

Spolno uznemiravanje na radnom mjestu

Sertić, Anamaria

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:352107>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-15**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Anamaria Sertić

SPOLNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2022.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA
Diplomski sveučilišni studij socijalnog rada

Anamaria Sertić

SPOLNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: dr. sc. Iva Bjelinski Radić

Zagreb, 2022.

SADRŽAJ

1. Uvod.....	1
2. Definiranje spolnog uznemiravanja na radnom mjestu.....	2
2.1. Spolno uznemiravanje i mobbing.....	5
2.2. Žrtve i uzroci spolnog uznemiravanja na radnom mjestu	6
3. Učestalost spolnog uznemiravanja – trendovi u svijetu i Republici Hrvatskoj.....	7
3.1. Stanje u svijetu	7
3.2. Stanje u Hrvatskoj.....	11
3.3. Radna mjesta s najvećom učestalošću spolnog uznemiravanja	14
4. Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja	16
4.1. Sudska zaštita od spolnog uznemiravanja na radu i u svezi s radom.....	16
4.2. Izvansudski postupci za zaštitu radnika od spolnog uznemiravanja	19
4.2.1. Međunarodno pravno uređenje izvansudskih postupaka za zaštitu dostojanstva radnika.....	20
4.2.2. Pravno uređenje izvansudskih postupaka zbog spolnog uznemiravanja u Hrvatskoj	21
4.3. Kaznenopravna zaštita od spolnog uznemiravanja u Hrvatskoj.....	22
9. Posljedice spolnog uznemiravanja	23
10. „Me too“ Pokret	24
10.1. Nisam tražila	25
11. Prevencija spolnog uznemiravanja na radnom mjestu	26
12. Zaključak.....	28
Popis tablica i slika	30
Literatura.....	30

Spolno uznemiravanje na radnom mjestu

Sažetak:

„Me too“ pokret koji je postao globalno poznat 2017. godine bacio je svjetlo na raširenost spolnog uznemiravanja u svijetu. Spolno uznemiravanje na radnom mjestu prisutno je u svim državama i svim djelatnostima, a žrtva može biti bilo tko iako su najčešće to žene. Spolno uznemiravanja na radnom mjestu negativno utječe ne samo na žrtve uznemiravanja već i na poduzeća u kojima se ono događa, ali i na društvo općenito. Često se spolno uznemiravanje pogrešno poistovjećuje sa pojmom mobbinga koji nije pravno uređen pojam. U Republici Hrvatskoj žrtve spolnog uznemiravanja na radnom mjestu mogu tražiti zaštitu putem sudskog postupka, izvansudskih postupaka te mogu tražiti kaznenopravno zaštitu, no potrebno je dodatno uređenje određenih djelova zakona kako bi se žrtvama pružila veća zaštita i sigurnost na radnom mjestu, također je potrebno raditi na edukaciji zaposlenika i poslodavaca o njihovim pravima i koracima koje mogu poduzeti kako bi se zaštitili.

Ključne riječi: spolno uznemiravanje, diskriminacija, spolno uznemiravanje na radnom mjestu

Sexual harassment at workplace

Abstract:

The "Me too" movement, which became globally famous in 2017, shed light on the prevalence of sexual harassment in the world. Sexual harassment in the workplace is present in all states and all industries, and the victim can be anyone, even though it is most often women. Sexual harassment in the workplace has a negative impact not only on victims of harassment but also on the companies in which it occurs, but also on society in general. Often, sexual harassment is mistakenly identified with the term mobbing, which is not a legally regulated term. In the Republic of Croatia, victims of sexual harassment at work can seek protection through court proceedings, out-of-court proceedings and may seek criminal protection, but additional regulation of certain parts of the law is needed to provide victims with greater protection and safety at work, also educating employees and employers about their rights and the steps they can take to protect themselves is needed.

Key words: sexual harassment, discrimination, sexual harassment at workplace.

Izjava o izvornosti

Ja, ANAMARIA SERTIĆ pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Anamaria Sertić, v.r.

Datum: Rujan, 2022.

1.Uvod

U ovome radu naglasak će biti stavljen na temu spolnog uznemiravanja na radnom mjestu. Naime, 2017. godine „*Me too*“ pokret bacio je svjetlo na raširenost ovog problema i na posljedice koje ostavlja, a također je dao glas žrtvama koje su do tada nerijetko šutjele o doživljenom uznemiravanju.

Ovim radom želi se ukazati na važnost razvijanja efikasnih politika za zaštitu radnika od spolnog uznemiravanja i stvaranja sigurnog i efikasnog mehanizma prijavljivanja takvih djela kako bi se smanjila tamna brojka žrtava. Zato će se u nastavku definirati pojam spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, zatim će se predstaviti rezultati istraživanja provedenih u Hrvatskoj, ali i istraživanja provedena na globalnoj i europskoj razini kako bi dobili uvid u raširenost spolnog uznemiravanja na radnom mjestu te najčešćim žrtvama i djelatnostima na kojima dolazi do najviše prijave spolnog uznemiravanja. Svi ovi podaci važni su za stvaranje djelotvornih politika kako bi se pomoglo žrtvama i spriječilo spolno uznemiravanje na radnom mjestu. Zatim će se govoriti o postojećim oblicima zaštite u Hrvatskoj koje radnicima pruža naše zakonodavstvo u sudskim postupcima, izvansudskim postupcima te u kaznenopravnom sustavu. Važno je obratiti pozornost i na posljedice koje spolno uznemiravanje može imati na same žrtve ali i društvo u cjelini kako bi se istaknula važnost sprječavanja spolnog uznemiravanja. Nadalje, ističe se „*Me too*“ pokret koji je značajno utjecao na donošenje promjena u nošenju sa spolnim uznemiravanjem, ali i doveo do određenih kritika od strane pojedinih stručnjaka. Na samom kraju rada bit će predstavljene određene preporuke i strategije za suočavanje sa spolnim uznemiravanjem na radnom mjestu.

2. Definiranje spolnog uznemiravanja na radnom mjestu

Prvo definiranje pojmova uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u hrvatskom pravu nalazilo se u Zakonu o radu¹ (dalje: ZR) iz 2003. godine, no definicije tih pojmova više ne nalazimo u važećem ZR-u, jer nakon što je 2008. godine usvojen Zakon o suzbijanju diskriminacije (dalje: ZSD), njime su definirani oblici diskriminacije pa tako i spolno uznemiravanje.² Prema ZSD-u,³ spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje (čl. 3. st. 2.). Definiciju spolnog uznemiravanja nalazimo i u Zakonu o ravnopravnosti spolova⁴ (dalje: ZRS) u kojem stoji da je „spolno uznemiravanje svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“. Razlike u definicijama spolnog uznemiravanja iz ZSD-a i ZRS-a postoje u položaju riječi „neželjeno“, dodavanju riječi „stvarno“ ispred riječi „predstavlja“, ispuštanju riječi „osobnog“ ispred riječi „dostojanstva“, zamjeni riječi „neugodno“ rječju „zastrašujuće“ i dodavanju riječi „omalovažavajuće“ u ZSD-u, iako ove razlike nisu pretjerano bitne, njihovo postojanje ipak može dovesti do zabune.⁵ ZSD je opći propis koji zabranjuje diskriminaciju po većem broju zabranjenih osnova, dok ZRS zabranjuje isključivo diskriminaciju na osnovi spola, spolne orijentacije, bračnog i obiteljskog statusa, uključujući i spolno uznemiravanje.⁶ Što se tiče spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije (dalje: EU) važno je spomenuti da se definicije

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

² Grgurev, I. (2021.) Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije, domaćem i usporednom pravu. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 46.

³ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08).

⁴ Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17).

⁵ Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 163.

⁶ Grgurev, I. (2021.) Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije, domaćem i usporednom pravu. *Op. cit.*, str. 46.

spolnog uznemiravanja mogu pronaći u dvije antidiskriminacijske direktive, a to su Direktiva 2004/13/EZ⁷ i Direktiva 2006/54/EZ.⁸

Često dolazi do miješanja pojmova uznemiravanja na temelju spola i spolnog uznemiravanja, jer je „zakonodavac zazirući od korištenja pojma seksualnosti žrtvovao smisao i jasnoću odredbe te, okarakteriziravši ponašanje kao „spolno“ umjesto „seksualno“, nije istaknuo razliku u odnosu na uznemiravanje na osnovi spola“. ⁹ „Za razliku od uznemiravanja na temelju spola, koje je oblik diskriminacije na temelju spola, spolno uznemiravanje nije oblik diskriminacije na temelju spola, jer se ne temelji na spolu već na seksualnoj privlačnosti odnosno odbijanju seksualnih kontakata zbog nedostataka uzajamnog seksualnog interesa koji druga strana očekuje i kojemu se nada pri spolnom uznemiravanju.“¹⁰ Grgurev u svome radu¹¹ definira bitne elemente pojma uznemiravanja na temelju spola i bitne elemente spolnog uznemiravanja te za prve navodi: neželjenost, ponašanje uzrokovano/uvjetovano/povezano sa spolom, povreda dostojanstva, neprijateljsko okruženje, jedan ili više postupaka koji uzrokuju uznemiravanje, subjektivna ocjena žrtve ili standard razumne osobe, zatim kod bitnih elemenata spolnog uznemiravanja navodi sličnosti i razlike sa elementima uznemiravanja na temelju spola. Sličnosti proizlaze iz elemenata neželjenosti, povrede dostojanstva te da je dovoljan jedan postupak koji bi uzrokovao spolno uznemiravanje, također kod oba oblika uznemiravanja ne utvrđuje se namjera, nego učinak; bitne razlike proizlaze iz toga što se kod spolnog uznemiravanja naglasak ne stavlja na spol, već na spolnost te što se kod spolnog uznemiravanja ne traži da je stvoreno zastrašujuće, neprijateljsko,

⁷ Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373, 21.12.2004., str. 37-43).

⁸ Direktiva Europskog parlamenta i vijeća 2006/54/EZ od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23-36).

⁹ Grgurev, I. (2021.) Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije, domaćem i usporednom pravu. *Op. cit.*, str. 40.

¹⁰ Bjelić (2018.), prema Lovrić, I. (2019.) Mobing na radnom mjestu. Završni rad. Veleučilište u Požegi, str. 7.

¹¹ Grgurev, I. (2021.) Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije, domaćem i usporednom pravu. *Op. cit.*, str. 34-42.

ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje, no ako se ono ipak stvori tada je riječ o težem obliku spolnog uznemiravanja.¹²

Kada govorimo o spolnom uznemiravanju na radnom mjestu, možemo ga razvrstati u dvije široke kategorije: *quid pro quo* (prijevod s lat., „ovo za ono“) i neprijateljsko radno okruženje.¹³

Quid pro quo kao kategorija uznemiravanja postoji kada osoba koja čini uznemiravanje (uznemiravač) nudi nagradu žrtvi ili prijeti kažnjavanjem ovisno o tome da li će žrtva pristati pružiti seksualne usluge. Pojam „seksualne usluge“ može obuhvatiti niz različitih ponašanja od poziva na piće ili na spoj do puno eksplicitnijih zahtjeva.¹⁴

Kategorija **neprijateljskog radnog okruženja** postoji kada je mjesto zaposlenja žrtve prožeto diskriminirajućim zastrašivanjem, ismijavanjem i uvredama koje su dovoljno ozbiljne i česte da imaju utjecaja na uvjete zaposlenja žrtve i da stvore zlostavljajuće radno okruženje.¹⁵

Za prvu kategoriju ponašanja važno je naglasiti da je osoba koja je počinitelj uznemiravanja nužno nadređena žrtvi, dok to nije slučaj kod kategorije neprijateljskog radnog okruženja gdje počinitelj spolnog uznemiravanja može biti bilo tko pa čak i osoba koja je subordinirana žrtvi i osoba koja nije zaposlena unutar organizacije.¹⁶ Što se tiče učestalosti ovih dviju kategorija spolnog uznemiravanja, neka istraživanja tvrde da se uznemiravanja iz kategorija neprijateljskog radnog okruženja događaju češće nego *quid pro quo* uznemiravanja.¹⁷

¹² *Ibidem*, str. 39-41.

¹³ Cesario, B. (2020.) Attitudes about victims of workplace sexual harassment based on sex. Current Research in Behavioral Sciences, str. 1-2.

¹⁴ *Ibidem*, str. 2.

¹⁵ Joergenson i Wahl (2000.), prema Cesario, B. (2020.) Attitudes about victims of workplace sexual harassment based on sex. Current Research in Behavioral Sciences, str.2.

¹⁶ Cesario, B. (2020.) Attitudes about victims of workplace sexual harassment based on sex. *Op. cit.*, str. 2.

¹⁷ *Ibidem*.

2.1. Spolno uznemiravanje i mobbing

Mobbing se često pogrešno poistovjećuje sa zakonskim izrazom uznemiravanje, no za razliku od *mobbinga*, uznemiravanje je pravni pojam i mora se temeljiti na zabranjenim osnovama diskriminacije.¹⁸ Prema Leymannu i Tallgenu *mobbing* podrazumijeva psihološki teror u obliku nasilne i neetične komunikacije koja je usmjerena na sistematičan način od jedne osobe prema jednoj ili više osoba te se takvo ponašanje najčešće odvija svakodnevno tijekom dužeg perioda (najmanje šest mjeseci), stoga prouzrokuje značajne psihičke, psihomatske i socijalne probleme.¹⁹ *Mobbing* je isključivo vezan uz radno mjesto, a u Hrvatskoj se za njega često koriste i izrazi psihološko zlostavljanje, psihičko maltretiranje, psihički teror, moralno zlostavljanje.²⁰ Postoji nekoliko tipova *mobbinga*:²¹

- Vertikalni *mobbing* (Bosing) je prisutan u radnom okruženju kada nadređeni maltretira podređenog zaposlenika ili ako nadređeni maltretira cijelu grupu zaposlenika (serijski *mobbing*). Najčešće metode vertikalnog *mobbinga* su progon, uvrede, omalovažavanje i nekulturno ophođenje te se ovaj tip *mobbinga* događa u najviše slučajeva u odnosu na druge tipove.
- Obrnuti vertikalni *mobbing* je oblik nasilja u kojem podređeni zlostavljaju nadređene.
- Strateški *mobbing* je organizirani *mobbing* koji provodi upravljački vrh na način da primjenjuju strateški profil *mobbinga* kako bi se psihološkim pritiscima uvjerilo odabrane nepoželjne radnike da sami daju otkaz, iako nema razloga za otkaz.
- Horizontalni *mobbing* je oblik nasilja u kojem zlostavljači nisu ni nadređeni ni podređeni već osobe na istoj hijerarhijskoj razini.
- Emotivni *mobbing* se pojavljuje u situacijama koje imaju korijen u različitim osjećajima kao što su ljutnja, ljubomora, zavist, kompetitivnost, antipatija,

¹⁸ Gović Penić, I. (2020.) Diskriminacija, uznemiravanje i mobbing radnopravni okvir i sudska praksa. Kovačić konzalting d.o.o., Trogir, str. 271.

¹⁹ Kovač, K. (2021.) Mobbing: pregled aktualnih spoznaja. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, str. 2.

²⁰ Gović Penić, I. (2020.) Diskriminacija, uznemiravanje i mobbing radnopravni okvir i sudska praksa. *Op. cit.*, str. 271.

²¹ Kos, A. (2021.) Mobbing na radnome mjestu. Diplomski rad. Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, str. 16.-18.

neprijateljstvo i često se očituju kao kritike, bojkotiranja, razna podmetanja, ponižavanja, uvrede, blokiranje dotoka informacija na koje radnik ima pravo, njegovo postupno izoliranje i slično.

- Bullying ili vršnjačko nasilje, nasilje bez motiva, a događa se među djecom u školama.
- Seksualno ili spolno uznemiravanje može se provoditi u odnosima između žene i muškarca, žene i žene, muškarca i muškarca te nadređenog i podređenog tako da se zloupotrijebi moć položaja u zamjenu za nešto s time da se zahtjeva pokornost i poslušnost.

Mobbing nije uređen posebnom zakonskom normom kao što je to učinjeno kod uznemiravanja putem ZR i ZSD i drugih posebnih zakona, već se sudska zaštita od mobbinga pruža na specifičan način, povezivanjem određenih odredbi ZR-a i Zakona o obveznim odnosima²² (dalje: ZOO).²³ Kada radnik doživljava psihofizički teror na radnom mjestu kojim su povrijeđena njegova prava i dostojanstvo ili je ugroženo njegovo zdravlje može tražiti sudsku zaštitu temeljem ZOO-a.²⁴ Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi o imovinskoj i neimovinskoj šteti.²⁵ „Pretpostavke za odštetnu odgovornost poslodavca su da radnik dokaže: štetnu radnju, štetnika, štetu, uzročnu vezu između štetne radnje i štete“.²⁶

2.2. *Žrtve i uzroci spolnog uznemiravanja na radnom mjestu*

Prema Međunarodnoj organizaciji rada²⁷ (eng. *International labour organization*, dalje: MOR) žrtva spolnog uznemiravanja može biti bilo koja zaposlena osoba, no u većini prijavljenih slučajeva žrtve su žene, a počinitelji muškarci. Žene koje su češće zlostavljane imale su sljedeća obilježja: nizak socioekonomski status, pripadnice

²² Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

²³ Gović Penić, I. (2020.) Diskriminacija, uznemiravanje i mobing radnopravni okvir i sudska praksa. *Op. cit.*, str. 278.

²⁴ *Ibidem*, str. 286.

²⁵ *Ibidem*, str. 280.

²⁶ *Ibidem*, str. 286.

²⁷ ILO. (2020.) Sexual harassment in the world of work. International Labour Office, 1211 Geneva 22, Switzerland, str. 2.

etničkih manjina, homoseksualke, biseksualke, transrodne žene, migrantice, žene sa posebnim potrebama te mlade žene.

Uzrok spolnog uznemiravanja rijetko je seksualni interes, a više se događa radi jačanja osjećaja moći.²⁸ Tradicionalne rodne uloge i stereotipi o tome kako bi se muškarci i žene trebali ponašati repliciraju se u poslovnom svijetu i imaju značajnog utjecaja na pojavu spolnog uznemiravanja, primjerice ulaskom žena na tržište rada i zapošljavanje žena na tradicionalno „muškim“ zanimanjima dovodi do toga da žene krše navedene tradicionalne uloge i stereotipe te se spolno uznemiravanje može koristiti kao kažnjavanje.²⁹

Spolno uznemiravanje je problem koji zahvaća sve zemlje, sektore i okupacije, no žrtve će ovaj oblik uznemiravanja rijetko prijaviti, a razlozi su uglavnom: normalizacija spolnog uznemiravanja, nedostatak osviještenosti o tome što sve spada pod spolno uznemiravanje, strah od odmazde od strane kolega ili nadređenog, nedostatak učinkovitog mehanizma prijavljivanja te stereotipi koji okrivljuju žrtvu umjesto počinitelja, također postoje i poteškoće sa dokazivanjem spolnog uznemiravanja ako nisu postojali svjedoci.³⁰

3. Učestalost spolnog uznemiravanja – trendovi u svijetu i Republici Hrvatskoj

3.1. Stanje u svijetu

Prvo empirijsko istraživanje o spolnom uznemiravanju provedeno je u Sjedinjenim Američkim Državama (dalje: SAD) od 1978. do 1980. godine.³¹ Rezultati istraživanja pokazali su da je 42% žena i 15% muškaraca tada tvrdilo da je bilo spolno uznemiravano na radnom mjestu.³² Od tada je provedeno više istraživanja na tu temu.

Jedno od istraživanja provedeno je 2014. godine gdje je intervjuirano 42 000 žena u svim državama članica Europske unije te su rezultati pokazali da je veliki broj žena

²⁸ ILO. (2020.) Sexual harassment in the world of work. *Op. cit.*, str. 2.

²⁹ *Ibidem.*

³⁰ *Ibidem.*

³¹ Grgurev, I. (2021). Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije, domaćem i usporednom pravu. *Op. cit.*, str. 31.

³² *Ibidem.*

doživio neki oblik spolnog uznemiravanja- 35% žena koje su doživjele spolno uznemiravanje barem jednom od svoje 15. godine, navodi kako se to uznemiravanje dogodilo na radu te kako su bile uznemiravane od strane poslodavaca, kolega ili klijenata.³³

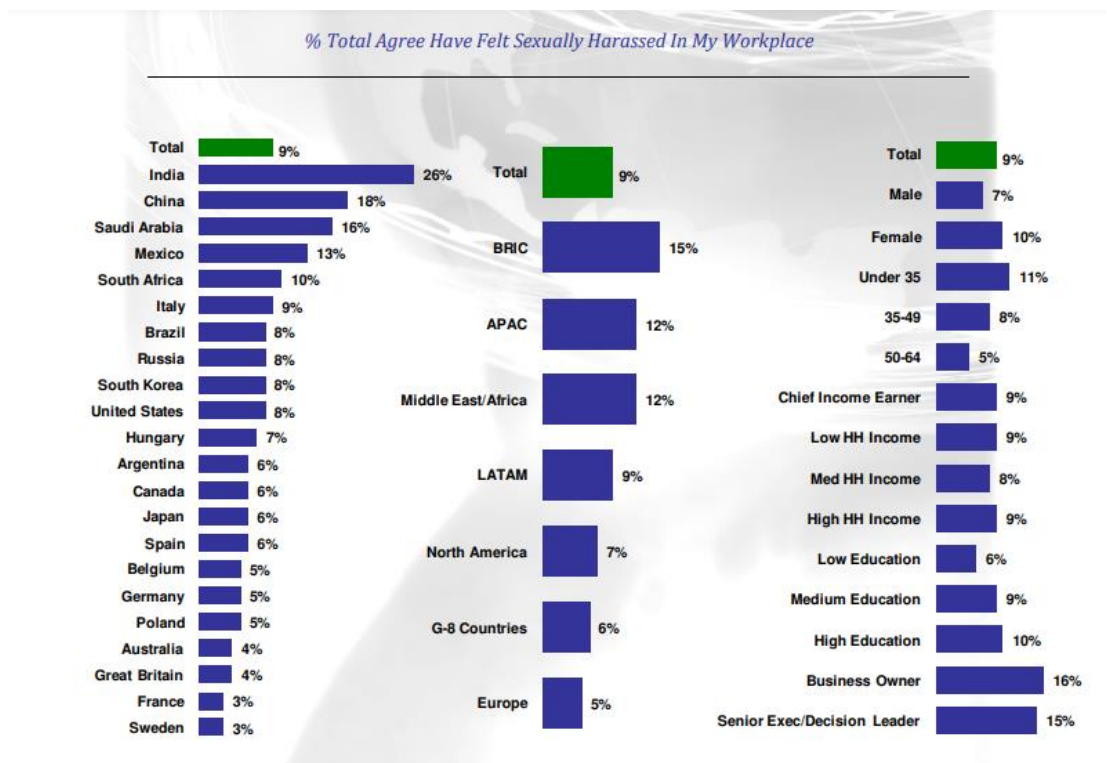
Globalno i detaljno istraživanje o spolnom uznemiravanju na radnome mjestu provedeno je u sklopu *Ipsos Global @dvisory*³⁴ objavljeno u kolovozu 2010. godine. Ispitani su zaposlenici iz 22 države o fizičkom nasilju i spolnom uznemiravanju na radnom mjestu. Rezultati pokazuju da se najveći broj zaposlenika koji su se osjećali spolno uznemiranim na radnom mjestu, jer su njihovi nadređeni htjeli stupiti s njima u spolni odnos iz razloga što rade za njih, nalaze u Indiji (26%), zatim Kini (18%), Saudijskoj Arabiji (16%), Meksiku (13%), Južnoj Africi (10%), Italiji (9%), te u Brazilu, Rusiji, Južnoj Koreji i SAD-u po 8% (Slika 3.1.1.). Oni radnici za koje je najmanja vjerojatnost da su se osjećali spolno uznemiravani na radnom mjestu su iz Švedske (3%), Francuske (3%), Velike Britanije (4%), Australije (4%), Poljske (5%), Njemačke (5%), Belgije (5%), Španjolske (6%), Japana (6%), Kanade (6%), Argentine (6%) i Mađarske (7%) (Slika 4.1.) Što se tiče demografije, radnici ispod 35 godina (11%) najvjerojatnije će prijaviti da su se osjećali spolno uznemiravani, zajedno sa ženama (10%) i muškarcima (7%), međutim, oni koji će najvjerojatnije prijaviti da su se osjećali na ovaj način su vlasnici poduzeća (13%) i viši/izvršni donositelji odluka (11%).

³³ *Ibidem*, str. 32.

³⁴ Ipsos Global @dvisory. (2010) Employees in 22 countries attest to physical assault and sexual harassment in the workplace. REUTERS, str. 2.-3.

Slika 3.1.1.

Postotak zaposlenika koji su se osjećali spolno uznemiravanim na radnom mjestu po državama, regijama i demografskim obilježjima žrtava



Izvor: Ipsos Global @dvisory. (2010) Employees in 22 countries attest t physical assault and sexual harassment in the workplace. REUTERS

WIN World Survey (WWS) proveo je novije istraživanje³⁵ o spolnom uznemiravanju koje nije bilo samo ograničeno na uznemiravanje na radnom mjestu. Istraživanje je provedeno je 2018. godine u 40 država diljem svijeta o rodnoj jednakosti, spolnom uznemiravanju i nasilju, anketom je ispitano 30 890 osoba. Istraživanje je pokazalo da je spolno uznemiravanje rašireno u svim ispitanim državama te da su najčešće žrtve mlađe žene u dobi od 18 do 34 godina (15.6%), spolno uznemiravanje su prijavile i žene u dobi između 35 i 54 godina (8.1%) i žene starije od 55 godina (3,3%) te muškarci (4%), rezultati se odnose na broj prijava u posljednjih godinu dana.³⁶ Rezultati istraživanja nam pokazuju i učestalost spolnog uznemiravanja u ispitanim državama (Slika 3.1.2.), i najveći postotak žena u dobi od 18 do 34 godina koje su bile

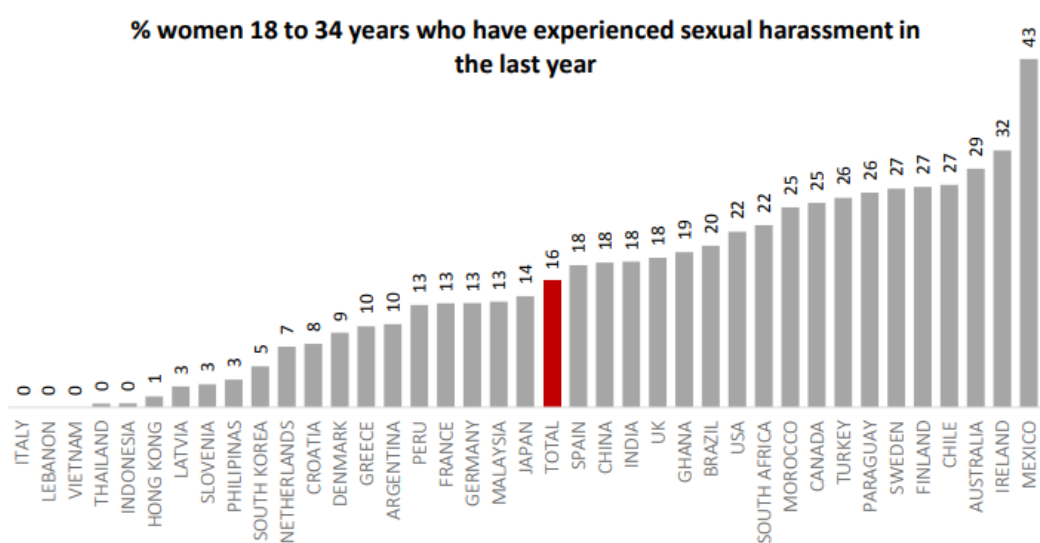
³⁵WWS (2018.) WIN World Survey (WWS) ranks 40 countries on Gender Equality, Sexual Harassment and Violence. http://www.winmr.com/wp-content/uploads/2019/03/WIN_2018_Gender-Equality.pdf

³⁶ *Ibidem*, str. 2.

spolno uznemiravane nalazi se u Meksiku (43%), veliki brojevi zabilježeni su i u Irskoj (32%) i Australiji (29%).³⁷ Možemo vidjeti da su rezultati ovog istraživanja nešto drugačiji, Australija je ovdje bila visoko pozicionirana u odnosu na broj spolnog uznemiravanja, dok je 2010. zabilježen mali postotak vjerojatnosti spolnog uznemiravanja na radnom mjestu u Australiji (4%).³⁸

Slika 3.1.2.

Postotak žena u dobi od 18 do 34 godina koje su iskusile spolno uznemiravanje u prošloj godini.



Izvor: WIN World Survey (WWS) ranks 40 countries on Gender Equality, Sexual Harassment and Violence.

Od 11. do 15. travnja, 2019. godine provedeno je istraživanje *online* anketom u odabranim europskim državama (Španjolska, Italija, Ujedinjeno Kraljevstvo, Njemačka i Francuska) gdje je ispitano 5 026 žena o spolnom uznemiravanju na radnom mjestu u posljednjih 12 mjeseci i u cijelom životu³⁹. U usporedbi sa ostalim europskim državama, u Španjolskoj je zabilježeno najviše žena koje su bile žrtve

³⁷WWS (2018). WIN World Survey (WWS) ranks 40 countries on Gender Equality, Sexual Harassment and Violence, str. 6.

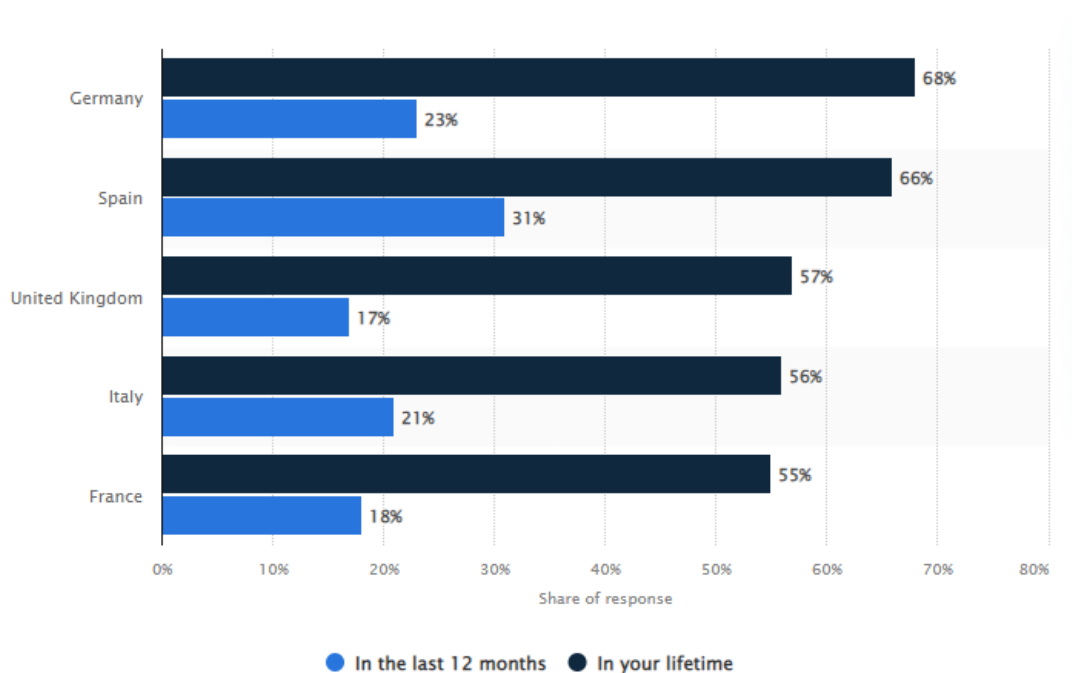
³⁸ Jedan od glavnih uzroka porasta broja prijava spolnog uznemiravanja na radnom mjestu u Australiji je pojava „Me too“ pokreta. <https://www.ft.com/content/2fe9712c-b590-11e8-bbc3-ccd7de085ffe>

³⁹ Share of women who have been exposed to at least one situation of sexual harassment at work in selected European countries. Posjećeno 4.5.2022. na mrežnoj stranici Statista. <https://www.statista.com/statistics/1095489/sexism-and-sexual-harassment-at-work-in-europe/>

spolnog uznemiravanja u posljednjih 12 mjeseci (31%), a najmanji broj zabilježen je u Ujedinjenom Kraljevstvu (17%) (Slika 3.1.3.).

Slika 3.1.3.

Postotak žena izloženih spolnom uznemiravanju na radnom mjestu u odabranim europskim državama.



Izvor: Share of women who have been exposed to at least one situation of sexual harassment at work in selected European countries. Posjećeno 4.5.2022. na mrežnoj stranici Statista. <https://www.statista.com/statistics/1095489/sexism-and-sexual-harassment-at-work-in-europe/>

3.2. Stanje u Hrvatskoj

Uvid o učestalosti spolnog uznemiravanja u Republici Hrvatskoj možemo dobiti iz izvješća Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Spomenuta institucija obavlja poslove neovisnog tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova; prati provedbu ZRS-a i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova te neposredno štiti i promiče prava građana u ovom području; prati i analizira uznemiravanje i spolno uznemiravanje prvenstveno kroz pritužbe građana, ali i putem suradnje s drugim nadležnim tijelima; razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije prema pojedincima ili

grupama pojedinaca koje su počinili tijela državne uprave, jedinice tijela lokalne i područne samouprave; prati osiguravaju li nadležna tijela i poslodavci progon počinitelja i zaštitu žrtava u skladu sa svojim internim propisima i zakonodavnim okvirom.⁴⁰

„Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova kontinuirano prati pokazatelje vezane uz spolno uznemiravanje, a u svom djelovanju već nekoliko godina evidentira povećanje broja slučajeva spolnog uznemiravanja u području zapošljavanja i rada te od 2021. u području obrazovanja.“⁴¹ Godišnje, pravobraniteljica zaprimi oko 500-650 pritužbi na diskriminaciju od strane građana, od čega otprilike 1/5 dolazi iz područja zapošljavanja i rada, dok je od tog broja do 2021. godine na spolno uznemiravanje otpadalo 20-30% pritužbi, a 2021. je skok u broju pritužbi bio veći i od 100%.⁴² **Trend povećanja prijavljivanja slučajeva kaznenog djela spolnog uznemiravanja** bilježi i Ministarstvo unutarnjih poslova (dalje: MUP), pri čemu je za 2021. godinu evidentirano ukupno 98 prijava za kazneno djelo spolnog uznemiravanja.⁴³ Usprkos rastu broja prijava spolnog uznemiravanja, brojke stvarno procesuiranih slučajeva, odnosno osuđenih počinitelja na godišnjoj razini ostale su jednoznaменkaste, naime kazneno se procesuirala svega nekoliko slučajeva godišnje, dok je osuđujućih presuda još manje (Slika 3.2.1).⁴⁴

⁴⁰ Ljubičić, V. (2021.) Praksa pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u slučajevima zaštite od spolnog uznemiravanja. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 4-5..

⁴¹ Ljubičić, V. (2021.) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. godinu. Republika Hrvatska, str. 53.

⁴² *Ibidem*, str. 57.

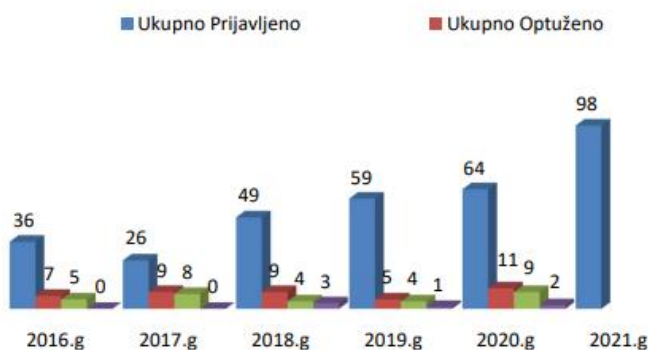
⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ *Ibidem*.

Slika 3.2.1.

Broj prijava i optužbi spolnog uznemiravanja za razdoblje 2016.-2021.

Grafikon: Statistički pokazatelji za kazneno djelo - Spolno uznemiravanje, za razdoblje 2016. - 2021.



Izvori: MUP i Državni zavod za statistiku

Izvor: Ljubičić, V. (2021.) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. godinu. Republika Hrvatska.

Evidentiran je i nastavak **trenda anonimnog prijavljivanja spolnog uznemiravanja** što pokazuje kako i dalje velik broj žrtava nema povjerenja u sustav zaštite i učinkovitost progona te u pravednost osude počinitelja.⁴⁵ Nastavio se i **trend skoro stopostotne rodno utemeljene uvjetovanosti** ovog prijestupa, što znači da su najvećim dijelom žene žrtve tog oblika diskriminatornog ponašanja. Naime Pravobraniteljica je 2021. godine zaprimila samo 3 pritužbe muških osoba na spolno uznemiravanje, ali ni u jednoj nije bilo osnova za pokretanje postupka.⁴⁶

Dunja Bonacci Skenderović, stručnjakinja za suzbijanje nasilja nad ženama, provela je istraživanje u sklopu projekta protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu pod nazivom Frida⁴⁷ o raširenosti spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Rezultati istraživanja pokazali su da je od 448 ispitanika, čak njih 71% doživjelo spolno

⁴⁵ Ljubičić, V. (2021.) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. *Op.cit.*, str. 55.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ SEKSUALNO NASILJE NA POSLU: Od seksualnih primjedbi i požudnog buljenja do prisile na seks. Posjećeno 29.04.2022. na mrežnoj stranici RECI.hr. <https://reci.hr/aktualno/zivot/seksualno-nasilje-na-poslu-od-seksualnih-primjedbi-i-pozudnog-buljenja-do-prisile-na-seks/>

uznemiravanje na radnome mjestu, a 61% ispitanika uznemiravali su njihovi nadređeni. Od ispitanika, svaka treća osoba je bila spolno uznemiravana od strane više osoba, a među ispitanicima su bili i muškarci, od kojih je polovica izjavila da je bila spolno uznemiravana na radnom mjestu. Ipak, valja istaknuti da je broj muškaraca koji su sudjelovali u istraživanju bio puno manji nego broj žena, samo njih 32. Što se tiče oblika spolnog uznemiravanja i učestalosti istih, istraživanje daje sljedeće rezultate: 90,1% odnosi se na neželjene seksualne primjedbe; 63,8% na požudno buljenje u dijelove tijela; 52,6% na neželjene dodire, grljenje, ljubljenje; 40,3% na neželjene pozive seksualne prirode; 14,2% na slanje eksplicitnog seksualnog sadržaja elektroničkim putem; 14,2% na isticanje opscenih slika na radnom mjestu; 10,2% na seksualnu prisilu; 8,1% na geste seksualne prirode, pokazivanje spolnih organa; 2,2% na pokušaj silovanja; a 0,6% na silovanje.⁴⁸

3.3. Radna mjesta s najvećom učestalošću spolnog uznemiravanja

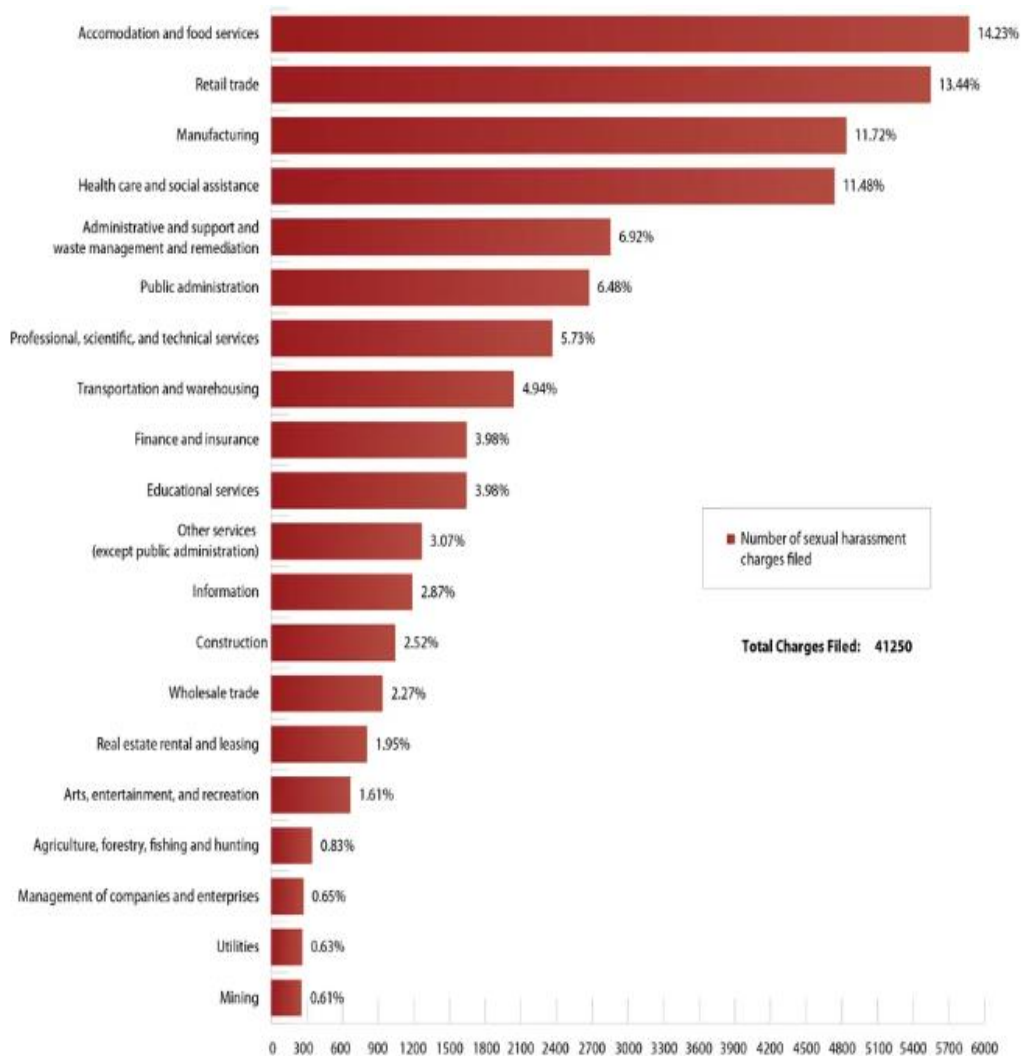
U sklopu nezavisnog američkog instituta CAP (*Centre for American Progress*),⁴⁹ 2017. godine objavljeni su podaci istraživanja o radnim mjestima odnosno sektorima s najviše prijava spolnog uznemiravanja na radnom mjestu (Slika 3.3.1.).

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ How to combat sexual harassment in the workplace. Posjećeno 29.04.2022. na web stranici CAP. <https://www.americanprogress.org/article/combat-sexual-harassment-workplace/>

Slika 3.3.1.

Postotak prijava spolnog uznemiravanja u različitim gospodarskim sektorima..



Izvor: How to combat sexual harassment in the workplace. Posjećeno 29.04.2022. na web stranici CAP. <https://www.americanprogress.org/article/combat-sexual-harassment-workplace/>

Rezultati prikazuju broj prijavi spolnog uznemiravanja u razdoblju od 2005. do 2015. godine u SAD-u. Najviše prijavi dolazi od žrtava koje rade u sektoru smještaja i prehrambenih usluga koji uključuje restorane, kafiće, hotele i druge ugostiteljske objekte, a čini 14,2% prijavi, iza njega se nalazi sektor maloprodaje s 13,4% prijavi, zatim slijede sektori proizvodnje (11,72%), zdravstva i socijalne skrbi (11,48%),

administracije i podrške i upravljanja otpadom i sanacijama (6,92%), javne uprave (6,48%), profesionalne, znanstvene i tehničke usluge (5,73%), prijevoza i skladištenja (4,94%), financija i osiguranja (3,98%), obrazovane usluge (3,98%), druge usluge koje ne uključuju javnu upravu (3,07%), informacije (2,87%), građevina (2,52%), trgovine na veliko (2,27%), nekretnine i zakup (1,95%), umjetnost, zabave i rekreacije (1,21%), agrikultura, šumarstvo, ribolovstvo i lov (0,83%), menadžment tvrtki i poduzeća (0,65%), komunalne usluge (0,63%) i rudarstvo (0,61%).

4. Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja u Republici Hrvatskoj

Zaštita od spolnog uznemiravanja u Hrvatskoj je propisana u više zakona i propisa: ZRS u čl. 30. definira pravo na tužbu zbog diskriminacije redovnom sudu opće nadležnosti te u čl. 31.-34. propisuje prekršajne sankcije; ZSD u čl. 17. i 24. definira prava na podnošenje posebnih tužbi, a posebne sankcije predviđene su u čl. 25.- 29.; a ZR propisuje poseban postupak za zaštitu dostojanstva radnika. Osim navedenog, valja spomenuti da je Kazneni zakon⁵⁰ (dalje: KZ) prije novele iz srpnja 2021. godine propisivao dvije godine zatvorske kazne za osobu koja spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se u odnosu prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva te propisuje da se ovo kazneno djelo progoni po prijedlogu (čl.156).⁵¹ Nakon izmjena KZ-a u 2021. u čl. 156. izostaje odredba iz st. 3. da se navedeno kazneno djelo progoni po prijedlogu.

4.1. Sudska zaštita od spolnog uznemiravanja na radu i u svezi s radom

Radnici u pravilu traže sudsku zaštitu od spolnog uznemiravanja na radu i u svezi s radom pred općinskim sudovima kao sudovima redovne nadležnosti. U takvim sporovima važna su tri zakona na temelju kojih radnici mogu tražiti zaštitu, a to su: ZR, ZSD, ZRS.⁵²

⁵⁰ Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21)

⁵¹ Ljubičić, V. (2021). Praksa Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u slučajevima zaštite od spolnog uznemiravanja. *Op. cit.*, str. 12.

⁵² Gović Penić, I. (2021). Spolno uznemiravanje na radu i u svezi s radom u sudskoj praksi redovitih sudova. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), *Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja*. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 90.

U ZR-u su nakon donošenja ZRS-a i ZSD-a reducirane odredbe koje se odnose na suzbijanje diskriminacije, no ostale su neke odredbe koje su važne za suzbijanje spolnog uznemiravanja poput odredbe čl. 7. st. 4. prema kojoj je: „Zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji...“. Nadalje, prema odredbi čl. 7. st. 5.: „Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ZR-om i posebnim zakonima.“⁵³

Odredba ZR-a koja uređuje zaštitu radnika od spolnog uznemiravanja sadržana je u čl. 134. koji uređuje postupak i uvjete zaštite dostojanstva radnika općenito, pri čemu je propisano da se: „postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu“.⁵⁴ Prema čl. 26. st. 1. ZR-a poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostaloga, uređuje postupak mjere i zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, ako to nije uređeno kolektivnim ugovorom.⁵⁵ Iz čl. 134. st. 2. i 3. ZR-a proizlazi da je poslodavac također dužan odrediti povjerenika za zaštitu dostojanstva koji je osim njega ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, a povjerenik ili poslodavac dužni su u roku koji je utvrđen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.⁵⁶ Poslodavac, povjerenik za zaštitu

⁵³ Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. *Op. cit.*, str. 164.-165.

⁵⁴ Gović Penić, I. (2021.) Spolno uznemiravanje na radu i u svezi s radom u sudskoj praksi redovitih sudova. *Op. cit.*, str. 90.

⁵⁵ Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. *Op. cit.*, str. 165.

⁵⁶ Gović Penić, I. (2021.) Spolno uznemiravanje na radu i u svezi s radom u sudskoj praksi redovitih sudova. *Op. cit.*, str. 90.-91.

dostojanstva i sve ostale osobe koje sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva radnika od spolnog uznemiravanja dužne su čuvati u tajnosti sve podatke utvrđene postupkom.⁵⁷

Ako navedene ovlaštene osobe propuste poduzeti mjere za zaštitu dostojanstva radnika ili ako poduzmu neodgovarajuće mjere, radnik može u roku od osam dana podnijeti tužbu sudu nadležnom za radne sporove radi zaštite od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te prekinuti rad uz naknadu plaće jednaku iznosu koji bi ostvario da je radio, također takva prava ima i radnik kod kojeg postoje okolnosti koje upućuju na to da nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.⁵⁸

„Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa“, a „protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju“ (čl. 134. st. 9. i 10. ZR-a).⁵⁹

ZSD je opći hrvatski antidiskriminacijski zakon pa se brojne njegove odredbe primjenjuju i na suzbijanje spolnog uznemiravanja, pri čemu su posebno važne njegove odredbe o vrstama tužbi i udružnih tužbi koje se mogu podnijeti u svezi s diskriminacijom, a čl. 26. sadrži prekršajno djelo spolnog uznemiravanja.⁶⁰ ZSD sadrži odredbe o posebnim tužbama koje može podnijeti osoba koja utvrdi da je žrtva diskriminacije: (i) tužba za utvrđenje diskriminacije – „da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje“; (ii) tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije – „da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice; (iii) tužba za naknadu štete – „da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Zakonom, a žrtva diskriminacije može tražiti i „da se presuda

⁵⁷ Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. *Op. cit.*, str. 166.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ Gović Penić, I. (2021.) Spolno uznemiravanje na radu i u svezi s radom u sudskoj praksi redovitih sudova. *Op. cit.*, str. 91.

⁶⁰ Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. *Op. cit.*, str. 164.

kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima“ (čl. 17. st. 1.-6. ZSD-a).⁶¹ ZSD u čl. 24. sadrži odredbe i o udružnoj tužbi za zaštitu diskriminacije: „Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti“.⁶² Prekršajne odredbe vezane uz spolno uznemiravanje sadržane su u čl. 26. st. 1.-4. ZSD-a.⁶³

Prekršajne odredbe vezane uz spolno uznemiravanje sadržane u ZRS-u čl. 33. jednake su prekršajnim odredbama iz ZSD-a čl. 26. Iz ZRS-a posebno su važne odredbe koje se odnose na zabranu viktimizacije sadržane u čl. 2. i utemeljenje Ureda za ravnopravnost spolova kao specijaliziranog državnog tijela u čl. 18. te pravobranitelja/ice za ravnopravnost spolova kao neovisnog tijela ovlaštenog za poduzimanje mjera u području suzbijanja spolne diskriminacije, čl. 19. – 26.⁶⁴

4.2. Izvansudski postupci za zaštitu radnika od spolnog uznemiravanja

Izvansudski postupci važan su element svake dobre interne politike poduzeća ili javne ustanove jer je u interesu društva i poslodavaca da se problem povrede dostojanstva radnika riješi u ranoj fazi sa što manjim troškovima i bez predugog zastoja ili prekida rada i prije nego se stranke odluče potražiti sudsku zaštitu.⁶⁵

⁶¹ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

⁶² *Ibidem*.

⁶³ *Ibidem*, čl. 26. st. 1. do 4.

⁶⁴ Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. *Op. cit.*, str. 162.

⁶⁵ Špadina, H. (2021.) Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), *Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja*. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 60.

4.2.1. Međunarodno pravno uređenje izvansudskih postupaka za zaštitu dostojanstva radnika

Važni dokumenti koji uređuju izvansudske postupke za zaštitu dostojanstva radnika na međunarodnoj razini su:

- Konvencija br. 190 i pripadajuća Preporuka o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svijetu rada koje je 2019.⁶⁶ godine usvojila Međunarodna konferencija rada koja je u Preporuci istaknula nužnost usvajanja politika protiv uznemiravanja u kojima se mora osmisliti izvansudski postupak podnošenja pritužbe i istraživanja navoda, uz poštivanje privatnosti i tajnosti postupka, poduzimanje adekvatnih mjera protiv viktimizacije žrtava, mjera za sprječavanje odmazde od strane počinitelja prema žrtvama, ali i svjedocima te sankcije. Konvenciju je ratificiralo samo pet država, a nijedna nije članica Europske unije.
- Konvencija Vijeća Europe o prevenciji i suzbijanju nasilja prema ženama i obiteljskog nasilja (2011)⁶⁷ koja je u članku 40. uredila da u okvirima borbe protiv spolnog uznemiravanja države potpisnice moraju usvojiti određene mjere kako bi svi oblici neželjenog ponašanja mogli biti sankcionirani, a među tim mjerama su i izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika koje provode poslodavci.
- Rezolucija o borbi protiv spolnog uznemiravanja i zlostavljanja u Europskoj Uniji (2017)⁶⁸ u kojoj je naglašena važnost fokusiranja na povećanje stopa prijavljivanja uznemiravanja na radnom mjestu i na destigmatizaciju žrtava, uz isticanje važnosti uspostave formalnih izvansudskih postupaka za provođenje nulte stope tolerancije na spolno uznemiravanje u kojima bi se osim odgovornosti za spolno uznemiravanje utvrđivala i prava žrtava.⁶⁹

⁶⁶ Konvencija 190 i Preporuka o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svijetu rada usvojene na 108. sjednici Međunarodne konferencije rada, Ženeva, 21. lipnja 2019.

⁶⁷ Konvencija Vijeća Europe o prevenciji i suzbijanju nasilja prema ženama i obiteljskog nasilja, Istanbul, 11. svibnja 2011.

⁶⁸ Rezolucija Europskog parlamenta od 26. listopada 2017. o borbi protiv spolnog uznemiravanja i zlostavljanja u EU-u (2017/2897(RSP)) (2018/C 346/25).

⁶⁹ Špadina, H. (2021.) Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. *Op. cit.*, str. 61.-62.

4.2.2. Pravno uređenje izvansudskih postupaka zbog spolnog uznemiravanja u Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj zaštita radnika od spolnog uznemiravanja osigurana je putem četiri zakona: KZ, ZR, ZSD i ZRS.⁷⁰

ZR uređuje postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika koji je u ovome radu već ranije opisan.⁷¹ Špadina navodi⁷² da je „unatoč činjenici da je povreda dostojanstva radnika kroz uznemiravanje i spolno uznemiravanje regulirana u tako velikom broju zakona, pravna zaštita žrtava spolnog uznemiravanja je još uvijek nedostatna i manjkava, prvenstveno zbog nedovoljno uređenih izvansudskih postupaka zaštite dostojanstva radnika“. Jedan od razloga manjkavosti izvansudske zaštite dostojanstva radnika su zastarni rokovi, jer je kod spolnog uznemiravanja zbog težine posljedica žrtvama potrebno vremena da razmisle da li će spolno uznemiravanje prijaviti ili ne,⁷³ tome smo mogli svjedočiti tijekom „*Me too*“ pokreta, o kojem će kasnije biti govora,⁷⁴ gdje su žrtve spolnog uznemiravanja o svojem zlostavljaču odlučile progovoriti godinama nakon incidenta. Ostali razlozi manjkavosti izvansudske zaštite dostojanstva radnika koje Špadina⁷⁵ navodi su: pitanje nepristranosti i stručnosti imenovanog savjetnika za vođenje izvansudskog postupka, naime malo je vjerojatno da će u manjim institucijama (ili u slučaju da je poslodavac koji je imenovao savjetnika optužen za spolno uznemiravanje) imenovani savjetnik ostati potpuno nepristran; nedovoljna uređenost postupovnih pravila izvansudskog postupka za zaštitu dostojanstva žrtve (pokretanje postupka, prikupljanje dokaza, primjenjivost instituta medijacije u izvansudskim postupcima za zaštitu dostojanstva radnika).

U pogledu postupovnih pravila, potrebno je kvalitetno urediti materiju podnošenja zahtjeva za zaštitu dostojanstva elektroničkim ili poštanskim putem kako bi se osigurala zaštita privatnosti podnositelja zahtjeva i jednostavnost računanja rokova, zatim je važno urediti pitanje razdvajanja nadležnosti za provođenje ispitnih postupaka

⁷⁰*Ibidem*, str. 62-63.

⁷¹ Vidi *supra*, str. 17.-18.

⁷² Špadina, H. (2021.) Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. *Op. cit.*, str. 63.

⁷³*Ibidem*, str. 64.-65.

⁷⁴ Vidi *infra*, str. 23.

⁷⁵ Špadina, H. (2021.) Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. *Op. cit.*, str. 70.-71.

i donošenje odluke o eventualnoj disciplinskoj sankciji te pitanje vrste pravnog akta kojim izvensudski postupak završava, konačno potrebno je i jasno urediti primjenjivost medijacije koja bi se trebala primjenjivati vrlo restriktivno i iznimno u postupcima za rješavanje pritužbi na uznemiravanje.⁷⁶

4.3. Kaznenopravna zaštita od spolnog uznemiravanja u Hrvatskoj

Kazneno djelo spolnog uznemiravanja je novije kazneno djelo jer je u naše zakonodavstvo uvedeno u KZ 2011. godine.⁷⁷ Iako je kazneno djelo spolnog uznemiravanja dio našeg kaznenopravnog sustava već više od osam godina, ono još nije u potpunosti zaživjelo.⁷⁸ Definicija spolnog uznemiravanja iz KZ-a čl. 156. st. 2. glasi: „spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“. Definicija spolnog uznemiravanja iz KZ-a djeluje slično definiciji iz ZSD-a, a razlika je što prema ZSD-u nije nužno da neželjeno ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje već ono samo dodatno ukazuje na povredu dostojanstva osobe.⁷⁹ Čl. 156. st. 1. KZ-a određuje kaznu do dvije godine zatvora za osobu koja „spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili društvene smetnje“. Kako bi razgraničili spolno uznemiravanje kao kazneno djelo od spolnog uznemiravanja kao prekršaja potrebno je da:

- uznemiravanje ima određenu narav trajnosti, koja proizlazi iz glagola „uznemirava“ a ne „uznemiri“ te da
- počinitelj bude nadređen žrtvi ili da je žrtva u odnosu zavisnosti prema počinitelju ili da je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, trudnoće, ovisnosti, teške duševne smetnje ili tjelesne smetnje.⁸⁰

⁷⁶ *Ibidem*, str. 83.-84.

⁷⁷ Munivrana, M. (2021.) Kaznenopravna zaštita od spolnog uznemiravanja. . U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 119.

⁷⁸ *Ibidem*, str. 120.

⁷⁹ *Ibidem*, str. 125.

⁸⁰ *Ibidem*, str. 129.

9. Posljedice spolnog uznemiravanja

MOR je primijetila da spolno uznemiravanje narušava jednakost na poslu jer dovodi u pitanje integritet, dostojanstvo i dobrobit radnika. Spolno uznemiravanje dovodi do velikih novčanih troškova vlade i poslodavaca, posebice u smislu medicinskih troškova i savjetovanja, gubitka produktivnosti, rješavanja slučajeva i sudskih novčanih nagrada; uzrokuje gubitak dobre reputacije kod poslodavaca i također dovodi do značajnih zdravstvenih, ekonomskih troškova žrtve i poteškoća u karijeri.⁸¹

Spolno uznemiravanje ozbiljno utječe na financijske troškove- samo 2019. godine Komisija za jednake mogućnosti zapošljavanja SAD-a (dalje: EEOC) primila je preko 7 514 prijava spolnog uznemiravanja koje je dovelo do 68 milijuna dolara u izravnim nagodbama.⁸² Utjecaj spolnog uznemiravanja može se primijetiti i u smanjenoj produktivnosti radnika. Prema istraživanju Peggy Crull (1989.), od 262 ispitanih žena koje su doživjele spolno uznemiravanje, 75% izjavilo je da smatraju da je doživljavanje spolnog uznemiravanja značajno utjecalo na lošiji performans na radnom mjestu.⁸³

Spolno uznemiravanje može uzrokovati dugotrajne mentalne i fizičke zdravstvene probleme. Prema istraživanju Karestan Koenen, spolno uznemiravanje u značajnoj mjeri povezano je sa visokim krvnim tlakom i 20% većim rizikom od srčanih bolesti, većom količinom masnoća u krvi, lošom kvalitetom sna i insomnijom. Također, kod žrtava spolnog uznemiravanja tri puta je veća šansa pojave depresivnih simptoma, a dva puta veća šansa za anksioznosti.⁸⁴

Posljedice spolnog uznemiravanja mogu utjecati i na to da žena zarađuje manje od muškaraca, ako žena radi na radnom mjestu na kojem ovisi o napojnicama i ne tolerira spolno uznemiravanje od strane mušterija to može dovesti do nedobivanja napojnica i smanjenje zarade, zatim, spolno uznemiravanje ponekad tjera žrtve da rade kraće sate ili da prekinu radni odnos što ih može dovesti do dugotrajnog nezaposlenja ili

⁸¹ ILO. (2020.) *Sexual harassment in the world of work. Op. cit.*, str. 2.

⁸² How Sexual Harassment Affects the Workplace. Posjećeno 04.05.2022. na mrežnoj stranici EVERFI. <https://everfi.com/blog/workplace-training/the-effects-of-sexual-harassment-in-the-workplace/>

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Sexual Assault Has Long-Term Mental, Physical Impact. Posjećeno 04.05.2022. na mrežnoj stranici WebMD. <https://www.webmd.com/women/news/20181003/sexual-assault-has-long-term-mental-physical-impact>

potpunog izlaženja sa tržišta rada, i naposljetku, za žrtve koje ostanu na poslu, spolno uznemiravanje ih može spriječiti da se prijave na više, bolje plaćene pozicije.⁸⁵

10. „Me too“ Pokret

„Me too“ pokret osnovala je aktivistkinja Tarana Burke 2006. godine s ciljem pružanja resursa, podrške i zacjeljivanja žrtvama spolnog uznemiravanja i stvaranje zajednice koja bi spriječila spolno nasilje, no tek 2017. godine društvenim medijima se proširio *hashtag #metoo* i osvijestio svijet o raširenosti i utjecaju spolnog uznemiravanja. Time je nekad lokalni pokret postao globalni pokret i potaknuo milijune ljudi diljem svijeta da progovore o vlastitom iskustvu spolnog uznemiravanja.⁸⁶ Glavni faktor koji razlikuje „Me too“ pokret od njegovih prethodnika je korištenje društvenih medija kao instrumenta za dijeljenje informacija, planiranje i organiziranje protesta, propagiranje političkih poruka i raspravljanje o feminističkim idejama.⁸⁷

„Me too“ pokret proizveo je brojne pozitivne posljedice kao što je povećana svijest javnosti o pitanjima spolnog uznemiravanja i nasilja, a jedan od najvećih utjecaja pokreta je povećanje svijesti o raširenosti spolnog uznemiravanja ne samo u SAD-u, gdje je započeo pokret, nego i u cijelome svijetu. Zatim je došlo i do osnaživanja pojedinaca o dijeljenju svojeg iskustva, jer prije pokreta pojedinci se nisu usudili progovoriti o spolnom uznemiravanju zbog toga što su osjećali da ih nitko neće shvatiti ozbiljno, nakon pokreta pokrenule su se brojne rasprave o tom problemu i stvorio se siguran prostor za žrtve spolnog uznemiravanja u kojem su mogle iznijeti svoja iskustva. Rast pokreta „Me too“ potaknuo je i stvaranje mnogih zagovaračkih grupa koje pružaju moralnu, financijsku i pravnu podršku žrtvama spolnog uznemiravanja, posebno u industrijama s niskim plaćama. Pokret je doveo i do poboljšane zaštite za pojedince koji rade u industriji zabave (*eng. entertainment industry*), organizacije poput SAG-AFTRA, koja predstavlja više od 160 000 glumaca i medijskih umjetnika, implementirale su nove inicijative, politike i procedure kako bi pružile veću zaštitu svojim članovima. Povećala se usredotočenost na preventivne mjere i obuku na

⁸⁵ ILO. (2020.) Sexual harassment in the world of work. Op. cit., str. 3.

⁸⁶ History and inception. Posjećeno 04.05.2022. na mrežnoj stranici Me too. <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>

⁸⁷ Collier Hillstorm, L. (2018.) The #MeToo Movement. ABC-CLIO, str. 69.

radnom mjestu tako što su poslodavci počeli poduzimati dodatne mjere opreza kako bi održali sigurno, pozitivno i produktivno radno mjesto te tvrtke osiguravaju odgovarajuću obuku za zaposlenike i poduzimaju sve potrebne korake za provođenje neovisnih istraga spolnog uznemiravanja i drugih tužbi. Pokret je u određenim državama potaknuo i donošenje novih zakona za zaštitu žrtava spolnog uznemiravanja.⁸⁸

Unatoč brojnih pozitivnih posljedica „*Me too*“ pokreta, on je naišao i na određene kritike. Određeni kritičari okarakterizirali su aktiviste pokreta kao opasne ekstremiste koji su osudili pojedince prije nego je dokazana krivnja sa ciljem da „unište muškarce“.⁸⁹ Neke od kritika osvrnule su se i na narušene odnose između muškaraca i žena nakon pokreta, kako u poslovnim odnosima tako i u privatnim odnosima, naime kritičari smatraju da je „lavina osuda“ protiv spolnog uznemiravanja stvorila neugodnu atmosferu u kojoj vladaju strah, nepovjerenje i zbunjenost te da muškarci više ne razumiju kakvo je primjereno ponašanje prema ženama.⁹⁰ Također neki kritičari navode da pokret nije diferencirao ponašanje kao što je neželjeni flert i spolno nasilje, jer smatraju da politika „nulte tolerancije“ koja zahtjeva da počinitelj bude kažnjen bez obzira na razinu neželjenog ponašanja, žene predstavlja kao bespomoćne žrtve koje nisu sposobne zaštititi vlastite interese.⁹¹

10.1. Nisam tražila

Na našem području aktualan je pokret pod nazivom Nisam tražila. Iniciranje pokreta pokrenulo je svjedočenje beogradske glumice Milene Radulović o spolnom uznemiravanju koje je doživjela od učitelja glume, na *Facebook* stranici ubrzo je formirana grupa, a kasnije i web stranica „Nisam tražila“ na kojoj su žene iz naše regije počele anonimno dijeliti svoja iskustva o spolnom uznemiravanju.⁹² I ovaj pokret doveo je do određenih rezultata, Agencija za ravnopravnost spolova u Bosni i

⁸⁸ 6 Impacts of the #MeToo Movement & the Harvey Weinstein Case. Posjećeno 5.5.2022. na mrežnoj stranici Reddock employment law. <https://www.reddocklaw.com/6-impacts-of-the-metoo-movement-the-harvey-weinstein-case/>

⁸⁹ Collier Hillstorm, L. (2018.) The #MeToo Movement. ABC-CLIO, str. 87.-91.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² Nisam tražila. Posjećeno 05.05.2022. na mrežnoj stranici #MAZ. <http://www.maz.hr/2021/01/24/nisam-trazila/>

Hercegovini 2021. godine najavila je, u sklopu zdravstvenih institucija, otvaranje kriznih centara za žrtve silovanja i seksualnog nasilja u Sarajevu, Banja Luci i Mostaru te je nekoliko fakulteta formiralo različita tijela kako bi studentice i studenti mogli prijaviti uznemiravanje od strane zaposlenika na fakultetu.⁹³ U Zagrebu se isto tako mogao primijetiti utjecaj pokreta, došlo je do prijava u kojima su imenovani zlostavljači Filozofskog fakulteta u Zagrebu te formiranja radne skupine za prikupljanje podataka o slučajevima zlostavljanja na Akademiji dramske umjetnosti Sveučilišta u Zagrebu.⁹⁴

11. Prevencija spolnog uznemiravanja na radnom mjestu

Kako bi se spriječilo spolno uznemiravanje na radnom mjestu, važno je stvoriti uključujuće i podržavajuće radno okruženje gdje je jasno dano do znanja da se spolno uznemiravanje ne tolerira te iskorijeniti kulturalne, rodne i društvene norme koje potiču nasilje i spolno uznemiravanje.⁹⁵ Važno je stvaranje kulture na radnom mjestu koja se bazira na međusobnom poštovanju i dostojanstvu i u kojoj poslodavci imaju odgovornost poduzeti korake razmjerno njihovom stupnju kontrole kako bi spriječili nasilje i uznemiravanje.⁹⁶ Važne politike prevencije ili mjere mogu pružiti informacije i obuku o spolnom uznemiravanju za zaposlenike i ostale zainteresirane strane i izdati kodeks ponašanja na radnom mjestu koji izričito zabranjuje spolno uznemiravanje.⁹⁷

Dunja Bonacci Skenderović na kraju istraživanja pod nazivom „Na poslu želim da me se doživljava profesionalno“ provedenog u sklopu projekta „Frida“, iznijela je nekoliko preporuka koje za cilj imaju prevenirati spolno uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu:

- Provesti zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika kroz interne akte tvrtke, kroz koje bi se definirao način utvrđivanja okolnosti i činjenica potrebnih za

⁹³ Nisam tražila. Posjećeno 05.05.2022. na mrežnoj stranici #MAZ.

<http://www.maz.hr/2021/01/24/nisam-trazila/>

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ ILO. (2020.) Sexual harassment in the world of work. *Op. cit.*, str. 3.

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ *Ibidem*.

donošenje odluka o pritužbi, kao i mjere sprječavanja nastavka spolnog uznemiravanja, ako i kada se ono utvrdi.

- Postaviti institut povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.
- Provoditi redovite edukacije svih zaposlenika na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.
- Provoditi redovite edukacije povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika,
- Sastaviti interne obrasce za prijavu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.⁹⁸

⁹⁸ Čak 71% zaposlenih u Hrvatskoj je doživjelo spolno uznemiravanje na radnom mjestu. Posjećeno 05.05.2022. na mrežnoj stranici Moj posao. <https://www.moj-posao.net/Savjet-Pravnika/80875/Cak-71-zaposlenih-u-Hrvatskoj-je-doživjelo-spolno-uznemiravanje-na-radnom-mjestu/2/>

12. Zaključak

Temeljem iznesenog u ovome radu može se zaključiti da je spolno uznemiravanje na radnome mjestu raširena pojava koja zahvaća sve države i djelatnosti u svijetu. Često se pojam spolnog uznemiravanja pogrešno povezuje sa pojmom *mobbing* koji za razliku od spolnog uznemiravanja nije pravno definiran pojam i ne temelji se na zakonski propisanim zabranjenim osnovama. Žrtva spolnog uznemiravanja na radnom mjestu može biti bilo tko, no to su najčešće žene, posebice žene koje su pripadnice određenih ranjivih skupina: nizak socioekonomski status, etničke manjine, homoseksualke, migrantice, žene sa posebnim potrebama, transrodne osobe i slično.⁹⁹

Važnu ulogu u suzbijanju spolne diskriminacije u Hrvatskoj ima insitucija Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova koja ,između ostaloga, svake godine podnosi izvješća o broju zaprimljenih prijava spolnog uznemiravanja, no kako doznajemo iz izvješća samo mali broj prijava završi sa osudama počinitelja. Istraživanje u Hrvatskoj provedeno u sklopu projekta „Frida“¹⁰⁰ daje zabrinjavajuće rezultate jer pokazuje da je od 448 ispitanika, čak njih 71% doživjelo spolno uznemiravanje na radnome mjestu, a 61% ispitanika uznemiravali su njihovi nadređeni. O učestalosti spolnog uznemiravanja u svijetu govore i rezultati istraživanja na globalnoj razini Ipsos *Global @dvisori*¹⁰¹ koje navodi da se najveći broj zaposlenika koji su osjećali da su bili izloženi spolnom uznemiravanju nalaze u Indiji (26%), zatim Kini (18%), Saudijskoj Arabiji (16%), Meksiku (13%). Novije istraživanje o spolnom uznemiravanju koje je proveo WWS (2019) pokazuje da je najviše žena u dobi od 18 do 34 godina koje su bile žrtve spolnog uznemiravanja u Meksiku (43%), Irskoj (32%) i Australiji (29%). Što se tiče učestalosti spolnog uznemiravanja po djelatnostima, istraživanje nezavisnog američkog instituta CAP (2017.) pokazuje da je najviše prijava došlo od žrtava koje rade u gospodarskim sektorima smještaja i prehrambenih usluga, odnosno usluga koje se odnose na rad u kafićima, hotelima i drugim ugostiteljskim objektima.

⁹⁹ ILO. (2020.) *Sexual harassment in the world of work. Op. cit., str. 2.*

¹⁰⁰ SEKSUALNO NASILJE NA POSLU: Od seksualnih primjedbi i požudnog buljenja do prisile na seks. Posjećeno 29.04.2022. na mrežnoj stranici RECI.hr. <https://reci.hr/aktualno/zivot/seksualno-nasilje-na-poslu-od-seksualnih-primjedbi-i-pozudnog-buljenja-do-prisile-na-seks/>

¹⁰¹ Ipsos Global @dvisory. (2010) Employees in 22 countries attest t physical assault and sexual harassment in the workplace. REUTERS

U Republici Hrvatskoj radnici mogu zatražiti zaštitu od spolnog uznemiravanja putem sudova, kod sudske zaštite radnika od spolnog uznemiravanja važna su tri zakona (ZR, ZSD, ZRS). Zaštita od spolnog uznemiravanja može se tražiti i putem izvansudskih postupaka za koje Špadina¹⁰² smatra da su nedovoljno uređeni, a kao jedan od razloga navodi zastarne rokove jer je žrtvama spolnog uznemiravanja zbog težine posljedica s kojima se suočavaju potrebna određena količina vremena kako bi se odlučili prijaviti počinitelja, a ta količina vremena obično premašuje rok zastare. Radnici imaju pravu i na kaznenopravnu zaštitu od spolnog uznemiravanja, no ovaj oblik zaštite nije još zaživio u našem sustavu.

Spolno uznemiravanje na radnom mjestu može stvoriti ozbiljne posljedice za žrtve, a one mogu narušavati mentalno i fizičko zdravlje te utjecati i na socioekonomski status i karijeru.¹⁰³ Veliku ulogu u osvještavanju javnosti i podizanju svijesti o raširenosti i ozbiljnosti spolnog uznemiravanja imao je pokret „*Me too*“ koji se 2017. godine raširio svijetom i doveo do određenih promjena u strategijama za borbu protiv spolnog uznemiravanja, u našoj regiji je došlo do razvitka sličnog pokreta pod nazivom „Nisam tražila“. Zbog raširenosti ovog problema i ozbiljnosti posljedica koje proizvodi važno je razvijati preventivne mjere u borbi protiv spolnog uznemiravanja, Dunja Bonacci Skenderović iznijela je nekoliko preporuka na kraju svojeg istraživanja kojeg je provela u sklopu projekta „Frida“: provesti zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika kroz interne akte tvrtke, kroz koje bi se definirao način utvrđivanja okolnosti i činjenica potrebnih za donošenje odluka o pritužbi, kao i mjere sprječavanja nastavka spolnog uznemiravanja, ako i kada se ono utvrdi; postaviti institut povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika; provoditi redovite edukacije svih zaposlenika na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu; provoditi redovite edukacije povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika; sastaviti interne obrasce za prijavu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

¹⁰² Špadina, H. (2021.) Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. *Op. cit.*, str. 63.

¹⁰³ ILO. (2020.) Sexual harassment in the world of work. *Op. cit.*, str. 2.

Popis tablica i slika

Slika 3.1.1. Postotak zaposlenika koji su se osjećali spolno uznemiravanim na radnom mjestu po državama, regijama i demografskim obilježjima žrtava.....	9
Slika 3.1.2. Postotak žena u dobi od 18 do 34 godina koje su iskusile spolno uznemiravanje u prošloj godini.....	10
Slika 3.1.3. Postotak žena izloženih spolnom uznemiravanju na radnom mjestu u odabranim europskim državama.....	11
Slika 3.2.1. Broj prijava i optužbi spolnog uznemiravanja za razdoblje 2016.-2021.....	13
Slika 3.3.1. Postotak prijava spolnog uznemiravanja u različitim industrijama.....	15

Literatura

Knjige, članci i zbornici

1. Cesario, B. (2020.) Attitudes about victims of workplace sexual harassment based on sex. *Current Research in Behavioral Sciences*.
2. Collier Hillstorm, L. (2018.) *The #MeToo Movement*. ABC-CLIO.
3. Gović Penić, I. (2020.) Diskriminacija, uznemiravanje i mobing radnopravni okvir i sudska praksa. Kovačić konzalting d.o.o., Trogir.
4. Gović Penić, I. (2021.) Spolno uznemiravanje na radu i u svezi s radom u sudskoj praksi redovitih sudova. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), *Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja*. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, 89-118.
5. Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), (2021.) *Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja*. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu.
6. Grgurev, I. (2021.) Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske Unije, domaćem i usporednom pravu. U

- Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, 29-58.
7. ILO. (2020.) Sexual harassment in the world of work. International Labour Office, 1211 Geneva 22, Switzerland.
 8. Ipsos Global @dvisory. (2010.) Employees in 22 countries attest to physical assault and sexual harassment in the workplace. REUTERS
 9. Kos, A. (2021.) Mobing na radnome mjestu. Diplomski rad. Sveučilište Jurja Dobrile u Puli.
 10. Kovač, K. (2021.) Mobbing: pregled aktualnih spoznaja. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
 11. Lovrić, I. (2019.) Mobing na radnom mjestu. Zvršni rad. Veleučilište u Požegi.
 12. Ljubičić, V. (2021.) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. godinu. Republika Hrvatska, str. 53.
 13. Munivrana, M. (2021.) Kaznenopravna zaštita od spolnog uznemiravanja. . U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, 119-151.
 14. Potočnjak, Ž. (2021.) Posebnosti pravne zaštite od spolnog uznemiravanja u akademskom kontekstu. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, str. 153-193.
 15. Špadina, H. (2021.) Izvansudski postupci za zaštitu dostojanstva radnika i studenata. U Grgurev, I., Potočnjak, Ž. (ur.), Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja. Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, 59-88.
 16. WWS (2018.) WIN World Survey (WWS) ranks 40 countries on Gender Equality, Sexual Harassment and Violence.

Mrežni izvori:

1. 6 Impacts of the #MeToo Movement & the Harvey Weinstein Case. Posjećeno 5.5.2022. na mrežnoj stranici Reddock employment law. <https://www.reddocklaw.com/6-impacts-of-the-metoo-movement-the-harvey-weinstein-case/>
2. Čak 71% zaposlenih u Hrvatskoj je doživjelo spolno uznemiravanje na radnom mjestu. Posjećeno 05.05.2022. na mrežnoj stranici Moj posao.

- <https://www.moj-posao.net/Savjet-Pravnika/80875/Cak-71-zaposlenih-u-Hrvatskoj-je-doživjelo-spolno-uznemiravanje-na-radnom-mjestu/2/>
3. History and inception. Posjećeno 04.05.2022. na mrežnoj stranici Me too. <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>
 4. How Sexual Harassment Affects the Workplace. Posjećeno 04.05.2022. na mrežnoj stranici EVERFI. <https://everfi.com/blog/workplace-training/the-effects-of-sexual-harassment-in-the-workplace/>
 5. How to combat sexual harassment in the workplace. Posjećeno 29.04.2022. na web stranici CAP. <https://www.americanprogress.org/article/combat-sexual-harassment-workplace/>
 6. Nisam tražila. Posjećeno 05.05.2022. na mrežnoj stranici #MAZ. <http://www.maz.hr/2021/01/24/nisam-trazila/>
 7. Share of women who have been exposed to at least one situation of sexual harassment at work in selected European countries. Posjećeno 4.5.2022. na mrežnoj stranici Statista. <https://www.statista.com/statistics/1095489/sexism-and-sexual-harassment-at-work-in-europe/>
 8. SEKSUALNO NASILJE NA POSLU: Od seksualnih primjedbi i požudnog buljenja do prisile na seks. Posjećeno 29.04.2022. na mrežnoj stranici RECI.hr. <https://reci.hr/aktualno/zivot/seksualno-nasilje-na-poslu-od-seksualnih-primjedbi-i-pozudnog-buljenja-do-prisile-na-seks/>
 9. Sexual Assault Has Long-Term Mental, Physical Impact. Posjećeno 04.05.2022. na mrežnoj stranici WebMD. <https://www.webmd.com/women/news/20181003/sexual-assault-has-long-term-mental-physical-impact>

Pravni izvori

1. Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21)
2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).
3. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08).
4. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17).
5. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).