

Seksualno uznemiravanje u suvremenim radnim okruženjima

Planinić, Laura

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

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:199:472201>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-10**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Laura Planinić

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE U SUVREMENIM
RADNIM OKRUŽENJIMA
ZAVRŠNI RAD

Mentorica: Prof. dr. sc. Snježana Vasiljević

Zagreb, 2024.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. POJAVNI OBLICI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA U SUVREMENIM RADNIM OKRUŽENJIMA	2
3. UTJECAJ DIGITALNE TRANSFORMACIJE RADNIH OKRUŽENJA NA SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE	9
4. PRAVNA ZAŠTITA OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA U SUVREMENIM RADNIM OKRUŽENJIMA	13
<i>4.1. Međunarodni zakonodavni okviri</i>	<i>14</i>
<i>4.2. Zakonodavni okvir za suzbijanje seksualnog uznemiravanja u Hrvatskoj</i>	<i>16</i>
5. ULOGA TEHNOLOGIJE U PREVENCIJI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU	18
6. PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE SUVREMENIH RADNIH OKRUŽENJA	19
7. ZAKLJUČAK	22
8. LITERATURA	23

Seksualno uznemiravanje u suvremenim radnim okruženjima

Sažetak:

Seksualno uznemiravanje u suvremenim radnim okruženjima postaje sve izraženiji problem, osobito s razvojem digitalnih tehnologija koje utječu na dinamiku radnih odnosa. Ovaj rad analizira različite oblike seksualnog uznemiravanja, uz osvrt na dostupne statistike i pravne definicije te istražuje kako digitalna transformacija doprinosi širenju ovog fenomena. Kroz evaluaciju postojećih pravnih okvira, rad pruža uvid u nedostatke trenutnih pristupa i predlaže preporuke za unapređenje pravne zaštite i prevencije seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Cilj rada je osvijestiti važnost prilagodbe pravne zaštite i prevencije u skladu s promjenama u radnom okruženju te pružiti preporuke za unaprjeđenje radnih mjesta kako bi se osigurala sigurnost i ravnopravnost svih zaposlenika.

Ključne riječi:

seksualno uznemiravanje, suvremena radna okruženja, digitalna transformacija

Sexual harassment in the modern workplaces

Abstract:

Sexual harassment in modern work environments is becoming an increasingly prominent issue, particularly with the development of digital technologies that influence workplace dynamics. This paper analyzes various forms of sexual harassment, referencing available statistics and legal definitions, and examines how digital transformation contributes to the spread of this phenomenon. By evaluating existing legal frameworks, the paper highlights the shortcomings of current approaches and offers recommendations for improving legal protection and prevention efforts. The aim of the paper is to raise awareness of the importance of adapting legal protection and prevention in line with changes in the work environment and to provide recommendations for improving workplaces to ensure the safety and equality of all employees.

Keywords:

sexual harassment, modern workplaces, digital transformation

Izjava o izvornosti

Ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad:

Seksualno uznemiravanje u suvremenim radnim okruženjima

i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju mrežni izvori, udžbenici, knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature

Ime i prezime: Laura Planinić

Datum: rujan, 2024.

1. UVOD

Razvoj digitalnih tehnologija i njihova sve veća prisutnost u radnim okruženjima unijeli su značajne promjene u način rada, zbog čega će se u okviru ovog rada istražiti tema seksualnog uznemiravanja u suvremenim radnim okruženjima. U kontekstu ovog rada, suvremena radna okruženja odnose se na digitalne prostore u kojima zaposlenici koriste digitalne platforme, alate i usluge kako bi izvršavali zadatke, bez obzira na fizičku prisutnost na radnom mjestu (Mičić i sur., 2022). Pojava rada na daljinu, korištenje digitalnih platformi te povećana komunikacija putem interneta, iako donose mnoge prednosti, ujedno su otvorili prostor za nove oblike seksualnog uznemiravanja koji su teže prepoznatljivi, zbog čega je ova tema izuzetno relevantna za daljnje istraživanje (EIGE, 2020).

Jedna od hipoteza ovog rada jest da digitalna transformacija radnih okruženja povećava rizik od seksualnog uznemiravanja jer omogućuje takvo ponašanje i izvan fizičkog radnog okruženja putem digitalnih tehnologija i komunikacijskih alata. Druga hipoteza jest da je seksualno uznemiravanje u digitalnim radnim okruženjima teže prepoznati zbog suptilnih oblika uznemiravanja specifičnih za ta okruženja te zbog nedostatka jasnih zakonskih odredbi koje precizno definiraju takvo ponašanje. Shodno tome, opći cilj ovog rada jest ustanoviti u kojoj mjeri digitalna transformacija i uvođenje novih tehnologija u radna okruženja utječu na prepoznavanje i razumijevanje seksualnog uznemiravanja.

Kako bi se potkrijepile ove hipoteze, rad će u prvom poglavlju analizirati različite pojavne oblike seksualnog uznemiravanja te će se unutar tog poglavlja prikazati dostupni statistički podaci koji potvrđuju ozbiljnost problema, kao i različiti pravni i socio-psihološki pristupi seksualnom uznemiravanju. U drugom poglavlju analizirat će se na koji je način digitalna transformacija radnih okruženja utjecala na učestalost seksualnog uznemiravanja te koji su novi oblici uznemiravanja koji su se pojavili u digitalnom radnom okruženju. U sljedećem poglavlju analizirat će se pravni okviri na razini Europske unije i Republike Hrvatske kako bi se procijenila njihova učinkovitost u obuhvaćanju svih

aspekata uznemiravanja. U završnom dijelu rada analizirat će se uloga tehnologije u prevenciji seksualnog uznemiravanja te će se iznijeti preporuke za poboljšanje radnih okruženja s ciljem stvaranja sigurnog i ravnopravnog prostora za sve zaposlenike.

2. POJAVNI OBLICI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA U SUVREMENIM RADNIM OKRUŽENJIMA

Otpriblike trećina žena u Europskoj uniji doživjelo je seksualno uznemiravanje upravo na radnom mjestu, što ukazuje koliko je ovaj problem prisutan i raširen u radnim sredinama, posebno među ženama (EIGE, 2020). U prilog tome govore i rezultati istraživanja Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i Ženske sekcije iz 2005. godine u kojem je dobiveno da je 74,1% žena bilo izravno ili neizravno izloženo seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu¹. Problem seksualnog uznemiravanja postaje sve ozbiljniji, s obzirom na to da statistički podaci ukazuju na sve manju sklonost žrtava da prijave ovakve incidente (Bonacci Skenderović, 2021). Podaci iz Europske ankete o radnim uvjetima (EWCS), koja je obuhvatila sve zaposlene osobe starije od 15 godina u zemljama Europske unije, pokazuju značajan pad postotka ispitanika koji su prijavili da su u posljednjih 12 mjeseci bili žrtve seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u razdoblju od 2005. do 2015. godine². U 2005. godini, 6.1% žena i 4.3% muškaraca izjavilo je da su doživjeli uznemiravanje, dok su u 2010. ti postotci pali na 4.3% za žene i 3.9% za muškarce³. Do 2015. godine taj je trend nastavio padati te je samo 1.2% žena i 0.3%

¹ Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova i SSSH (2005). *Istraživanje: zaštita žena od neželjenog ponašanja na radnom mjestu*. Preuzeto 10.9.2024 na mrežnoj stranici:

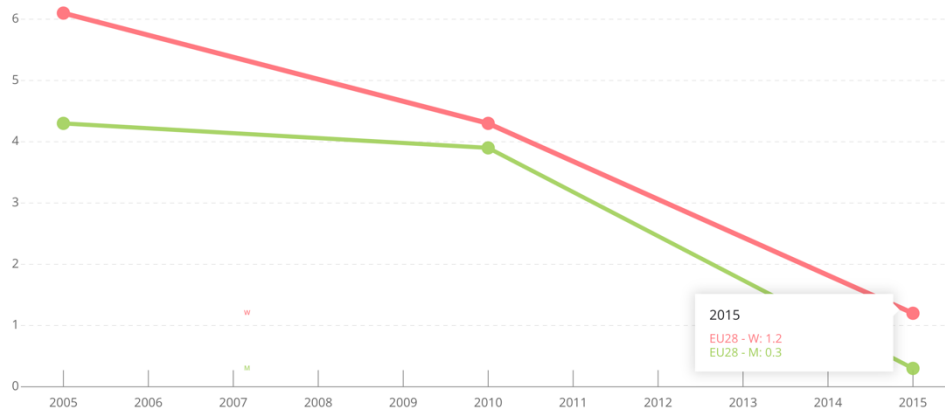
<https://arhiva.prs.hr/attachments/article/131/Zastita%20zena%20od%20nezeljenog%20ponasanaja%20na%20radnom%20mjestu.pdf>

² European Institute for Gender Equality Gender Statistics Database. *Over the last 12 months, during the course of your work have you been subjected to harassment? (% of respondents, 15+ workers)*. Posjećeno 10.9.2024. na mrežnoj stranici EIGE: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_sex_harass_sur__ewcs_harassment

³ Ibid.

muškaraca izjavilo da su bili žrtve seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu⁴ (Slika 1).

Slika 1. *Trend smanjenja prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja u Europskoj uniji prema spolu (2005.–2015.)*



Međutim, ovakav trend smanjenja prijavljenih slučajeva uznemiravanja ne mora nužno značiti da je došlo do smanjenja stvarnog broja incidenata seksualnog uznemiravanja, već može ukazivati na porast „tamne brojke“, odnosno neprijavlivanja slučajeva uznemiravanja. Razlog tome može biti vezan uz novije oblike uznemiravanja koji se javljaju u digitalnim radnim okruženjima i putem digitalnih platformi, gdje su neželjeni oblici ponašanja teže uočljivi i dokazivi, osobito u kontekstu rada na daljinu (Wheatley i sur., 2021). Pametni telefoni i digitalne tehnologije stvorili su nejasne granice između privatnog i profesionalnog života jer omogućuju neprestanu dostupnost zaposlenika izvan radnog mjesta i vremena (Ruan, 2013). Dok je u prošlosti seksualno uznemiravanje na radnom mjestu bilo teško dokazati zbog nedostatka svjedoka, tehnologija danas omogućuje praćenje i pohranjivanje digitalnih komunikacija, čime se potencijalno može lakše dokazati ovakvo ponašanje (Ruan, 2013). No, unatoč tome, mnogi zaposlenici i dalje

⁴ Ibid.

ne prijavljuju seksualno uznemiravanje zbog straha od gubitka posla ili odmazde (Ruan, 2013).

U Hrvatskoj su, prema izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2023. godinu, zabilježeni suprotni trendovi u odnosu na EU, s porastom prijava spolnog uznemiravanja u kaznenom pravu, zapošljavanju i obrazovanju (Ljubičić, 2024). Iako broj prijava za kazneno djelo spolnog uznemiravanja raste, broj osuđujućih presuda se smanjuje, što ukazuje na neusklađenost između prijava i stvarnog rješavanja slučajeva seksualnog uznemiravanja (Ljubičić, 2024). Tako je 2023. godine zabilježeno 66 prijava, ali samo 9 osuđujućih presuda (Ljubičić, 2024). Pravobraniteljica također ističe da poslodavci i povjerenici za zaštitu dostojanstva često ne poduzimaju učinkovite mjere, a žrtve se nerijetko krive za probleme (Ljubičić, 2024). U prilog tome govori i istraživanje Bonacci Skenderović (2021.) u kojem je dobiveno da čak 83.23% ispitanika koji su doživjeli uznemiravanje na radnom mjestu to nije prijavilo nikome u tvrtki, dok je samo 16.77% prijavilo incident. Također, prema istraživanju Rodik & Ostojić (2021.), provedenom među zaposlenicima tvrtki s aktivnim sindikatima, tek svaki jedanaesti ispitanik prijavio je nasilje ili uznemiravanje, dok je čak 90% ispitanika odlučilo ne prijaviti incident. Rezultati navedenih istraživanja ukazuju na globalni problem u kojem žrtve često osjećaju da su prepuštene same sebi i ne vjeruju da će pravni sustav adekvatno zaštititi njihova prava ili kazniti počinitelje (Ljubičić, 2024). Osim toga, razlozi zbog kojih se žrtve seksualnog uznemiravanja ne odlučuju na prijavljivanje istog mogu biti nepovjerenje u pravni sustav, dugotrajnost postupka, težak način dokazivanja da su bili žrtve, nedovoljna financijska sredstva, ali ponajprije zbog straha od gubitka posla, straha od povratka u istu sredinu bez obzira na pozitivno rješenje spora te straha da će se uzaludno boriti protiv „moćnijeg“ neprijatelja (Vinković i sur., 2016). Primjerice, žene koje su zaposlene u sektorima u kojima su većinom zaposleni muškarci, u pravilu imaju veću plaću nego što bi imale u ostalim sektorima, stoga se odlučuju za šutnju u slučaju doživljaja seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (Durana i sur., 2018).

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, bilo u tradicionalnom ili digitalnom okruženju, može se promatrati kroz dvije glavne perspektive: pravnu i socio-psihološku.

Naime, socio-psihološka perspektiva prepoznaje širi spektar ponašanja koja se mogu smatrati seksualnim uznemiravanjem, fokusirajući se na subjektivni doživljaj žrtve i emocionalne posljedice koje takva ponašanja ostavljaju (Cortina i Berdahl, 2008). Prema ovom pristupu, ponašanje ne mora nužno biti fizičko ili direktno da bi se smatralo uznemiravanjem, već može uključivati suptilne oblike verbalnog ili neverbalnog uznemiravanja koji negativno utječu na psihološku dobrobit žrtve (Cortina i Berdahl, 2008). Prema Fitzgeraldu i suradnicima (1997.), seksualno uznemiravanje definira se kao "neželjeno ponašanje povezano sa seksualnošću koje žrtva doživljava kao uvredljivo, prekomjerno za njezine resurse ili prijeteće za njezinu dobrobit." Osim toga, psiholozi su identificirali različite kategorije ponašanja koje se odnose na seksualno uznemiravanje pa je tako Till (1980.) klasificirao seksualno uznemiravanje u 5 kategorija: generalizirane seksističke opaske ili ponašanje, neprimjereni i uvredljivi seksualni prijedlozi, ali bez sankcija, traženje seksualne aktivnosti uz obećanje nagrada, prisiljavanje na seksualne aktivnosti prijetnjama kaznama te seksualni napadi. Kasnije su Fitzgerald i sur. (1988.) razvili tripartitni model seksualnog uznemiravanja koji je identificirao tri ključne kategorije seksualnog uznemiravanja koje su međusobno povezane i zajedno čine širi pojam seksualnog uznemiravanja, a to su: **neželjena seksualna pažnja** koja se odnosi na neprikladne komentare, sugestivne primjedbe ili fizički kontakt, zatim **seksualna prisila**, primjerice *quid pro quo* situacija u kojoj nadređeni traži seksualnu uslugu u zamjenu za unapređenje ili zadržavanje posla te naposljetku **rodno uznemiravanje**, u što se ubrajaju seksistički komentari, uvrede, ili diskriminatorne šale koje stvaraju neprijateljsko i ponižavajuće radno okruženje.

S druge strane, pravni pristup seksualnom uznemiravanju temelji se na zakonskim odredbama i objektivnim kriterijima te zahtijeva da određeno ponašanje ima mjerljive negativne posljedice na žrtvu ili radno okruženje (Cortina i Berdahl, 2008). Sukladno tome, pravne definicije fokusirane su na ponašanja koja krše zakonodavne norme, pri čemu je naglasak stavljen na dokazivanje namjere i stvarne povrede dostojanstva (Cortina i Berdahl, 2008). Tijekom 1970-ih godina, razvoju koncepta seksualnog uznemiravanja značajno je doprinijela feministkinja i američka profesorica Catharine MacKinnon

(Grgurev & Vasiljević, 2023). MacKinnon (1979.) je tada definirala seksualno uznemiravanje kao “neželjeno nametanje seksualnih zahtjeva koje proizlazi iz odnosa nejednake moći gdje se moć koristi kao sredstvo za postizanje osobnih ciljeva ili nametanje kazni”. Također, MacKinnon (1979.) navodi dva glavna oblika seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu: seksualno ucjenjivanje (lat. *quid pro quo*) i neprijateljsko radno okruženje. Međutim, važno je spomenuti da još uvijek ne postoji jedinstvena definicija seksualnog uznemiravanja koja je prihvaćena na globalnoj razini, kao ni jasno utvrđena klasifikacija različitih vrsta seksualnog uznemiravanja (Anđelić, 2022). Drugim riječima, definicije se razlikuju od države do države, a u Republici Hrvatskoj seksualno uznemiravanje regulirano je Zakonom o suzbijanju diskriminacije (dalje: ZSD) i Zakonom o ravnopravnosti spolova (dalje: ZRS) (Grgurev & Vasiljević, 2023). Prema ZSD-u (čl. 3, st. 2), seksualno uznemiravanje definira se kao “svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje”⁵. S druge strane, prema ZRS-u (čl. 8, st. 3), seksualno uznemiravanje predstavlja “svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje”⁶. Ključna razlika između ovih definicija jest u mogućim posljedicama seksualnog uznemiravanja (Grgurev & Vasiljević, 2023). Naime, u ZRS-u se, za razliku od ZSD-a, spominje neugodno okruženje te to rezultira različitim kriterijima za određivanje težine seksualnog uznemiravanja (Grgurev & Vasiljević, 2023). Osim navedenih zakona, seksualno uznemiravanje u Hrvatskoj definirano je i Kaznenim zakonom kao „svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah,

⁵ Zakon o suzbijanju diskriminacije. Narodne novine, br. 85/08, 112/12.

⁶ Zakon o ravnopravnosti spolova. Narodne novine, br. 82/08, 69/17.

neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“⁷. U okviru Protokola o postupanju u slučaju seksualnog nasilja (2023.) seksualno i spolno uznemiravanje promatraju se kao sinonimi, a odnose se na „neželjena seksualna ponašanja, koja ne uključuju nužno fizički dodir, a koja osobu dovode u neugodan ili ponižavajući položaj i/ili izazivaju osjećaj srama“. Ipak, preciznije je koristiti pojam „seksualno uznemiravanje“, obzirom da se prema samom nazivu može zaključiti da se uznemiravanje na osnovi spola naziva spolno uznemiravanje, dok se seksualno uznemiravanje odnosi na ponašanje seksualne prirode (Grgurev & Vasiljević, 2023). Iako postoje razlike u terminologiji među različitim zakonima, što može uzrokovati pravnu nejasnoću, ipak glavne pretpostavke kojima se utvrđuje postojanost seksualnog uznemiravanja nisu se promijenile (Grgurev & Vasiljević, 2023). Te pretpostavke su da je riječ o neželjenom ponašanju, da je ponašanje spolne naravi te da takvo ponašanje ima za cilj ili uistinu predstavlja povredu dostojanstva uznemiravane osobe (Grgurev & Vasiljević, 2023).

Definicija i regulacija seksualnog uznemiravanja u zakonodavstvu Europske unije postepeno su se razvijali kroz nekoliko ključnih direktiva. **Direktiva 76/207/EEC** iz 1976. bila je prva direktiva koja je postavila temelje za jednak tretman muškaraca i žena u zapošljavanju, a izmjenama iz 2002. godine koje su donesene u okviru Direktive 2002/73/EC seksualno uznemiravanje definirano je kao oblik spolne diskriminacije⁸. Također, seksualno uznemiravanje na radnom mjestu prepoznato je kao oblik diskriminacije na temelju spola u direktivama 2004/113/EZ, 2006/54/EZ i 2010/41/EU. Ipak, najznačajniji napredak napravljen je u preinačenoj **Direktivi 2006/54/EZ** koja objedinjuje prethodne propise o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu žena i muškaraca u zapošljavanju te se u okviru nje zahtijeva provedba zabrane izravne i neizravne spolne diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u plaćama i

⁷ Kazneni zakon (2024). Narodne novine, 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23, 36/24.

⁸ Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. o izmjeni Direktive 76/207/EEZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u vezi s pristupom zaposlenju, stručnom osposobljavanju i napredovanju te radnim uvjetima, *Službeni list* L 269, 5.10.2002.

zapošljavanju.⁹ Prema toj direktivi, spolno uznemiravanje predstavlja “svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne 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”¹⁰. Što se tiče samozapošljavanja, Direktiva 2010/41/EU proširuje zabranu spolne diskriminacije i na ovaj sektor te se u okviru nje osigurava da svi radnici uživaju jednaku zaštitu neovisno o obliku zaposlenja¹¹. Međutim, u europskim direktivama 2006/54/EZ i 2010/41/EU zakonodavac koristi izraz "spolno uznemiravanje" umjesto "seksualno uznemiravanje”, što dovodi do nejasnog razlikovanja između uznemiravanja temeljenog na spolu i uznemiravanja seksualne prirode (Grgurev, 2021). Nedavna **Direktiva 2024/1385**, koja je posvećena suzbijanju nasilja nad ženama, spominje izričito pojam seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, ali ga ne definira već ga ističe kao oblik diskriminacije na temelju spola i kao kazneno djelo¹². Ipak, ono što je važnije istaknuti jest to da navedena direktiva spominje i *online* oblike nasilja, što prethodnim direktivama nije obuhvaćeno. *Cyber*-nasilje, uključujući seksualno uznemiravanje putem interneta, prepoznato je kao rastući problem, a ovom direktivom kriminalizirani su neki od najraširenijih oblika takvog nasilja¹³. Iako ova direktiva predstavlja značajan napredak u prepoznavanju seksualnog uznemiravanja u različitim radnim okruženjima, može se uočiti nedostatak jasnih mjera protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, kao i

⁹ 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), *Službeni list* L 204, 26.7.2006.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ, *Službeni list* L 180, 15.7.2010.

¹² Direktiva (EU) 2024/1385 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. svibnja 2024. o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji. (2024). *Službeni list*, L 1385. Posjećeno 2.9.2024. na mrežnoj stranici: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj>

¹³ Ibid.

problem razlikovanja *online* nasilja u “privatnoj” i “javnoj” domeni, čime bi se mogao potaknuti razvoj privatnih grupa koje štite počinitelje.

U kontekstu seksualnog uznemiravanja u suvremenim radnim okruženjima, socio-psihološke definicije pokazale su se prikladnijima od pravnih definicija za istraživanje tog fenomena. One su šire i obuhvaćaju suptilnije oblike neželjenog ponašanja koje možda nisu uvijek jasno vidljive ili mjerljive u pravnom smislu (Cortina i Berdahl, 2008). Socio-psihološki pristup fokusira se na subjektivno iskustvo žrtve, što je važno jer žrtve često ne kategoriziraju svoja iskustva kao uznemiravanje iako ona to mogu biti prema društvenim normama. S druge strane, pravne definicije fokusiraju se na specifične i mjerljive oblike ponašanja koji su pravno sankcionirani, poput fizičkog kontakta ili jasnih verbalnih prijedloga (Cortina i Berdahl, 2008). Time se često ne obuhvaćaju suptilniji i emocionalno štetni oblici uznemiravanja koji se teško prepoznaju, osobito u digitalnim okruženjima.

3. UTJECAJ DIGITALNE TRANSFORMACIJE RADNIH OKRUŽENJA NA SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Razvoj digitalnih tehnologija značajno je promijenio način na koji funkcioniraju suvremena radna okruženja, donoseći veću fleksibilnost u obavljanju radnih zadataka, ali istovremeno otvarajući prostor za nove oblike uznemiravanja (Butković i Samardžija, 2019). Povećana upotreba digitalnih alata, platformi i komunikacija putem interneta omogućila je lakši pristup informacijama i brže povezivanje zaposlenika, no također je stvorila “plodno tlo” za pojavu različitih oblika zlostavljanja, kao što su internetsko zlostavljanje (eng. *cyberbullying*), internetsko uhođenje (eng. *cyberstalking*), internetska seksualna prisila (eng. *online sexual coercion*) i seksualno uznemiravanje na internetu (eng. *online sexual harassment*) (Salazar, 2020). Novija istraživanja pokazuju da je jedna od deset žena (11%) doživjela neprimjerene kontakte putem društvenih mreža ili primila seksualno eksplicitne poruke (FRA, 2014).

U kontekstu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, *cyberbullying* se pojavljuje kao sve rašireniji oblik uznemiravanja, a posebno kad je riječ o radu na daljinu (Sánchez-

Medina i sur., 2020). Rad na daljinu kao koncept počeo se razvijati još tijekom 1950-ih godina, a značajniji interes za ovu vrstu rada porastao je tijekom 1970-ih kada je termin "*teleworking*" ušao u širu uporabu (Bilić, 2011). Ovaj oblik rada postao je sve popularniji zbog ubrzanog tehnološkog napretka koji je omogućio zaposlenicima da obavljaju svoje zadatke izvan tradicionalnog uredskog okruženja (Bilić, 2011). Na međunarodnoj razini, rad na daljinu dobio je formalnu definiciju kroz djelovanje Međunarodne organizacije rada (MOR) koja ga opisuje kao rad obavljen izvan ureda poslodavca koristeći tehnologije koje omogućuju komunikaciju na daljinu (Bilić, 2011). U Hrvatskoj je pravna regulacija rada na daljinu obuhvaćena Zakonom o radu koji ga definira kao "rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati"¹⁴. Međutim, s porastom rada na daljinu dolazi i do novih izazova, osobito u kontekstu seksualnog uznemiravanja. Prema istraživanju Rodik & Ostojić (2021.), većina ispitanika koji su radili od kuće (72,2%) navela je da rad od kuće nije utjecao na njihovu izloženost bilo kojoj vrsti uznemiravanja. Međutim, određeni broj ispitanika doživio je negativne promjene u uvjetima rada (Rodik & Ostojić, 2021). Neki od njih su izvijestili o povećanoj kontroli od strane nadređenih, gdje je „kontrola radi stvaranja osjećaja kontrole“ postala izraženija ili su nadređeni postali verbalno agresivniji zbog nemogućnosti izravne fizičke kontrole (Rodik & Ostojić, 2021). Primjerice, jedna ispitanica navodi kako je nadređena osoba tražila od nje da svakodnevno piše izvještaje o radu, komentira ih i zahtijeva ispravke, što je dovelo do osjećaja maltretiranja (Rodik & Ostojić, 2021). S druge strane, pojedini ispitanici doživjeli su pozitivne učinke rada na daljinu, poput smanjene izloženosti zlostavljačima te manje kontakta s fizički prisutnim nadređenima koji su inače bili skloni uznemiravanju (Rodik & Ostojić, 2021). Također, rad putem digitalnih kanala ostavlja pisani trag, čime se smanjuje mogućnost „neformalnih“ zahtjeva i verbalnog uznemiravanja (Rodik & Ostojić, 2021).

¹⁴ Zakon o radu, Narodne novine, 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.

Posebno je važno istaknuti da su žene češće nego muškarci prijavile promjene u svojoj izloženosti seksualnom uznemiravanju tijekom rada na daljinu (Rodik & Ostojić, 2021). Iako je kod nekih žena smanjena izloženost (20,4%), druge su izvijestile o povećanoj izloženosti (4,1%) što ukazuje na različite načine na koje rad na daljinu može utjecati na dinamiku seksualnog uznemiravanja (Rodik & Ostojić, 2021).

Cyberbullying je po prvi put definiran 2004. godine, a odnosi se na ponavljano, agresivno ponašanje putem digitalnih medija, uključujući korištenje uznemirujućih, vulgarnih ili uvredljivih poruka koje se šalju putem SMS-a, e-maila, društvenih mreža ili drugih digitalnih platformi (Sánchez-Medina i sur., 2020). Također, *cyberbullying* predstavlja namjerni čin kojim se nanosi šteta ili ozlijeđuje osobu putem računala, mobilnih telefona ili drugih elektroničkih uređaja, dok žrtva često nema mogućnost zaustaviti takvo ponašanje (Sánchez-Medina i sur., 2020). *Cyberbullying* može uključivati prijetnje, seksualne komentare, slanje neželjenih eksplicitnih poruka, isključivanje pojedinaca iz online grupa, širenje neugodnih ili seksualno eksplicitnih fotografija putem društvenih mreža ili aplikacija (Ehman & Gross, 2019). Nadalje, *cyberbullying* se razlikuje od tradicionalnog uznemiravanja zbog ključne uloge koju publika ima u širenju sadržaja (Sánchez-Medina i sur., 2020). Na internetu, jedna objava ili uvredljiva poruka može se dijeliti više puta, što znači da i treće strane nesvjesno pridonose daljnjem širenju zlostavljanja (Sánchez-Medina i sur., 2020). Čin se može ponavljati bez izravnog djelovanja originalnog počinitelja, što *cyberbullying* čini trajnim i daleko teže kontroliranim fenomenom (Sánchez-Medina i sur., 2020). Također, neravnoteža moći u digitalnom prostoru dodatno pogoršava situaciju jer grupa ili pojedinci s višim društvenim statusom unutar virtualne zajednice mogu zlostavljati druge bez straha od posljedica (Sánchez-Medina i sur., 2020). Osim toga, anonimnost i javna izloženost važni su elementi *cyberbullyinga* (Sánchez-Medina i sur., 2020). Naime, zlostavljači često ostaju nevidljivi, a poruke mogu biti upućene široj publici bez vidljivih posljedica, čime se stvara prostor u kojem se zlostavljači osjećaju zaštićenima od društvenih i pravnih posljedica (Sánchez-Medina i sur., 2020). *Cyberbullying* na radnom mjestu odnosi se na situaciju u kojoj je zaposlenik tijekom dužeg vremena izložen ponovljenim negativnim radnjama

koje se provode putem tehnologije, primjerice telefona, e-maila, društvenih mreža, a koja su povezana s njegovim radnim okruženjem (Sánchez-Medina i sur., 2020). **Seksualno internetsko zlostavljanje** (eng. *sexual cyberbullying*) podvrsta je *cyberbullying-a*, a posebno se odnosi na neželjene seksualne komentare, eksplicitne poruke ili prijetnje širenjem privatnih fotografija bez pristanka (Sánchez-Medina i sur., 2020). Naime, *cyberbullying* u radnom okruženju često uključuje seksualne aluzije, prijetnje ili seksualno eksplicitne poruke putem digitalnih platformi (Ehman & Gross, 2019). Ovaj oblik uznemiravanja dodatno otežava prepoznavanje i prijavljivanje zbog anonimnosti počinitelja i činjenice da se napadi mogu dogoditi izvan radnog vremena (Ehman & Gross, 2019). Sukladno tome, *cyberbullying* na radnom mjestu može imati ozbiljne posljedice na radnu učinkovitost i mentalno zdravlje žrtava (Forsell, 2018). Istraživanja su pokazala da su žrtve *cyberbullyinga* češće izložene visokoj razini stresa, anksioznosti i depresije, što smanjuje njihovu produktivnost i zadovoljstvo radnim mjestom (Forsell, 2018).

Jedan od novijih oblika seksualnog uznemiravanja u digitalnom kontekstu jest *online* seksualno uznemiravanje (eng. *online sexual harassment*) koje se odnosi na upotrebu interneta za neželjenu komunikaciju ili interakcije koje uključuju seksualno sugestivne materijale ili poruke s drugom osobom (Ahuja i Padhy, 2021). Naime, *online* seksualno uznemiravanje može se manifestirati kroz različite oblike ponašanja, a to su neprimjereno ponašanje od strane šefova ili kolega tijekom video sastanaka, uznemiravanje na društvenim mrežama, neprimjerene video pozive ili sastanke izvan radnog vremena, neprikladno odijevanje, seksističke komentare i ponašanje te neprimjerene šale (Ahuja i Padhy, 2021). Osim od strane šefova ili kolega, seksualno uznemiravanje može se doživjeti i od trećih osoba, primjerice liječnici i medicinske sestre od strane pacijenata ili tzv. influenceri od strane pratitelja na društvenim mrežama (Durana i sur., 2018). Također, u radnim okruženjima korištenje neprimjerenih nadimaka (“dušice”), mizoginija i neprimjereni komentari o odjeći percipirani su kao znatno uznemirujući kada se događaju *online* nego uživo (Ahuja i Padhy, 2021). Digitalna transformacija, dakle, ne samo da olakšava širenje ovih oblika uznemiravanja, već i smanjuje društvenu odgovornost i empatiju zlostavljača prema žrtvama (Forsell, 2018).

Iako su zakonodavci diljem Europske unije prepoznali problem seksualnog uznemiravanja i uveli određene mjere za njegovo suzbijanje, trenutni pravni okviri često ne obuhvaćaju sve oblike uznemiravanja u digitalnom prostoru. Na primjer, Direktiva 2006/54/EZ zabranjuje spolnu diskriminaciju i spolno uznemiravanje na radnom mjestu, ali ne precizira detaljno oblike digitalnog uznemiravanja. Novija Direktiva 2024/1385 posvećuje pažnju *cyber*-nasilju, ali ne kriminalizira eksplicitno *online* nasilje u privatnoj sferi, čime se ostavlja prostor za daljnje prilagodbe pravnog sustava kako bi se zaštitile žrtve. Postojeći zakoni ne prepoznaju sve aspekte digitalnog nasilja te u okviru njih ne postoji sveobuhvatna i jedinstvena definicija seksualnog uznemiravanja na internetu. Stoga, potrebno je razviti jedinstvenu kaznenopravnu definiciju seksualnog uznemiravanja na internetu koja će obuhvatiti sve oblike elektroničkog uznemiravanja, uključujući prijetnje, zlostavljanje putem društvenih mreža, uhođenje i dijeljenje eksplicitnih sadržaja bez pristanka te uvesti sankcije na razini EU-a za takva ponašanja. Pored zakonskih sankcija, novi pristup trebao bi uključivati obuku i informacijske kampanje za sprječavanje digitalnog nasilja, kako na razini radnih organizacija, tako i u širem društvenom kontekstu. Europska Unija bi trebala poticati daljnja istraživanja o ovim fenomenima te razvijati jasne smjernice koje obuhvaćaju digitalne aspekte seksualnog uznemiravanja kako bi se stvorila sigurnija radna okruženja¹⁵.

4. PRAVNA ZAŠTITA OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA U SUVREMENIM RADNIM OKRUŽENJIMA

Pravna zaštita od seksualnog uznemiravanja u suvremenim radnim okruženjima temelji se na dugoj povijesti razvoja zakonodavstva te svoje korijene vuče iz američkog pravnog sustava 1970-ih godina (Grgurev & Vasiljević, 2023). Uspostava zakonskih okvira u tom razdoblju omogućila je da se seksualno uznemiravanje prepozna kao značajan problem na

¹⁵ European Parliament (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU – Study for the FEMM Committee, research paper by the Directorate-General for Internal Policies. Publications Office of the European Union. Posjećeno 10.9.2023. na mrežnoj stranici Europskog Parlamenta: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604949](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604949).

radnom mjestu, osobito nakon presedanskog slučaja *Williams protiv Saxbe* koji je postavio temelje za daljnji razvoj pravne zaštite od ovakvih oblika uznemiravanja (Grgurev & Vasiljević, 2023). U Europi, ovaj koncept preuzet je iz američkog pravnog sustava, ali unutar okvira zaštite dostojanstva radnika (Grgurev & Vasiljević, 2023). Zakonodavstvo u Hrvatskoj također slijedi ovaj pristup, u kojem se zaštita od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja definira kao "zaštita dostojanstva radnika" (čl. 134)¹⁶.

4.1. Međunarodni zakonodavni okviri

Međunarodni zakonodavni okviri imaju ključnu ulogu u regulaciji seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, prepoznajući ga kao ozbiljan oblik rodno uvjetovanog nasilja (Grgurev & Vasiljević, 2023). Iako je seksualno uznemiravanje povijesno bilo zanemareno kao kršenje ljudskih prava, tijekom vremena postalo je važna tema unutar međunarodnog prava. Na globalnoj razini, Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) te Pekinška deklaracija i platforma pružili su temelj za prepoznavanje seksualnog uznemiravanja kao oblika nasilja nad ženama (Grgurev & Vasiljević, 2023). Ovaj pristup kasnije je potvrđen i kroz Opću preporuku CEDAW odbora koja jasno definira seksualno uznemiravanje kao ozbiljan problem koji se mora regulirati (United Nations, 1992., prema Grgurev & Vasiljević, 2023).

Posebno važan korak u jačanju međunarodnih standarda bio je usvajanje Konvencije Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, odnosno Istanbulske konvencije 2011. godine. Ova konvencija postavlja obvezu za države da usvoje zakonodavne mjere kako bi se zaštitile žrtve od svih oblika seksualnog uznemiravanja, uključujući verbalno, neverbalno i fizičko seksualno uznemiravanje (Štimac Radin, 2013). Također, u okviru ove konvencije izričito se zabranjuje seksualno uznemiravanje i ističe se da do djela seksualnog uznemiravanja u kontekstu zapošljavanja

¹⁶ Zakon o radu, Narodne novine, 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.

dolazi uglavnom zbog zlorabe moći, prijetnje odmazdom ili obećanja neke nagrade (Štimac Radin, 2013).

Međunarodna organizacija rada (ILO) također je prepoznala važnost borbe protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, osobito kroz usvajanje Konvencije br. 190 i Preporuke br. 206 iz 2019. godine (ILO, 2019). Ova konvencija priznaje da su seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na radnom mjestu oblici rodno uvjetovanog nasilja koji nerazmjerno pogađaju žene (ILO, 2019). Posebno je značajno što međunarodni dokumenti, poput Preporuke Vijeća Europe o borbi protiv seksizma, prepoznaju različite oblike seksističkog ponašanja kao što su pogrđni komentari, objektivizacija, seksistički humor koji se mogu kategorizirati kao seksualno uznemiravanje (FRA, 2014).

Europsko zakonodavstvo vezano uz seksualno uznemiravanje na radnom mjestu temelji se na nekoliko ključnih direktiva koje seksualno uznemiravanje definiraju kao oblik spolne diskriminacije. Direktiva 2002/73/EZ, koja je izmijenila Direktivu 76/207/EEC, prvi je pravni dokument koji prepoznaje spolno i seksualno uznemiravanje kao oblike diskriminacije, a kasnije su to potvrdile i direktive 2004/113/EZ, 2006/54/EZ i 2010/41/EU (Numhauser-Henning & Laulom, 2012). Ove direktive osiguravaju zaštitu zaposlenika od spolnog uznemiravanja u kontekstu pristupa radu, stručne izobrazbe, napredovanja i samozapošljavanja, čime se jamči jednak tretman muškaraca i žena na radnom mjestu. Sukladno tome, spolno i seksualno uznemiravanje postaju pravno prepoznati oblici diskriminacije, a time i zabranjeni u EU zakonodavstvu (Numhauser-Henning & Laulom, 2012). Problem seksualnog uznemiravanja u digitalnim prostorima ostaje djelomično neriješen jer zakonodavstvo ne obuhvaća specifične oblike uznemiravanja koje se javljaju putem digitalnih platformi, poput neprimjerenih poruka, video poziva i drugih online komunikacija.

Međunarodni pravni okviri prepoznaju seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije, ali i kao povredu temeljnih ljudskih prava, uključujući pravo na dostojanstvo i slobodu od nasilja. Usklađivanje nacionalnih zakonodavstava s ovim međunarodnim standardima presudno je za učinkovitu zaštitu radnika i radnica od seksualnog uznemiravanja na

radnom mjestu, omogućujući im da rade u sigurnom okruženju bez straha od bilo kakvog oblika uznemiravanja (Grgurev & Vasiljević, 2023).

4.2. Zakonodavni okvir za suzbijanje seksualnog uznemiravanja u Hrvatskoj

Zakonodavni okvir za suzbijanje seksualnog uznemiravanja u Hrvatskoj postepeno se razvijao, a značajan korak u njegovom razvoju bila je prilagodba domaćeg zakonodavstva europskim standardima (Grgurev & Vasiljević, 2023). Posebno je važan Zakon o radu iz 2003. godine, koji je prvi put definirao i zabranio seksualno uznemiravanje u kontekstu radnog odnosa (Grgurev & Vasiljević, 2023). Kasnije, zakoni poput Zakona o suzbijanju diskriminacije (ZSD) i Zakona o ravnopravnosti spolova (ZRS) postali su ključni u osiguravanju pravne zaštite protiv različitih oblika uznemiravanja te je u okviru tih zakona definirano spolno uznemiravanje (Grgurev & Vasiljević, 2023).

Unatoč jasnim zakonskim odredbama koje štite radnike od seksualnog uznemiravanja, praksa pokazuje da mnogi poslodavci ignoriraju prijave, osobito kada je riječ o blažim oblicima uznemiravanja (Grgurev, 2021). Jedan od ključnih razloga za to može biti taj što poslodavci često nemaju dovoljno znanja o zakonskoj regulaciji koja se odnosi na seksualno uznemiravanje te ne shvaćaju ozbiljnost problema sve dok se ne suoče s potencijalnim sudskim postupkom. Osim toga, prisutan je i nedostatak informiranosti među zaposlenicima o postojećim mehanizmima zaštite. Prema istraživanju Rodik & Ostojić (2021.), samo 37% zaposlenika zna da je poslodavac imenovao osobu za zaštitu dostojanstva, a samo 27% zna tko je ta osoba. Također, 47% ispitanika upoznato je s time da je poslodavac donio akt, kao što je pravilnik, kolektivni ugovor i dr. o povredi dostojanstva, dok je samo njih 42% izjavilo da ih je poslodavac upoznao s tim aktom (Rodik & Ostojić, 2021). Također, mnoge tvrtke nemaju razvijene unutarnje procedure za prijavu i rješavanje ovakvih situacija, što žrtvama otežava prijavljivanje slučajeva, a poslodavcima omogućuje da minimiziraju ili ignoriraju problem (Grgurev, 2021). U prilog tome govori istraživanje Rodik & Ostojić (2021.) koje pokazuje da značajan udio ispitanika nije zadovoljan učinkom mjera koje poslodavci i sindikati poduzimaju u prevenciji, nadzoru i sankcioniranju seksualnog uznemiravanja dovoljni, pri čemu samo

17,9% smatra da su mehanizmi zaštite dostojanstva na radnom mjestu učinkoviti. Uz to, žrtve seksualnog uznemiravanja često se osjećaju u podređenom položaju, osobito u hijerarhijski organiziranim radnim sredinama (Grgurev, 2021). Strah od otkaza, degradacije ili marginalizacije na radnom mjestu stvara dodatni pritisak, što dovodi do toga da mnogi radnici odustanu od prijave uznemiravanja (Grgurev, 2021). Takva situacija može dovesti do daljnje eskalacije problema, gdje blaži oblici uznemiravanja postaju tolerirani, a poslodavci ne poduzimaju pravovremene mjere da zaštite radnike (Grgurev, 2021).

Osim toga, praksa pokazuje da mnogi slučajevi seksualnog uznemiravanja ostaju neprijavljeni, a kada se i prijave, sudski postupci često ne donose zadovoljavajuće rezultate za žrtve (Gović Penić, 2021). Jedan od glavnih razloga za to je niska razina odštetnih iznosa u presudama (Gović Penić, 2021). Na primjer, u jednom slučaju seksualnog uznemiravanja, žrtvi je dodijeljena odšteta od svega 5.000 kuna, iako je zahtijevala 55.000 kuna zbog pretrpljenog verbalnog i neverbalnog uznemiravanja (Gović Penić, 2021). Ovakvi niskih iznosi često ne odražavaju stvarnu težinu štete koju su žrtve pretrpjele, a poslodavci ne osjećaju dovoljan pritisak da promijene svoje ponašanje ili sustave prijavljivanja (Gović Penić, 2021).

Zakonodavne izmjene iz 2022. godine pokušale su odgovoriti na ove izazove uvođenjem novih mjera. Tako, prema izmjenama Zakona o radu, poslodavci s više od 75 radnika dužni su imenovati povjerljive savjetnike za rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika (čl. 134, st. 2)¹⁷. Posebno je važno to što savjetnici moraju biti različitog spola¹⁸, čime se žrtvama omogućuje da prijave uznemiravanje osobi istog spola, smanjujući nelagodu prilikom prijave. Tim mjerama napravljen je korak naprijed u osiguravanju bolje podrške žrtvama, no praksa pokazuje da implementacija ovih mjera još uvijek varira među poslodavcima, a neki od njih ne informiraju svoje zaposlenike o postojanju ovih zaštitnih mehanizama. Osim toga, Zakon omogućuje angažiranje vanjskih

¹⁷ Zakon o radu, Narodne novine, 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.

¹⁸ Ibid.

stručnjaka za provođenje istraga o seksualnom uznemiravanju¹⁹, što može biti posebno korisno u slučajevima gdje unutar tvrtke postoji manjak povjerenja u objektivnost internih istraga. Ipak, jedan od ključnih izazova ostaje nedovoljna edukacija zaposlenika i poslodavaca o pravima i obvezama u vezi sa seksualnim uznemiravanjem (Grgurev & Vasiljević, 2023).

5. ULOGA TEHNOLOGIJE U PREVENCIJI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU

Tehnologija zauzima sve značajniju ulogu u prevenciji seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, omogućujući zaposlenicima jednostavnije prijavljivanje incidenata i bolji nadzor (Morris & Pillinger, 2016). Digitalni alati, softverske platforme za nadzor i prijavljivanje te *on-line* edukacija omogućuju organizacijama da prepoznaju potencijalno neprimjereno seksualno ponašanje te da stvore sigurnije radno okruženje za sve zaposlenike (EIGE, 2020). Međutim, neki od tih alata izazvali su kontroverze zbog pitanja vezanih uz sigurnost, enkripciju i moguće zloupotrebe (Wheatley i sur., 2021). Jedan od ključnih izazova u primjeni rada na daljinu jest strah poslodavaca od gubitka kontrole nad radnicima i mogućih zloupotreba, što dovodi do visokih razina mikroupravljanja i primjene sustava nadzora (Wheatley i sur., 2021). Primjerice, u Japanu mnoge velike organizacije ne nude formalne prilike za rad na daljinu zbog nedostatka povjerenja u zaposlenike (Sato, 2019., prema Wheatley i sur., 2021). Tehnički sustavi kontrole, poput softvera za praćenje aktivnosti zaposlenika, mogu se koristiti za poticanje produktivnosti, ali često stvaraju radne uvjete s visokom intenzivnošću i stresom, što dovodi do suprotnih učinaka, uključujući narušavanje privatnosti i stres povezan s radom (Russell i sur., 2009., prema Wheatley i sur., 2021).

Sustavi za praćenje, iako mogu biti korisni za nadzor rada, mogu biti iskorišteni od strane zaposlenika, poput situacija u kojima netko drugi bilježi radnu aktivnost umjesto stvarnog radnika (Wheatley i sur., 2021). Napredniji sustavi, uključujući tehnologije prepoznavanja

¹⁹ Ibid.

lica, razvijaju se kako bi odgovorili na ove izazove, ali i dalje postoji zabrinutost oko povjerenja i produktivnosti, što ograničava punu podršku poslodavaca prema radu na daljinu (Wight & Raley, 2009., prema Wheatley i sur., 2021).

Također, značajna je primjena automatiziranih alata i umjetne inteligencije za blokiranje neprimjerenog sadržaja ili upozoravanje osobe prije nego što poduzme radnju koja bi se mogla smatrati neprimjerenom (Flynn i sur., 2024). Naime, ovaj pristup već koriste neke od društvenih mreža poput Facebooka i X-a na kojima korisnici dobivaju upozorenje prije nego što pošalju potencijalno uvredljivu poruku (Flynn i sur., 2024). Sukladno tome, u radna okruženja mogle bi se uklopiti slične značajke, poput detekcije neprimjerenog riječnika u poslovnim mailovima uz automatsko upozorenje, dok bi primatelj također mogao dobiti obavijest i biti upućen na opcije prijave ili podrške.

Kako bi se olakšalo prijavljivanje, u novijem istraživanju (Boudreau i sur., 2023) testirane su različite metode anketiranja koje bi mogle smanjiti taj strah i potaknuti iskrenost kod žrtava. Naime, jedna od ključnih tehnika prikupljanja podataka jest eng. *hard garbling* u kojoj se nasumično mijenjaju neki "ne" odgovori u "da", što pomaže žrtvama da iskreno govore o svom iskustvu seksualnog uznemiravanja bez straha da će njihov odgovor biti prepoznat ili iskorišten protiv njih, budući da konačni rezultati nisu izravno povezani s odgovorima pojedinca (Boudreau i sur., 2023). Konačno, ova tehnika rezultirala je značajnim povećanjem prijavljenih slučajeva seksualnih uznemiravanja, a prijave su porasle za čak 271% u usporedbi s tradicionalnim metodama prikupljanja podataka (Boudreau i sur., 2023).

6. PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE SUVREMENIH RADNIH OKRUŽENJA

Kako bi se smanjio rizik od seksualnog uznemiravanja i unaprijedila radna okruženja, potreban je sveobuhvatan pristup koji uključuje promjene u organizacijskoj kulturi, bolji sustav podrške za žrtve te proaktivne mjere za prevenciju (McDonald, 2012). Ključni korak je preciznije i dosljednije zakonodavstvo koje jasnije definira pojam seksualnog uznemiravanja (Grgurev & Vasiljević, 2023). Zamjena termina "spolno uznemiravanje" s

"seksualno uznemiravanje" dodatno bi naglasila prirodu problema i omogućila učinkovitiju zaštitu žrtava. Također, domaća sudska praksa suočava se s niskim odštetama u slučajevima seksualnog uznemiravanja, što ne djeluje dovoljno odvraćajuće na počinitelje (Gović Penić, 2021). Potrebno je osigurati jasnije tumačenje zakonskih odredbi kako bi se seksualno uznemiravanje prepoznalo čak i u slučajevima jednokratnih radnji, kada ozbiljno povrijede dostojanstvo žrtve (Grgurev & Vasiljević, 2023).

Prema izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova iz 2023. godine (2024.), sudska praksa i dalje pokazuje mali broj pokrenutih postupaka, što je često rezultat nedostatne zaštite koju poslodavci i povjerenici za zaštitu dostojanstva pružaju. Da bi se to poboljšalo, važno je osigurati senzibilizaciju poslodavaca za probleme žrtava i razviti sigurne mehanizme za prijavu uznemiravanja bez straha od odmazde. Povjerljivi savjetnici, kao što nalaže Zakon o radu, trebali bi biti dobro educirani i dostupni zaposlenicima.

Digitalna tehnologija također može imati ključnu ulogu u prepoznavanju i rješavanju seksualnog uznemiravanja (Morris & Pillinger, 2016). Uvođenje platformi za anonimno prijavljivanje i savjetovanje može pomoći zaposlenicima da se osjećaju sigurnije i slobodnije u prijavljivanju problema (Boyle i Cucchiara, 2018). Osim toga, potrebno je provesti istraživanja o novim oblicima uznemiravanja, poput *cyberbullyinga*, koji sve više pogađa mlađe zaposlenike²⁰. Istraživanja bi se trebala usmjeriti na razumijevanje specifičnih izazova u digitalnim radnim okruženjima gdje su granice između privatnog i poslovnog života sve nejasnije. Komparativna istraživanja u različitim industrijama i državama mogu pomoći prilagodbi zakonodavnih mjera i poboljšanju zaštite zaposlenika. Poslodavci trebaju osigurati obvezne edukacije o *cyberbullyingu* i prepoznavanju neprihvatljivog ponašanja, kao i o odgovornom korištenju digitalnih platformi. Svi

²⁰ European Parliament (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU – Study for the FEMM Committee, research paper by the Directorate-General for Internal Policies. Publications Office of the European Union. Posjećeno 3.9.2023. na mrežnoj stranici Europskog Parlamenta: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604949](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604949).

zaposlenici trebaju biti informirani o tome što predstavlja uznemiravanje i kako ga prijaviti.

Kada je riječ o poboljšanju radnih okruženja, članice EU trebale bi razviti sustave za prijavu uznemiravanja koji će štititi identitet žrtava i osigurati nepristranu istragu svih prijava. Posebna pažnja treba biti posvećena skupinama koje su izložene većem riziku od uznemiravanja zbog svog identiteta, poput roda, rase ili seksualne orijentacije. Istraživači bi trebali posvetiti više pažnje iskustvima žena kako bi definirali normativne standarde za neprihvatljiva ponašanja i njihov stupanj ozbiljnosti.

Pokret „*MeToo*“, kojeg je pokrenula Tarana Burke, a popularizirala Alyssa Milano, skrenuo je pažnju na raširenost seksualnog uznemiravanja²¹. Zahvaljujući tom pokretu, žene i muškarci diljem EU imali su priliku podijeliti svoja iskustva, a doprinio je i analizi uzroka seksualnog uznemiravanja te načina suočavanja s tim problemom²². U Europskoj uniji, „*MeToo*“ pokret odigrao je ključnu ulogu u osvještavanju o problemu seksualnog uznemiravanja i prisilio institucije da preispitaju postojeće zakonske okvire i mjere zaštite žrtava²³. Prema istraživanju Boyle i Cucchiara (2018.), 79% tvrtki primijetilo je promjene u svojoj organizacijskoj kulturi nakon pokreta #MeToo. Neke tvrtke uvele su inovativne metode prijave, poput anonimne linije „*Talk it Over*“ za savjetovanje o potencijalnim incidentima (Boyle i Cucchiara, 2018). Ipak, pokret #MeToo ima i nenamjerne posljedice, poput "efekta hlađenja," gdje muškarci izbjegavaju interakcije sa ženama zbog straha od optužbi (Boyle i Cucchiara, 2018). Da bi se ovaj problem riješio, preporučuje se organizacija grupnih sastanaka umjesto individualnih te redovita edukacija zaposlenika o profesionalnom ponašanju. Svi zaposlenici trebaju biti educirani o tome što se smatra prihvatljivim i profesionalnim ponašanjem u radnom okruženju te bi se na taj način

²¹ European Parliament (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU – Study for the FEMM Committee, research paper by the Directorate-General for Internal Policies. Publications Office of the European Union. Posjećeno 3.9.2023. na mrežnoj stranici Europskog Parlamenta: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604949](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604949).

²² Ibid.

²³ Ibid

smanjili nesporazumi i strahovi u vezi s mogućim optužbama jer su svi svjesni pravila i granica, kao i posljedica za neprimjereno ponašanje. Konačno, unutar organizacija potrebno je poticati transparentnu i otvorenu komunikaciju koja će zaposlenicima omogućiti da bez zadržke razgovaraju o problemima ili nejasnoćama. Na taj način, muškarci mogu surađivati sa ženama bez straha od optužbi, dok žene i dalje imaju jednake mogućnosti za profesionalni napredak.

7. ZAKLJUČAK

Ovaj rad pružio je uvid u izazove seksualnog uznemiravanja u suvremenim radnim okruženjima, s naglaskom na utjecaj digitalne transformacije. Analizom statističkih podataka, literature i postojećih istraživanja dobiveno je da digitalne platforme i rad na daljinu otvaraju prostor za suptilnije oblike uznemiravanja koji su teže prepoznatljivi i dokazivi. Time je potvrđena prva hipoteza da digitalna transformacija povećava rizik od seksualnog uznemiravanja jer omogućuje neželjeno ponašanje izvan fizičkog radnog prostora, često neovisno o vremenu i lokaciji (Ehman i Gross, 2019).

Također, rad je pokazao da trenutni zakonski okviri, i na razini Europske unije i u Hrvatskoj nisu dovoljno razvijeni da bi obuhvatili sve specifične oblike uznemiravanja u digitalnim radnim okruženjima. Nedostatak preciznih definicija i pravnih regulativa otežava prepoznavanje i sankcioniranje ovakvog ponašanja, što potvrđuje drugu hipotezu da je seksualno uznemiravanje u digitalnim okruženjima teže identificirati i regulirati zbog specifičnosti digitalnog prostora i zakonskih nedostataka.

Rad je također ukazao na potrebu za daljnjim razvojem pravne regulacije koja bi obuhvatila nove digitalne oblike uznemiravanja te na važnost podizanja svijesti o problemu, kako među poslodavcima tako i zaposlenicima. Uloga tehnologije u prevenciji uznemiravanja pokazala se kao obećavajuće područje, no zahtijeva daljnju prilagodbu i edukaciju kako bi bila učinkovita. Zaključno, unaprjeđenje suvremenih radnih okruženja zahtijeva sveobuhvatan pristup koji uključuje bolju pravnu zaštitu, edukaciju i tehničke

alate za sprječavanje svih oblika seksualnog uznemiravanja, posebno u digitalnom kontekstu.

8. LITERATURA

1. Ahuja, KK., Padhy, P. (2021). The Cyber Avatar of Sexual Harassment at the Workplace: Media Analysis of Reports During COVID-19. *Journal of Psychosexual Health*, 3(4), 322-331.
2. Anđelić, H. (2022). Seksualno uznemiravanje, objektificiranje i catcalling - što potiče ljude da se upuste u uznemiravanje drugih?. *Psychē*, 5(1), 40-51.
3. Bilić, A. (2011). Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 48(3), 631-647. Posjećeno 2.9.2024. na mrežnoj stranici Hrčak: <https://hrcak.srce.hr/72444>.
4. Bonacci Skenderović, D. (2021). „Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“. Istraživački izvještaj o spolnom uznemiravanju na radnome mjestu u Hrvatskoj. Zagreb: Bonacci Consulting.
5. Boudreau, L. E., Chassang, S., Gonzalez-Torres, A., & Heath, R. M. (2023). *Monitoring harassment in organizations*. National Bureau of Economic Research. Posjećeno 15.8.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.nber.org/papers/w31011>
6. Boyle, D., & Cucchiara, A. (2018). *Social movements and HR: The impact of #MeToo*. Cornell University ILR School, Center for Advanced Human Resource Studies.
7. Butković, H. i Samardžija, V. (2019). *Digitalna transformacija tržišta rada u Hrvatskoj*. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.
8. Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. U J. Barling & C. L. Cooper (Ur.), *Handbook of organizational behavior* (str. 469–497). SAGE Publications.
9. Direktiva (EU) 2024/1385 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. svibnja 2024. o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji. (2024). *Službeni list*, L 1385. Posjećeno 2.9.2024. na mrežnoj stranici: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj>.

10. Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. o izmjeni Direktive 76/207/EEZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u vezi s pristupom zaposlenju, stručnom osposobljavanju i napredovanju te radnim uvjetima, *Službeni list* L 269, 5.10.2002.
11. 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), *Službeni list* L 204, 26.7.2006.
12. Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ, *Službeni list* L 180, 15.7.2010.
13. Durana, A., Lenhart, A., Miller, R., Schulte, B. & Weingarten, E. (2018). *Sexual Harassment: A Severe and Pervasive Problem. New America*. Preuzeto 26.08.2024. s mrežne stranice: https://d1y8sb8igg2f8e.cloudfront.net/documents/Sexual_Harassment_A_Severe_and_Pervasive_Problem_2018-10-10_190248.pdf.
14. Ehman, A. C., & Gross, A. M. (2019). Sexual cyberbullying: Review, critique, & future directions. *Aggression and Violent Behavior*, 44, 80–87.
15. European Institute for Gender Equality (2020). *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. Publications Office of the European Union. Posjećeno 15.8.2024. na mrežnoj stranici: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>
16. European Institute for Gender Equality Gender Statistics Database. *Over the last 12 months, during the course of your work have you been subjected to harassment? (% of respondents, 15+ workers)*. Posjećeno 10.9.2024. na mrežnoj stranici EIGE: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_sex_harass_sur_ewcs_harassment
17. European Parliament (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU – Study for the FEMM Committee, research paper by the Directorate-General for Internal Policies*. Publications Office of the European Union. Posjećeno 6.9.2023. na mrežnoj stranici Europskog

Parlamenta:

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604949](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604949).

18. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). *Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model*. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589.
19. Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of vocational behavior*, 32(2), 152-175.
20. Flynn, A., Powell, A., & Wheildon, L. (2024). Workplace technology-facilitated sexual harassment: Perpetration, responses and prevention (Istraživačko izvješće br. 03/2024). Australia's National Research Organisation for Women's Safety Limited. Posjećeno 15.8.2024. na mrežnoj stranici ANROWS: <https://www.anrows.org.au/publication/workplace-technology-facilitated-sexual-harassment-perpetration-responses-and-prevention/>.
21. Forssell, R. C. (2018). Gender and organisational position: predicting victimisation of cyberbullying behaviour in working life. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2045–2064.
22. FRA (2014). *Violence against women: an EU-wide survey – Main results*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Posjećeno 2.9.2024. na mrežnoj stranici FRA: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.
23. Gović Penić, I. Spolno uznemiravanje na radu i u svezi s radom u sudskoj praksi redovnih sudova. U Grgurev I. & Potočnjak Ž. (ur.). *Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja*. (str. 89-118). Zagreb: Pravni fakultet.
24. 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*. (str. 29-58). Zagreb: Pravni fakultet.

25. Grgurev, I. & Vasiljević, S. (2023). Razvoj pravne zaštite od seksualnog uznemiravanja. U Vasiljević (ur.). *Rodna ravnopravnost: pravo i politike*. (str. 101.-118). Zagreb: Pravni fakultet.
26. ILO (2019). *Violence and Harassment Convention, 2019 (Br. 190)*. Posjećeno 3.9.2024. na mrežnoj stranici ILO-a: <https://www.ilo.org/topics/violence-and-harassment-world-work>
27. Kazneni zakon (2024). *Narodne novine*, br. 125/11., 144/12., 56/15., 61/15., 101/17., 118/18., 126/19., 84/21., 114/22., 114/23., 36/24.
28. Ljubičić, V. (2024). Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2023. godinu. Republika Hrvatska.
29. MacKinnon, A. C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven and London: Yale University Press.
30. McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
31. Mičić, L., Khamooshi, H., Raković, L., & Matković, P. (2022). Defining the digital workplace: A systematic literature review. *Strategic Management*, 27(2), 29-43.
32. Morris J. & Pillinger J. (2016). *ITCILO and Fair Wear Foundation, Gender-based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit*. Posjećeno 2.9.2024. na mrežnoj stranici: <https://gbv.itcilo.org/>.
33. Numhauser-Henning, A. & Laulom, S. (2012). Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries – Discrimination versus Dignity. Posjećeno 2.9.2024. na mrežnoj stranici: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/63271>.
34. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova i SSSH (2005). *Istraživanje: zaštita žena od neželjenog ponašanja na radnom mjestu*. Preuzeto 10.9.2024 na mrežnoj stranici: <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/131/Zastita%20zena%20od%20nezeljenog%20ponasanaja%20na%20radnom%20mjestu.pdf>
35. Rodik, P. & Ostojić, J. (2021). *Rezultati istraživanja o nasilju i uznemiravanju na radnome mjestu*. Posjećeno 19.9.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.ncs.hr/vijest/zavrsni-izvjestaj-istrazivanja-o-nasilju-i-uznemiravanju-na-radnome-mjestu>.

36. Ruan, N. (2013). *Sexting and Surveillance: How smartphones Change Workplace Harassment*. *Denver Law Review Forum*, 90(2).
37. Salazar, L. R. (Ur.). (2021). *Handbook of research on cyberbullying and online harassment in the workplace*. Business Science Reference/IGI Global.
38. Sánchez-Medina, A. J., Galván-Sánchez, I., & Fernández-Monroy, M. (2020). Applying artificial intelligence to explore sexual cyberbullying behaviour. *Heliyon*, 6(1).
39. Štimac Radin, H. (Ur.) (2006). *UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena i Zaključni komentari UN Odbora za uklanjanje diskriminacije žena na Drugo i treće izvješće Republike Hrvatske*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
40. Till, F. J. (1980). *Sexual harassment: A report on the sexual harassment of students*. National Advisory Council on Women's Educational Programs.
41. Vinković, M., Vasiljević, S. & Gović Penić, I. (2016). *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*. Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.
42. Vlada Republike Hrvatske (2023). Protokol o postupanju u slučaju seksualnog nasilja. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova. Preuzeto 10.08.2024. s mrežne stranice Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike: <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Socijalna%20politika/Protokol%20o%20postupanju%20u%20slu%C4%8Daju%20seksualnog%20nasilja.pdf>.
43. Wheatley, D., Hardill, I., & Buglass, S. (2021). *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*. IGI Global.
44. Zakon o radu (2023). *Narodne novine*, br. 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022., 46/2023., 64/2023.
45. Zakon o ravnopravnosti spolova. *Narodne novine*, br. 82/08, 69/17.
46. Zakon o suzbijanju diskriminacije. *Narodne novine*, br. 85/08, 112/12.