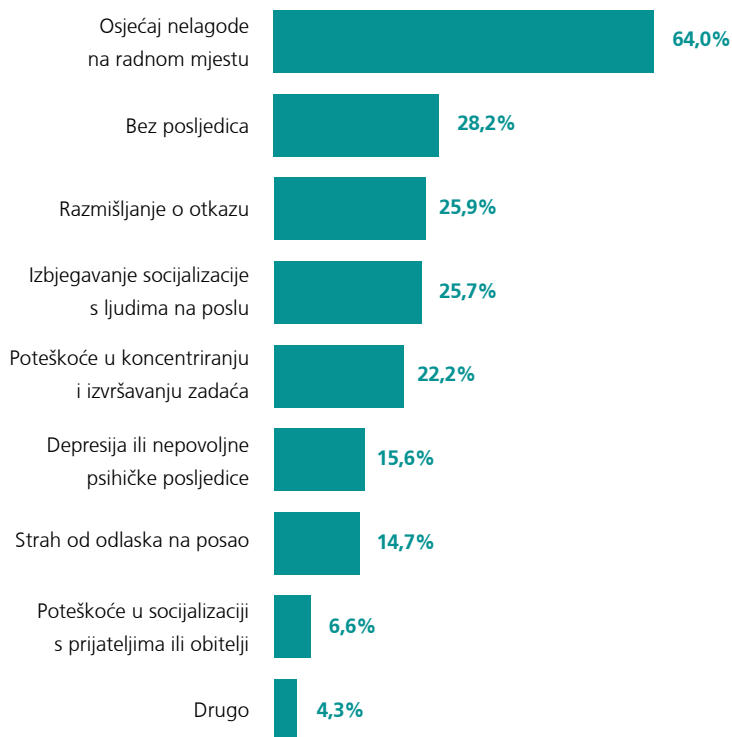
Upitani o posljedicama koje su pretrpjeli, većina ispitanika izjavila je da su imali osjećaj nelagode na radnom mjestu

(64,0%) dok je njih 28,2% izjavilo da nije bilo posljedica. Njih 25,9% odgovorilo je da su razmišljali o otkazu, a 25,7% je izbjegavalo socijalizacije s ljudima na poslu. Druge rjeđe posljedice navedene su u Grafikonu 3.

Intervjui su potvrdili da osobe koje su doživjele seksualno uznemiravanje često pokazuju različite reakcije, uključujući stresne reakcije ili pribjegavanje izbjegavanju. Osim toga, utvrđeno je da neki proživljavaju sumnju u sebe. Jedna sugovornica je podijelila sljedeće: „Pitala sam se je li to zato što nemam muža i djecu, pa ima dodatnu hrabrost“ (IDI3). Ovaj je nalaz u skladu s rezultatima ankete koji pokazuju da je za samce statistička vjerojatnost da budu izloženi seksualnom uznemiravanju značajno veća.

4.5. ODGOVORI NA SEKSUALNO UZNE MIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

Dok oni koji su doživjeli seksualno uznemiravanje najčešće nisu ni na koji način reagirali (44,7%), otprilike trećina njih (32,8%) suočila se s počiniteljem/počiniteljima i/ili je rekla kolegi/kolegici (32, 8%); njih 26,3% su rekli prijatelju/



Grafikon 3

Posljedice iskustva seksualnog uznemiravanja (N=347; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

prijateljici, no samo njih 10,2% obavijestilo je nadređenu osobu ili upravu (vidi Grafikon 4). Pitale smo one koji nisu ni na koji način odgovorili koji je bio razlog za to. Glavni je razlog bila percepcija da se ništa ne može napraviti (50,3%), a vrlo često nisu mislili da je bilo dovoljno ozbiljno (37,1%). Oko trećine ispitanika smatralo je da bi reagiranje samo pogoršalo situaciju (32,5%) ili su strahovali od negativnih profesionalnih posljedica (31.8%). Distribucija drugih odgovora vidljiva je na Grafikonu 5.

Većina sugovornica u intervjuu izjavila je da je potražila pomoć i savjet nezavisnih organizacija ili ustanova izvan radnog mjesta (npr. NVO-ovi, pravnici, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova). Veći dio sugovornica razmatrao je službeno prijavljivanje seksualnog uznemiravanja, ali se često nije na to odlučio iz straha od osвете, zbog nepovjerenja u sustav prijavljivanja na radnom mjestu, nepovjerenja u sudstvo i/ili iz zabrinutosti zbog osobnih ili profesionalnih

posljedica. Riječima jedne sugovornice: „Osim što sam komentirala s kolegicama nisam napravila ništa. Iskreno, ne znam kako bih se postavila, a da ne ugrozim daljnji poslovni odnos“ (ID19). Još jedan artikulirani strah od osвете glasi: „Ako si na malo višoj poziciji, ti točno znaš što oni rade, kako bi tebe popljivali, kako bi to procurilo van, kako bi ti napravili pakao od života. Zato što si se ti usudila slučajno potražiti neka prava, i to se radi ljudima, da.“ (ID15). Neke nisu razmatrale prijavu zato što su se uspješno zauzele za sebe, smatrale seksualno uznemiravanje toliko sveprisutnim da se ništa ne može učiniti ili nisu bile svjesne svojih prava. Kako se jedna sugovornica sjeća: „Osim sveprisutnosti svega toga, jednostavno nisam razmišljala, primarno sam bila šokirana. Tako da nisam ni znala. Iskreno nisam ni znala svoja prava ni kome ni što“ (ID18).

Počinitelji na konfrontaciju ili prijave najčešće reagiraju osvetom, eskalacijom zlostavljanja, prijetnjama i porica-



Grafikon 4

Odgovori na seksualno uznemiravanje (N=342; pitanje s višestrukim izborom odgovora)



Grafikon 5

Razlozi za izostanak odgovora (N=151; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

njem svojih djela. Glede reakcije kolektiva većina je sugovornica primijetila nedostatak podrške kolegica i kolega. Ponekad se kolektivi na radnom mjestu aktivno okrenu protiv onih koji su prijavili uznemiravanje. Jedna sugovornica kaže: „U svakom slučaju mislim da treba reagirati, ali nisam bila svjesna koliko će mi svi kolege okrenuti leđa i da ću ostati sama kao ‘šutnuto pseto’“ (ID14). Druga se sjeća: „Ova moja reakcija je, i kod muških i kod ženskih kolega, u većini slučajeva izazvala podsmjeh i prezir“ (ID17).

4.6. ZADOVOLJSTVO S ISHODIMA NAKON ODGOVORA NA SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Pitale smo one koji su odgovorili na uznemiravanje da nam ispričaju što se dogodilo nakon njihove reakcije. Nažalost u 56,1% slučajeva nije se dogodilo ništa, a u 26,6% slučajeva uznemiravanje je prestalo. Vidi Grafikon 6 za ostale odgovore. Od svih koji jesu reagirali (N=172), 23,3% podnijelo je formalnu ili anonimnu pritužbu. Podnošenje pritužbe poboljšalo je situaciju u 30,5% slučajeva. Za 27,9% koji su podnijeli pritužbu situacija se nije promijenila, a za neke (14,0%) se čak pogoršala. Osim toga, otprilike jedna od pet ispitanih osoba (20,9%) nije znala što se dogo-

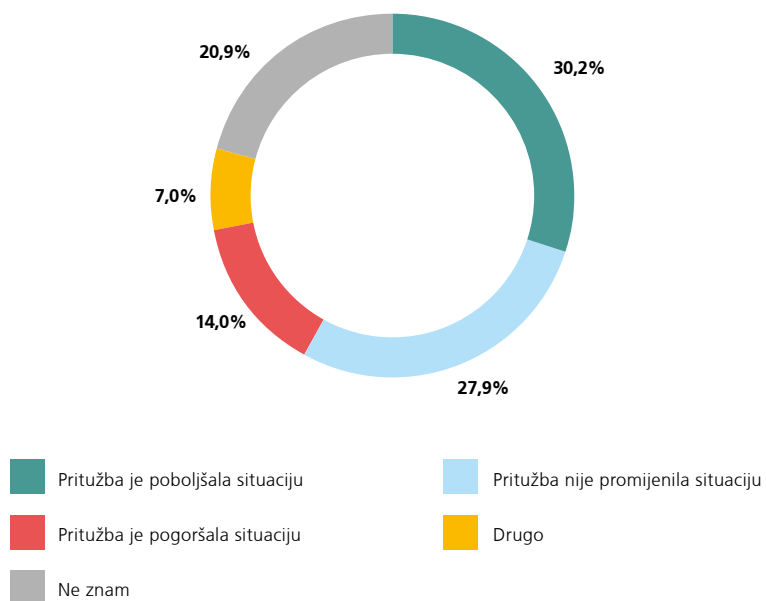
dilo nakon podnošenja pritužbe što ukazuje na potrebu za poboljšanjem u pogledu postupanja po pritužbama za seksualno uznemiravanje na radnom mjestu i u pogledu transparentnosti postupaka (vidi Grafikon 7).

Intervjuima utvrđene bojazni uključuju sporu i slabu zaštitu žrtava, blago ili nikakvo kažnjavanje počinitelja, te poslodavce koji pokušavaju interno rješavati stvari ili koji se proglašavaju nenadležnima za ovakvo pitanje. Jedna je sugovornica izjavila: „Istraga je provedena na način da je razgovarano sa mnom i počiniteljem odvojeno i to je to. Ništa. To je na kraju ispao dobar trač i zabava za ustanovu“ (ID14). U većini slučajeva, sugovornice koje su prijavile slučaj nisu dobile nikakvu potporu uprave ili kolegica i kolega, ili je ta podrška bila slaba. „Očekivala sam da će ravnatelj to shvatiti kad sam prijavila, a ja sam od njega naučila da je to nešto čime ravnatelji trguju“ (ID12).

U slučajevima u kojima su službene prijave dovele do sankcija počinitelj je premješten na drugo radno mjesto. Intervjui su uključivali i jedan sudski postupak koji je tada još bio u tijeku. Bila su samo dva primjera poslodavaca koji su djelovali na način da suzbijaju seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, od kojih je jedan bio samo kozmetička intervencija, a u drugom je slučaju bila riječ o značajnijoj promjeni: uvedena je politika za suzbijanje seksualnog



Grafikon 6
Posljedice reakcija ispitanika (N=173; pitanje s višestrukim izborom odgovora)



Grafikon 7
Ishodi formalnih pritužbi (N=43)

uznemiravanja na radnom mjestu: „Nakon prijave, poslodavac je donio novi pravilnik o radu i detaljno razradio sve oblike zlostavljanja i istaknuo nultu stopu tolerancije na bilo kakav oblik seksualnog zlostavljanja“ (ID13).

4.7. SAZNAJNA O POSTOJANJU PROPISA I STAVOVI O POSTOJEĆOJ ZAŠTITI OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU

Pitale smo ispitanike poduzima li njihov sadašnji poslodavac mjere za sprečavanje i sankcioniranje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Od četiri ponuđene mjere (vidi Tablicu 3), edukacija o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu najčešće je istaknuta kao područje u kojem bi poslodavci trebali činiti više, što potvrđuje i rezultat od samo 1,5% ispitanika koji su bili svjesni redovitih edukacija o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu (vidi Grafikon 8). Nedostatak saznanja o postupcima poslodavaca dodatno naglašava i činjenica da su ispitanici često odgovarali s „ne znam“. Osim toga, otprilike polovica ispitanika (49,7%) ne zna ima li njihov poslodavac propise za slučaj seksualnog uznemiravanja (Grafikon 8). Ispitanici koji su naveli da propisi postoje najčešće su izjavili da poslodavac ima etički kodeks/kodeks ponašanja (23,4%). Manje od 15% ispitanika navelo je sve druge vrste propisa. Prilično mali udio ispitanika (12,0%) bio je siguran da takvih propisa nema. Štoviše, odgovori na anketu upućuju na to da sami zaposlenici uglavnom ne traže informacije proaktivno (Grafikon 9). Prilično je zabrinjavajuće da bi 15,9% ispitanika tražilo informacije o propisima i procedurama u pogledu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu samo u slučaju da su ga osobno doživjeli. Uzrok tome bi mogao biti širi problem nedostatka povjerenja u formalne postupke prijavljivanja seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu koji je već utvrđen ranijim istraživanjima (npr. Rodik i Ostojić, 2021).

Sugovornici su ustanovili probleme poslodavaca u sprečavanju i reagiranju, uključujući nedostatak svijesti o prisutnim problemima, nesankcioniranje u slučaju kršenja postojećih propisa, imenovanje pristranih osoba za zaštitu dostojanstva radnika i kršenje povjerljivosti tijekom postupka pritužbe. Jedna je sugovornica izjavila: „Niti jedan moj poslodavac do sad, od ukupno četiri, ovu temu nije ni spomenuo, kao da uopće ne postoji“ (ID16). Problem nedostatka povjerljivosti spomenulo je nekoliko sugovornica. Jedna je komentirala osobu imenovanu za zaštitu dostojanstva radnika kao osobu „koja je znala ući u ured i olajavati sve po redu“ (ID11).

Sugestije za poslodavce uključuju provođenje i prenošenje poruke o politici nulte tolerancije, provođenju postojećih zakona („Da barem primjenjuju minimume zakonskih propisa, to bi bio veliki napredak“ ID12.), edukaciju o poslovnim odnosima i seksualnom uznemiravanju, osiguravanje povjerljivosti u postupcima pritužbi, uvođenje strožih sankcija za počinitelje i pružanje podrške žrtvama.

Jedna sugovornica iz javnog sektora smatra da bi ili „nalog ministarstva“ ili visoke kazne potaknule poslodavce na uvođenje mjera.

Reagirajući na pitanje nedostatka podrške kolega, jedna je osoba primijetila da bi se poslodavci trebali truditi osvijestiti o seksualnom uznemiravanju kako bi više ljudi reagiralo na neprihvatljivo ponašanje. Kaže: „Pa ne znam, da... [Razmišljam o prijedlogu] da osvjestimo nasilnike. Pa, znaju da je to nasilje. Mislim, znaju valjda. Nekako mi više ima smisla to jačanje kolektiva. [...] Jer možda bi onda i drugi bili svjesni da je to, da možda imaju pravo reći: ‘E, pretjerao’ ili ‘pretjerala je’, nebitno“ (ID11).

Tablica 3

Zadovoljstvo djelovanjem poslodavaca protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (N=978)

| Mislite li da Vaš sadašnji poslodavac čini dovoljno za: | Da | Ne | Ne znam |
|---|-------|-------|---------|
| Edukaciju o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu | 20,6% | 51,8% | 27,6% |
| Praćenje problema seksualnog uznemiravanja | 20,4% | 43,7% | 36,0% |
| Sprečavanje seksualnog uznemiravanja | 23,8% | 41,1% | 34,1% |
| Sankcioniranje seksualnog uznemiravanja | 21,9% | 38,0% | 40,1% |



Grafikon 8

Saznanja o postojanju propisa za slučaj seksualnog uznemiravanja na sadašnjem radnom mjestu (N=932; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

4.8. ULOGA SINDIKATA I DRUGIH INSTITUCIJA U POLITIKAMA O SEKSUALNOM UZNEMIRAVANJU

Ispitanici su potvrdili da bi sindikati trebali igrati ulogu u sprečavanju seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, formuliranju politika i pružanju podrške pogođenim radnicima i radnicima (Tablica 4).

Prijedlozi koji se odnose na ulogu sindikata u pogledu politika na području seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu uključuju pružanje informacija i organiziranje edukacija, osvještavanje, rad na propisima i provedbi zakona, rješavanje problema putem kolektivnih ugovora, suočavanje sa svim oblicima seksualnog uznemiravanja, ne samo fizičkim, te pružanje pravne i psihološke pomoći. Specifična očekivanja od sindikata po pitanju poboljšanja propisa na razini poduzeća su: inzistiranje na tome da propisi

Tablica 4

Očekivane uloge sindikata u odnosu na sprečavanje seksualnog uznemiravanja, politike i podršku pogođenim radnicima (N=833); (ljestvica: 1 – nikad; 5 – uvijek)

| TVRDNJA | PROSJEK |
|--|---------|
| Sindikati bi trebali pružiti podršku zahvaćenim radnicima. | 4,40 |
| Sindikati trebaju pružiti informacije o postojećim propisima. | 4,37 |
| Sindikati bi trebali prijaviti nepoštivanje propisa inspekciji rada. | 4,36 |
| Sindikati trebaju zahtijevati donošenje propisa koji se odnose na spolno uznemiravanje na radnom mjestu. | 4,33 |
| Sindikati trebaju nadzirati poštivanje propisa. | 4,19 |
| Sindikati bi trebali osigurati redovite edukacije. | 4,05 |
| Sindikati bi trebali pregovarati i sklopiti kolektivni ugovor o seksualnom uznemiravanju. | 4,03 |
| Ništa od navedenog; sindikati ne bi trebali imati nikakvu ulogu. | 2,49 |

poslodavaca imaju dobre i specifične definicije, detaljno pojašnjenje što je to seksualno uznemiravanje, diferenciranje težine djela te uvođenje propisa koji osiguravaju da počinitelji mogu dobiti otkaz; zagovaranje podzakonskih akata koji pokrivaju online oblike seksualnog uznemiravanja; suradnja s osobama imenovanim za zaštitu dostojanstva radnika.

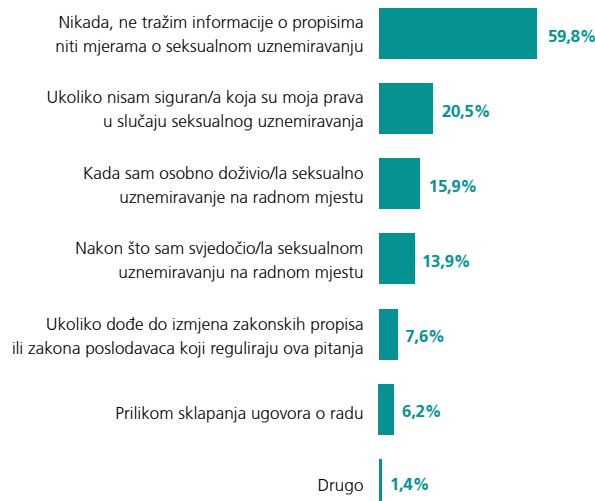
S jedne strane, većina sugovornica nije potražila pomoć sindikata, navodeći razloge poput nedostatka svijesti da bi sindikat mogao pružiti podršku, očekivanja proaktivnog djelovanja sindikata, nepovjerenja u povjerljivost i problematičnih sindikalnih predstavnika. S druge strane, reakcije sindikata su nedosljedne i sežu od potpuno neprikladnih do pune podrške. Jedna je sugovornica ogorčeno izjavila: „Svoj sindikat nisam ni zvala, jer je to sve tračera. [...] Nemam se što uopće raspravljati i tražiti pomoć od takvih ljudi. Ne znam na kraju zašto uopće i jesam u tom sindikatu. Valjda samu sebe obmanjujem da bi mi pomogli ako bi trebalo“ (IDI4). Na drugom kraju spektra reakcija sindikata bio je slučaj sugovornice koja je potražila pomoć središnje sindikata čija je bila članica i koja je primila konkretnu pomoć. Sugovornice su izrazile visok stupanj nepovjerenja u institucije, što podržavaju rezultati prijašnjih istraživanja razmatrana u uvodu. Jedna je sugovornica primjerice rekla: „Ne vjerujem ni institucijama. Doslovno ni najmanje ne vjerujem jer znamo kako rade. Probala bih naći neku udrugu da sam imala baš traumatično iskustvo“ (IDI6).

4.9. UČINKOVITOST POSTOJEĆIH PROPISA I DALJNI KORACI

Nesigurnost ispitanika u postojanje propisa ne znači nužno da ih nema. Drugim riječima, možda ima više propisa nego što odgovori iz Grafikona 8 sugeriraju. To na temelju podataka iz ankete ne možemo znati. Definitivno je nedovoljno imati propis ako se ne ulaže trud u informiranje radnica i radnika te njihovo osvješćivanje o tome da postoji. U kombinaciji s činjenicom da je mali broj ispitanika koji su doživjeli seksualno uznemiravanje na radnom mjestu podnio formalnu pritužbu, to sugerira da postojeći propisi ne sprečavaju seksualno uznemiravanje na radnom mjestu u dovoljnoj mjeri te ne pružaju učinkovitu zaštitu. Nalazi iz intervjua predstavljeni u prethodnim poglavljima potvrđuju takav zaključak.

Pitali smo one koji su sudjelovali u anketi koje bi vrste podrške smatrali poželjnima nakon iskustva seksualnog uznemiravanja.⁸ Odgovori na ovo pitanje upućuju na sljedeće prioritete: zaštita od daljnjeg seksualnog uznemiravanja i osvete (58,8%), pravna podrška u prijavljivanju (54,6%) i informacije o postupanju odgovornih osoba/institucija u slučaju seksualnog uznemiravanja (41,5%). Drugi rjeđi odgovori navedeni su u Grafikonu 10.

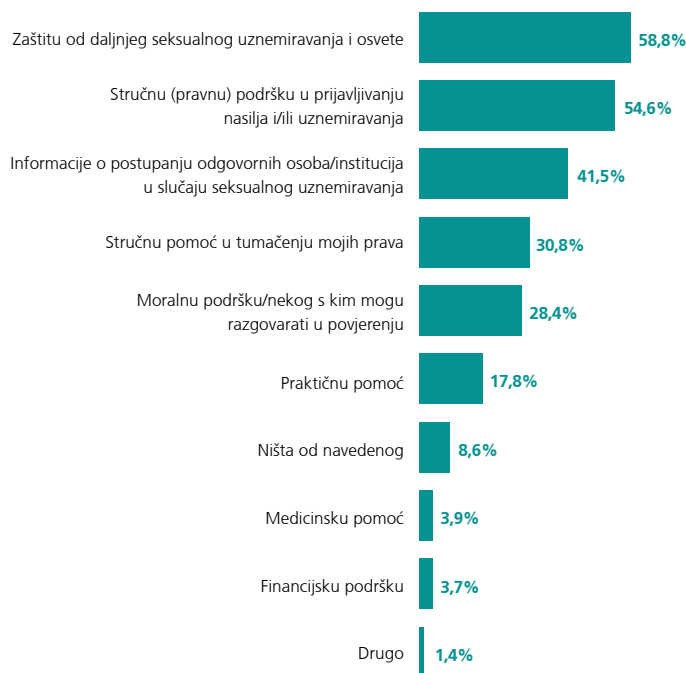
U skladu s tim, prijedlozi sakupljeni iz intervjua uključuju osvješćivanje o tome da je reagiranje na neprikladno po-



Grafikon 9

Kada bi ispitanici tražili informacije o propisima, postupcima i mjerama u pogledu seksualnog uznemiravanja (N=868; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

8 Ovo je pitanje bilo upućeno svima, ne samo onima koji su doživjeli seksualno uznemiravanje na radnom mjestu; (stoga je formulirano hipotetski).



Grafikon 10

Informacije i podrška koja bi se smatrala poželjnom nakon iskustva seksualnog uznemiravanja (N=932; pitanje s višestrukim izborom odgovora)

našanje normalno, razvijanje kulture u kojoj je seksualno uznemiravanje na radnom mjestu neprihvatljivo, uvođenje strožih kazni, pružanje jasnih pravnih tumačenja i smjernica te pružanje snažnije institucionalne podrške onima koji su doživjeli seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Riječima jedne sugovornice: „Znači da treba na nacionalnoj razini napraviti nešto, kako bi se znalo točno što je što. Jer se jako teško snaći u šumi. [...] Mislim, mi nemamo točne smjernice što učiniti, kako učiniti, niti što će biti s tom osobom koja je to radila. Znači osoba se kao pojedinac upušta u tu borbu sa vrlo nejasnim ishodom. Tako da, mislim da je Hrvatska uopće podeducirana, to je moje mišljenje. S visokom tolerancijom na nasilje“ (ID18). Osim problema visoke tolerancije prema nasilju, sugovornice su izrazile druge zabrinutosti koje proizlaze iz šireg društvenog konteksta: međugeneracijski obrasci objektivizacije i patrijarhalnosti, pitanja kulture poštivanja privatnosti i držanja distance, slaba pravna zaštita od nasilja nad ženama i ismijavanje teme seksualnog uznemiravanja u okviru rasprava o ovoj temi u javnoj sferi⁹ ili sferi rada.

Spomenut je i prijedlog da edukacija bude obvezna za poslodavce i radnike („Ako moram polagati zaštitu na radu,

onda treba i ovo uvesti“ ID14.). Nekoliko je sugovornica reklo da bi preventivne mjere trebale početi u osnovnoškolskom obrazovanju. Mjere bi trebale obuhvaćati zakonska prava i pojednostavljenje propisa kako bi se oni mogli pretočiti u jasne korake za djelovanje. Poslodavce, sindikalne povjerenike i osobe odgovorne za zaštitu dostojanstva trebalo bi više i iscrpnije educirati o upravljanju, pravima radnika, nepristranosti i relevantnim zakonima i propisima. Stručnjaci koji se bave posljedicama (psiholozi, liječnici) trebali bi se više educirati po pitanjima seksualnog uznemiravanja i trauma. Trebalo bi djelovati preventivno budući da „zakon i pravo u igru ulaze kad su posljedice već teške a šteta počinjena“ (ID17).

Na koncu, zaključujemo da rezultati upućuju na to da bi se u sljedećem koraku trebalo pozabaviti a) nedostatkom osviještenosti o tome koje se ponašanje može smatrati seksualnim uznemiravanjem, b) nedostatkom informacija o propisima, postupcima prijavljivanja i zakonskim pravima te c) nedostatkom zaštite i podrške onima koji su doživjeli seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.

⁹ Negativne reakcije na objave na društvenim mrežama koje pozivaju na sudjelovanje u istraživanju (ankete i intervjui) dodatno potkrepljuju ovu tvrdnju.

5

PREPORUKE ZA POLITIKE I ZAKLJUČCI

U nastavku slijede preporuke koje prvenstveno proizlaze iz provedenog istraživanja, koje uključuju anketu, intervju i fokus grupu, a koje predstavlja dio šireg istraživačkog projekta, kao i iz prijašnjih istraživanja teme seksualnog uznemiravanja i relevantne literature spomenute u prvom poglavlju ovog izvješća. Preporuke su podijeljene u kategorije ovisno o predloženoj konceptualizaciji: nacionalna/politička razina, uloga poslodavaca, uloga sindikata i edukacija.

5.1. PREPORUKE ZA POLITIČKU/ NACIONALNU RAZINU

- Uvođenje tijela na nacionalnoj razini za tripartitnu koordinaciju i planiranje sveobuhvatne politike, a posebno proaktivnih mjera za sprečavanje i osvješćivanje o problemu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Rezultati istraživanja, osobito rasprave unutar fokus grupe, upućuju na neusklađene prakse, dvosmislenosti i nedosljednosti u pravnom okviru i njegovoj provedbi.
- Uvođenje zakonodavnih mjera na nacionalnoj razini koje su u skladu s razvojem međunarodnih standarda. U tom bi pogledu Hrvatska trebala ratificirati i propisno provesti Konvenciju broj 190 ILO-a o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i pripadajuću Preporuku broj 206. Zakonodavstvo bi trebalo obvezati poslodavce da uspostave politike o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu. S obzirom na to da rezultati istraživanja pokazuju nedovoljnu razinu osviještenosti i nedostatak informacija o postojećim politikama i pravima radnika, Ministarstvo rada bi trebalo poslodavcima dati jasne smjernice za uspostavljanje i provedbu internih politika.
- Prije provedbe zakonodavnih izmjena bi oni koji su odgovorni za izradu nacrtu izmjena trebali analizirati postojeća istraživanja i, po potrebi, provesti dodatne studije o ovom pitanju. Zakonodavne izmjene bi se trebale temeljiti na činjenično utvrđenim podacima umjesto da se

uvode ad hoc, kao što je to bio slučaj s nedavnim primjerima o kojima se raspravljalo u fokus grupi.

- Istraživanje i dubinska analiza razloga za mali broj prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Postojeći nalazi, uključujući iz ovog i prethodnih istraživanja, pokazuju mali broj pritužbi i nepovjerenje u postojeći sustav postupanja po prijavljenim slučajevima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Donositelji odluka trebali bi razviti preporuke koje su posebno usmjerene na rješavanje uzroka nedovoljnog prijavljivanja i ohrabrenje pojedinaca da progovore i prijavljuju slučajeve.

5.2. PREPORUKE POSLODAVCIMA

- Iz ovog i ranijih istraživanja zaključujemo da su inicijative poslodavaca neadekvatne, nedosljedne i reaktivne umjesto proaktivne. Poslodavci bi trebali provoditi proaktivne politike nulte tolerancije prema bilo kojem obliku uznemiravanja na radnom mjestu. Trebali bi razvijati interne propise koji se hvataju u koštac sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu i drugim oblicima uznemiravanja.
- Jačati povjerenje u formalni postupak prijavljivanja seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu: razvijati procedure na razini poduzeća/organizacije, učiniti ih transparentnima i dostupnima, te radnice i radnike trajno podsjećati na njih i informirati o njima. I ovo i prethodna istraživanja pokazala su da je nepovjerenje u postupke prijavljivanja vrlo visoko. Ovim smo istraživanjem dodatno utvrdili problem nepovjerenja u osobe odgovorne za provođenje postojećih politika u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika na razini radnog mjesta. Stoga poslodavcima preporučujemo: organiziranje edukacija za pojedince u odborima ili tijelima odgovornima

za interne propise u pogledu seksualnog uznemiravanja i postupanje po pritužbama.

- Zaštititi pojedince koji su doživjeli seksualno uznemiravanje na radnom mjestu nakon što je do njega došlo, te pružiti zaštitu od osвете kao i pravnu i psihološku pomoć. Kako bi pokazali da su posvećeni internim politikama za suzbijanje seksualnog uznemiravanja, poslodavci bi trebali rješavati bilo koji oblik uznemiravanja na radnom mjestu u skladu s internim procedurama, bez obzira podliježu li ti slučajevi kaznenoj odgovornosti. Ako je posrijedi potencijalna kaznena odgovornost, trebali bi prijaviti slučaj. Stručnjaci iz fokus grupe naglasili su činjenicu da trenutno zakonodavstvo dopušta poslodavcima da to čine neovisno o internom stegovnom postupku. Međutim, drugi nalazi (iz provedenih intervjua) pokazuju da poslodavci izbjegavaju sudjelovati u prijavljivanju, prepuštajući inicijativu osobi koja je doživjela seksualno uznemiravanje.

5.3. PREPORUKE SINDIKATIMA

- Ispitanici iz anketnog istraživanja pokazali su visoku razinu očekivanja od sindikata. Stoga preporučujemo koordinirani pristup odozgo prema dolje. Naime, nacionalni savezi sindikata trebali bi razviti suradnju s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova i NVO-ovima koji se bave ovim pitanjem, uključujući one koji pružaju pravnu i psihološku pomoć. Iz toga bi trebale proizaći smjernice za udružene sindikate i predstavnike sindikata/sindikalne povjerenike o provođenju politika za suzbijanje seksualnog uznemiravanja.
- Na sektorskoj razini bi sindikati trebali pregovarati o ugrađivanju preventivnih mjera i odredaba za postupanje po pritužbama za seksualno uznemiravanje u kolektivne ugovore. Kako bi se povećalo povjerenje u sustav prijavljivanja seksualnog uznemiravanja, predlažemo da se u kolektivne ugovore ugrade posebne odredbe za povećanje transparentnosti postupanja po pritužbama. Primjerice, redovito izvještavanje radničkih vijeća/sindikata o statistikama i statusu primljenih tužbi za seksualno uznemiravanje na radnom mjestu od strane osobe imenovane za zaštitu dostojanstva radnika kao obaveza poslodavca.
- Na razini radnog mjesta bi sindikati trebali sudjelovati u nadzoru poštivanja obaveza poslodavaca koje se odnose na slučajeve seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Trebali bi inzistirati na tome da suglasnost radničkog vijeća/sindikata postane dio postup-

ka imenovanja osoba za zaštitu dostojanstva; osigurati da, proceduralno i uz sudjelovanje sindikata, ta osoba bude netko u koga radnici imaju povjerenja, s obzirom da naši rezultati upućuju na to da dio nepovjerenja u prijavljivanje i obradu potiče od osobnog nepovjerenja prema onima koji su odgovorni za obradu prijave o seksualnom uznemiravanju (npr. ravnatelji, osobe imenovane za zaštitu dostojanstva). Dodatno, na razini radnog mjesta, sindikati bi trebali aktivno raditi na informiranju i educiranju radnika o njihovim pravima i postupcima prijave u slučajevima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, te suorganizirati i sufinancirati kampanje za podizanje svijesti i edukaciju.

5.4. IMPLIKACIJE ZA PLANIRANE EDUKACIJE

- Na nacionalnoj bi razini resorni ministri (za obrazovanje i rad) trebali uspostaviti kontinuirane preventivne edukacijske programe o seksualnom uznemiravanju koji bi bili integrirani u obrazovni sustav, ali bi se provodili i na razini poduzeća/organizacija. Fokus edukacija bi trebao biti na prevenciji seksualnog uznemiravanja - otkrivanju njegovih uzroka i rješavanju temeljnih problema umjesto da se pozornost posvećuje samo posljedicama i kažnjavanju. I ovo i ranija istraživanja pokazuju da najčešći oblici seksualnog uznemiravanja (npr. neželjeni verbalni komentari) često nisu prepoznati kao problematični iako ih postojeći zakonodavni okvir jasno prepoznaje kao seksualno uznemiravanje.
- Na nacionalnoj bi razini Ministarstvo rada u koordinaciji s udrugama poslodavaca trebalo organizirati edukacije posebno posvećene odgovornosti poslodavaca u slučajevima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Zbog preklapanja nadležnosti te višestrukih razina sankcioniranja i odgovornosti, poslodavci često ne rješavaju seksualno uznemiravanje kao povredu na radnom mjestu. Umjesto toga, incidenti su ponekad pogrešno klasificirani kao kaznena djela, što rezultira time da ostaju posve nesankcionirana.
- Na razini bi radnog mjesta edukacijski programi trebali biti usmjereni na sve razine hijerarhije unutar poduzeća/organizacije. Poslodavci bi trebali biti zakonski obvezani provoditi obuku i osigurati da radnici budu informirani o internim politikama koje pokrivaju seksualno uznemiravanje, kao i o svojim pravima i postupcima prijavljivanja takvih incidenata. Poslodavci i sindikati trebali bi zajednički osmisliti i, gdje god je to moguće, provoditi edukacijske programe i kampanje za podizanje

je svijesti o svim oblicima uznemiravanja, povećavajući prepoznavanje i razumijevanje svih vrsta seksualnog uznemiravanja. Poslodavci bi trebali biti educirani o različitim razinama odgovornosti koju imaju u postupanju po slučajevima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Programi i kampanje trebali bi obuhvatiti institucionalne politike te prava i odgovornosti pojedinaca. Osim toga, trebali bi se baviti i pitanjem radne klime te kolegijalne i međusobne podrške među zaposlenicima, jer su istraživanja pokazala da se osobe koje prijavljuju seksualno uznemiravanje često suočavaju s nedostatkom podrške, a ponekad čak i s društvenim isključenjem na radnome mjestu.

Unatoč ograničenjima, posebice u pogledu uzorka, ovo je istraživanje pružilo važne nove uvide u trenutačno stanje kada je riječ o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu u Hrvatskoj. Nalazi mogu poslužiti kao čvrsta osnova za nove smjerove istraživanja koji bi detaljnije istražili različite aspekte seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, po mogućnosti na reprezentativnom uzorku. Provedba sveobuhvatnog istraživanja putem ankete na reprezentativnom uzorku upotpunila bi postojeće podatke, omogućila preciznije identificiranje skupina radnica i radnika s većim rizikom da budu izloženi seksualnom uznemiravanju, uzimajući u obzir gospodarski sektor ili druge karakteristike. To bi pružilo temelj za razvoj politika i drugih intervencija, uključujući oblikovanje ciljanih mjera za specifične skupine. Složenost i raznovrsna narav ovog problema kao i njezinih posljedica po pojedinca i društvo zahtijevaju sustavni odgovor i zajednički napor niza dionika. Gore navedene preporuke za intervencije na području politika, preporuke poslodavcima i sindikatima kao i onima koji educiraju po ovom pitanju predstavljaju necjelovitu, ali korisnu polaznu točku za stvaranje radnih mjesta na kojima nema seksualnog uznemiravanja.

LITERATURA

- Bauer, U. (2023). A case study on finding grounds for how to know and understand, how to act on that (partial) knowledge, but also on paradoxes involved and obstructions posed: The complexities of sexual harassment complaints from 2021 until 2023 at an arts academy. *Maska*, 38(217-218), 6-26.
- Bogadi-Šare, A. N. A., & Zavalić, M. (2009). Survey on working conditions in the Republic of Croatia. *Periodicum biologorum*, 111(1), 29-35.
- Bonacci Skenderović, D. (2021). "Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!" Istraživački izvještaj o spolnom uznemiravanju na radnome mjestu u Hrvatskoj Bonacci Consulting. Dostupno na: <https://bonacci.hr/wp-content/uploads/2023/01/Spolno-uznemiravanje-na-radnom-mjestu.pdf> [pristupljeno 25-09-2024].
- Eurofound. (2015) *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and Policies*. Dublin: Eurofound. Dostupno na: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf. [pristupljeno 22. 09. 2024.].
- Eurostat. (2023). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). A fine is a price. *The Journal of Legal Studies*, 29(1), 1-17. <https://doi.org/10.1086/468061>.
- Gović Penić, I. (2018a). O visini naknade štete. In I. Gović Penić, E. Koić, S. Vasiljević, & M. Vinković (ur.), *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu (pravna i medicinska motrišta)* (str. 75-76). Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga..
- Gović Penić, I. (2018b). Uznemiravanje/diskriminacija i mobing kroz sudsku praksu. U I. Gović Penić, E. Koić, S. Vasiljević i M. Vinković (ur.), *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu (pravna i medicinska motrišta)* (str. 46-47). Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.
- Grgurev, I. (2021). Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske unije, domaćem i usporednom pravu. U *Znanstveno-stručni skup Pravna zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja* (str. 29-58). Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Juretić, J., Jakovčić, I., LORI. (2017). *LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu: Rezultati istraživanja* Prostor rodne i medijske kulture K-zona.
- Krajnović, F., Šimić, N., & Franković, S. (2007). Identifikacija, opis i analiza uzroka nekih negativnih ponašanja u radnom okruženju medicinskih sestara *Medica Jadertina*, 37(3-4), 63-72.
- Kuna, B. (2024). *Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu-iskustva medicinskih sestara u Hrvatskoj*. Filozofski fakultet Odsjek za sociologiju. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:793192> [pristupljeno 24. 9. 2024.].
- Ljubičić, V., & Petrović, J. (2012). *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova i Savez samostalnih sindikata Hrvatske.
- NCS. (2022). *Za radna mjesta bez nasilja i uznemiravanja. Smjernice za kolektivne ugovore i pravilnike za zaštitu dostojanstva radnika i radnica*. Dostupno na: https://www.ncs.hr/uploads/news_document/file/95/Za_radna_mjesta_bez_nasilja.pdf [pristupljeno 26-9-2024]
- OECD. (2017). Violence against women: a new policy priority for OECD countries. In *The Pursuit of Gender Equality – An uphill battle* (pp. 83-92). Paris: OECD Publishing.
- Potočnjak, Ž. (2021). Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), *Znanstveno-stručni skup Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja* (str. 153-193). Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- PRS. (2009). *Analiza kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i uravnoteženja privatnog i profesionalnog života*. Dostupno na: <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/180/Analiza%20kolektivnih%20ugovora%202009.pdf> [pristupljeno 10. 10. 2024.].
- PRS. (2015). Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2014. godinu. Dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/IzVJE%20C5%A0%C4%86A/01_IzVJESCE_2014_CJELOVITO.pdf [pristupljeno 25. 9. 2024.].
- PRS. (2016). Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2015. godinu. Dostupno na: <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/1923/Izvj%20C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20Pravobraniteljice%20za%20ravnopravnost%20spolova%20za%202015.pdf> [pristupljeno 25. 9. 2024.].
- PRS. (2018) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2017. godinu. Dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/IzVJE%20C5%A0%C4%86A/IzVJE%20C5%A0%C4%86E_O_RADU_ZA_2017_PRAVOBRA.pdf [pristupljeno 25. 9. 2024.].
- PRS. (2020). Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019. godinu. Dostupno na: https://arhiva.prs.hr/attachments/article/2894/IzVJESCE_O_RADU_ZA_2019_Pravobraniteljice_za_ravnopravnost_spolova.pdf. [pristupljeno 25. 9. 2024.].
- PRS. (2021). Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. godinu. Dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%20C5%A1nje_izvj%20C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf [pristupljeno 25. 9. 2024.].
- Rodik, P., & Ostojčić, J. (2021). Rezultati istraživanja o nasilju i uznemiravanju na radnome mjestu. [Prezentacija u *Power Pointu*]. Dostupno na: https://ncs.hr/uploads/news_document/file/87/Izvjestaj_NURM_1310.pdf [pristupljeno 25. 9. 2024.].
- SSSH (2024). Baza kolektivnih ugovora. Dostupno na: <https://www.sssh.hr/za-clanove-pregled/baza-kolektivnih-ugovora> [pristup se odobrava registriranim korisnicima].
- Šiljak, Z. S., Kovačević, J., & Husanović, J. (2022). The challenges of mainstreaming gender equality in universi-

ty communities: *Fighting gender-based violence*. Sarajevo: Dobra knjiga.

Šobota, D., & Špiranec, S. (2022a). Informacijska pismenost u kontekstu radničkih prava. *Vjesnik Bibliotekara Hrvatske*, 65(3), 1–36. <https://doi.org/10.30754/vbh.65.3.1005>

Šobota, D., & Špiranec, S. (2022b). Informed, active, empowered: research into workers' information literacy in the context of rights at work. U *Proceedings of ISIC: the information behaviour conference, Berlin, Germany, 26-29 September, 2022. Information Research*, 27(Special issue), isic2239. Dostupno na: <http://InformationR.net/ir/isic22/isic2239.html> <https://doi.org/10.47989/irisic2239>

Špadina, H. (2021). Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž.(ur.), *Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja* (str. 59-88). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Učur, M. Đ. (2022). Konvenciju MOR-a br. 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja treba ratificirati. *Zbornik*, 43(3), 859-871. <https://doi.org/10.30925/zpf-sr.43.3.16>.

Vasiljević, S. (2018). Sudski spor. U I. Gović Penić, E. Koić, S. Vasiljević i M. Vinković (ur.), *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu (pravna i medicinska motrišta)* (str. 43). Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.

Vinković, M. (2018). Hrvatski pravni okvir i njegove poteškoće – osnovne napomene. U I. Gović Penić, E. Koić, S. Vasiljević i M. Vinković (ur.), *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu (pravna i medicinska motrišta)* (str. 22-24). Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.

Pravni izvori na koje se u izvješću upućuje

Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine 85/08, 112/12 (2012). <https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>.

Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine N 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 5/14 (1990). https://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/2016dok/UstavRepublikeHrvatske_2014-005.pdf.

Kazneni zakon, Narodne novine 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23, 36/24 (2024)

Direktiva 2000/78/EZ Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

Direktiva 2006/54/EZ. Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine 82/08, 69/17 (2017). <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova>.

Zakon o radu, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 (2023). <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>.

O AUTORICAMA

Dr. sc. Petra Rodik je slobodna znanstvenica, analitičarka i konzultantica specijalizirana za analizu podataka. Njezino iskustvo obuhvaća akademsku karijeru u području sociologije (Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu te Trinity College Dublin) kao i rad na primijenjenim projektima za klijente, najčešće neprofitne organizacije.

Jelena Ostojić asistentica je na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Znanstveno-istraživački interes joj je usmjeren na sociologiju rada i industrijskih odnosa. Članica je nacionalnog tima za provedbu Europskog društvenog istraživanja.

Dijana Šobota je izvršna tajnica Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) i doktorandica na Odsjeku za informacijske i komunikacijske znanosti Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Uže područje njezinog znanstveno-istraživačkog interesa je kritička informacijska pismenost na radnom mjestu.

PRILOZI

1. STRUKTURA UZORKA ANKETE

| Kategorija | Broj (N) | Postotak |
|---|----------|----------|
| Ispitanici | 1060 | 100% |
| Rod | | |
| Ženski | 893 | 84,3% |
| Muški | 154 | 14,5% |
| Drugi | 13 | 1,2% |
| Dobne kategorije | | |
| mlađi od 30 | 57 | 5,4% |
| 30 – 49 | 640 | 60,4% |
| 50 i stariji | 363 | 34,2% |
| Članstvo u sindikatu | | |
| Članica/član sindikata | 585 | 55,2% |
| Članica/član sindikata u vrijeme iskustva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu | 136 | 38,2% |

2. POPIS INTERVJUA

| Kod IDI-a | Datum IDI-a | Opis sugovornice/sugovornika | | | |
|-----------|-------------|------------------------------|--------------|--|------------------------|
| | | Rod | Dob | Sektor | Članica/član sindikata |
| IDI1 | 24.6.2024. | ž | 30 – 49 | Obrazovanje | Da |
| IDI2 | 26.8.2024. | ž | mlađa od 30 | Zdravstvo i socijalna skrb | Ne |
| IDI3 | 10.9.2024. | ž | 30 – 49 | Smještaj i posluživanje hrane | Da |
| IDI4 | 2.9.2024. | ž | 30 – 49 | Zdravstvo i socijalna skrb | Da |
| IDI5 | 2.9.2024. | ž | 30 – 49 | Profesionalne, znanstvene i tehničke djelatnosti | Ne |
| IDI6 | 25.9.2024. | ž | 30 – 49 | Opskrba strujom, plinom, parom i hlađenjem | Ne |
| IDI7 | 11.9.2024. | ž | 50 i starija | Proizvodnja | Ne |
| IDI8 | 12.9.2024. | ž | 50 i starija | Zdravstvo i socijalna skrb | Da |
| IDI9 | 17.10.2024. | ž | 30 - 49 | Financijske i osiguravateljske djelatnosti | Ne |

3. OPIS ČLANICA I ČLANOVA FOKUS GRUPE

| R.br. | Vrsta organizacija koju osoba predstavlja | žensko | muško |
|-------|---|--------|-------|
| 1 | Ured pravobraniteljice (Stručni savjetnik za pravna pitanja) | | x |
| 2 | Organizacije poslodavaca na nacionalnoj razini | x | |
| 3 | Drugo - bivši članovi Odbora za seksualno uznemiravanje fakulteta (Javno sveučilište) | x | |
| 4 | Sindikata na nacionalnoj razini | x | |
| 5 | Sindikata na sektorskoj razini | x | |
| 6 | Nevladina organizacija | x | |
| 7 | Stručnjak pojedinac/osoba koja istražuje područje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu | x | |

Datum fokus grupe:
17.9.2024.



Istraživanje o seksualnom uznemiravanju radnica i radnika donosi niz preporuka za poboljšanje pravnog okvira i praksi kako bi se broj slučajeva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu smanjio. Preporuke proizašle iz istraživanja su pravno obvezivanje poslodavaca da usvoje proaktivne mjere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja, razviju interne propise u pogledu seksualnog uznemiravanja, provode edukacije i osiguravaju informiranost radnica i radnika o internim politikama u pogledu seksualnog uznemiravanja. Nadalje, preporuka je da se istraže i analiziraju razlozi koji se kriju iza niskog broja prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i kreiraju posebne mjere usmjerene na uklanjanje uzroka neprijavlivanja te ohrabrivanje pojedinaca da istupe i prijave uznemiravanje. Također preporučuje se politika nulte tolerancije prema svim oblicima uznemiravanja na radnom mjestu. Preporuke kako bi sindikati mogli pristupiti problemu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu uključuju pružanje informacija i organiziranje edukacija, osvješćivanje, rad na propisima i provedbi zakona, adresiranje problema putem kolektivnih ugovora te omogućavanje pravne i psihološke pomoći.