

NASILJE NAD ŽENAMA NA RADNOM MJESTU

 KVINNA
KVINNA

 Sweden
Sverige

“This material is completely or partly financed by the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) and Kvinna till Kvinna. Sida and Kvinna till Kvinna does not necessarily agree with the opinions expressed. The author alone is responsible for the content.”

“Ovaj materijal potpuno ili djelimično finansira švedska međunarodna Agencija za razvoj i saradnju (Sida) i Kvinna till Kvinna. Sida i Kvinna till Kvinna ne moraju se neminovno slagati sa mišljenjima iznesenim u publikaciji. Za sadržaj je odgovoran sam autor/ica.”

IME I PREZIME:

Hana Šurković

EMAIL:

hanasurkovic24@gmail.com

NASILJE NAD ŽENAMA NA RADNOM MJESTU

Sažetak

Na području Bosne i Hercegovine, ali i u drugim zemljama svijeta, nasilje nad ženama je postala česta pojava. Veliki broj žena na svom radnom mjestu doživljava različite oblike nasilja, od vrijeđanja, fizičkog zlostavljanja, pa sve do seksualnog uznemiravanja. Nažalost, ovakvim problemima se ne pridaje dovoljno pažnje da bi se mogli iskorijeniti do kraja. Pored toga, dostupna literatura koja je korištena u izradi ovog rada sugeriraju da žene ne poznaju dovoljno svoja radna prava. U regulatorno-pravnim aktima postaje jasno vidljivi zakoni koji zabranjuju svaki vid nasilja i zlostavljanja, ali u BiH postoji nedosljednost u primjeni zakonskih propisa koji nadziru nasilje na radnom mjestu, kao i nedostatak sudske prakse u rješavanju ovakvih slučajeva. Postavlja se pitanje da li smo mi kao društvo spremni napredovati i mijenjati postojeće stanje u društvu, koje se već godinama ne mijenja.

Ovaj rad ima za cilj da pobliže objasni važnost ove problematike, te na detaljan način prikaže uzroke koji doprinose pojavi nasilja nad ženama na radnom mjestu, kao i da objasni domaći i međunarodno pravni okvir i šta je to sve njima jasno određeno.

Na kraju se postavlja jedno od ključnih pitanja, da li se takve pojave dešavaju zbog mentaliteta našeg društva ili je uzrok neke druge prirode?

Uvod

Nasilje nad ženama, koje obuhvata različita kaznena djela kao što su seksualno zlostavljanje, verbalno nasilje ili čak silovanje, povreda je osnovnih prava žena u pogledu dostojanstva, jednakosti i pristupa pravosuđu. Uticaj nasilja nad ženama dalekosežan je jer ne utiče samo na žene koje su žrtve, već i na njihove porodice, prijatelje i društvo u cjelini. Potrebno je kritički razmotriti da li društvo i država imaju odgovarajuće mehanizme zaštite i kako odgovaraju na zlostavljanje. Organizacije civilnog društva i međunarodne organizacije, uključujući Odbor Ujedinjenih Nacija (UN) za uklanjanje diskriminacije žena i Vijeće Evrope, posljednjih su decenija nastojali istaknuti razmjere i prirodu nasilja nad ženama. Incijative na nivou pojedinih država članica EU-a podržale su taj postupak. Nasilje nad ženama je raširena i dalekosežna povreda temeljnih prava koja utječe na živote mnogih žena u EU-u.¹

Danas, nažalost, u velikom broju imamo primjere diskriminacije i nejednakosti uloga i odnosa spolova, i to je jedan od glavnih problema javljanja nasilja na radnom mjestu. Žene zbog različitih faktora, primorane su da ostanu na tom radnom mjestu i trpe torture koje priređuju njihovu nadređeni, kolege ili čak treće osobe koje nisu radne kolege. Ovome ne ide u prilog i činjenica da je u BiH komplikovan sistem nadležnosti sa brojnim zakonima na različitim nivoima, što čini pravni okvir prilično komplikovanim. Osim toga, dugi i iscrpljujući procesi dodatno obeshrabruju žrtve da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju na radnom mjestu. S druge strane, gotovo nepostojeća sudska praksa predstavlja još jedan izazov u procesuiranju slučajeva².

Ključni zadaci ovog rada jesu da pobliže objasni i definiira nasilje nad ženama, da prikaže razloge zbog kojih žene trpe nasilje, da predstavi vrste poslova koji spadaju u rizičnu kategoriju poslova i podložniji su uznemiravanju žena, da predstavi posljedice nasilja i na koji način se može reagirati kad se osjete prvi znakovi nasilja na radnom mjestu.

¹ European Union agency for fundamental rights; Nasilje nad ženama: istraživanje provedeno diljem Europske unije

² Sveltana Ramić Marković: Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u BiH 2018-2020

Pojam Nasilja

Ujedinjeni narodi definiraju nasilje nad ženama kao bilo koji čin rodno utemeljenog nasilja koji rezultira ili vrlo vjerovatno može prouzročiti fizičku, seksualnu ili duševnu povredu, štetu, ili patnju ženama, uključujući i prijetnje takvim djelima, prisiljavanje ili samovoljno lišavanje slobode, bilo da se isto događa u javnom ili privatnom životu.³ Definisane nasilja na radu uglavnom ovisi o tome da li te definicije daju institucije, stručnjaci određenih oblasti, naučnici, praktičari itd. Definicije nasilja na radu mogu se razlikovati i po određenosti po oblastima, odnosno pristupu iz kojih se problematika posmatra. Nasilje na radu možemo podijeliti po različitim oblicima ispoljavanja, kao što su:⁴

- Seksualno nasilje se odnosi na svaki vid povrede polne slobode i morala, svaki vid degradiranja i ponižavanja na seksualnoj osnovi, svaki vid prisiljavanja na seksualni odnos i silovanje. Ovu vrstu nasilja često prati i fizičko i psihičko nasilje, a često se ti slučajevi nasilja vrše istovremeno i posebno su ponižavajući.

- Fizičko nasilje koje podrazumijeva korištenje dijelova ili povređivanja druge osobe. Može da se vrši različitim načinima i sredstvima, a za posljedicu ima laku tjelesnu povredu ili tešku tjelesnu povredu.

- Ekonomsko nasilje uglavnom obuhvata oduzimanje novca i vrijednih stvari, kontrolisanje zarade i primanja, zabrana članu porodice da raspolaže svojim i zajedničkim prihodima, zabrana da se zaposli i ostvari sopstvene prihode, oduzimanje sredstava za rad, nametanje obaveze stalnog podnošenja detaljnih izvještaja o trošenju novca i dr.

- Psihičko nasilje se odnosi na ozbiljnu prijetnju da će biti napadnut život ili tijelo člana porodice. Psihičko nasilje se odnosi takođe na zastrašivanje, konstantno kritikovanje, potcjenjivanje, različite optužbe, emocionalno ucjenjivanje, stvaranje nesigurnosti kod žrtve, verbalno zlostavljanje, uznemiravanje, maltretiranje itd.

³ Zavod za javno zdravstvo FBiH; Međunarodni dan suzbijanja nasilja nad ženama 2017

⁴ Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru; Mušić, S., Nasilje u porodici kroz pravni okvir u Bosni i Hercegovini

Domaći i međunarodni pravni okvir

Ustav Bosne i Hercegovine propisuje zabranu diskriminacije na osnovu spola, između ostalih osnova, kao preduslov za prevenciju nasilja nad ženama. Pored toga, BiH, Republika Srpska i Federacija BiH su usvojile niz zakonskih akata koji zabranjuju diskriminaciju na osnovu spola, inkriminiraju različite oblike nasilja nad ženama i nasilja, te posebno propisuju zaštitu od diskriminacije i nasilja na radnom mjestu. Zakon o radu Federacije BiH ("Sl. novine FBiH", br. 26/2016 i 89/2018) prepoznaje uznemiravanje i nasilje na radu i mobing, te poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca izričito zabranjuje uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

„Ono što je zajedničko i za opšte i za seksualno uznemiravanje jeste da izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko okruženje, što su karakteristična obilježja mobinga. Ono što ih razlikuje, jeste motiv: kod opšteg uznemiravanja motiv je diskriminacija, kod seksualnog uznemiravanja, to, uglavnom, nije slučaj“ (Jovanović 2008, str. 61).

Seksualno uznemiravanje treba razlikovati od uznemiravanja po osnovu pola, jer je seksualno uznemiravanje oblik diskriminacije koji ima osnov u seksualnoj privlačnosti, odnosno neprivlačnosti, a uznemiravanje po osnovu pola oblik diskriminacije na temelju pola. U slučaju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu pola i mobinga, kao i u slučajevima diskriminacije koji su određeni članom 5. Zakona o radu, radnik i lice koje traži zaposlenje može, u skladu sa zakonom, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom radi ostvarivanja svojih prava koja su mu uskraćena, kao i radi ostvarenja naknade štete. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava, a tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede.

Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radu u Republike Srpske uređuje se zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na uazštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od

uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.⁵ Odredbe ovog zakona primjenjuju se na poslodavce i radnike koji se nalaze u radnom odnosu, lica angažovana van radnog odnosa u procesu rada, druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u procesu rada i lica koja traže zaposlenje. Radnjama uznemiravanja na radu, u skladu sa članom 6. i 7. ovog zakona smatraju se:

- 1) Fizički napad ili prijetnja fizičkim napadom,
- 2) Verbalno napadanje, obraćanje uz viku, prijetnju ili vrijeđanje,
- 3) Neprimjereno javno komentarisanje ličnih svojstava i osobina radnika,
- 4) Upućivanje vulgarnih komentara,
- 5) Neopravdano isključivanje radnika iz radnih procesa i procesa donošenja odluka, oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje posla i zabrana komuniciranja sa radnikom,
- 6) Neopravdano uskraćivanje neophodnih informacija, namjerno davanje pogrešnih informacija ili uputstava u vezi sa radom ili radnim procesom,
- 7) Postavljanje neadekvatno kratkih rokova za izvršavanje posla ili neosnovano preoterećivanje radnika radnim zadacima,
- 8) Dodjeljivanje neadekvatnih poslova u kontinuitetu, koji nisu u skladu sa stručnom spremom i sposobnostima radnika, osim u slučajevima i na način utvrđen propisima kojima se uređuje oblast rada,
- 9) Neopravdano stalno omalovažavanje rezultata rada radnika,
- 10) Prikupljanje i obrada podataka o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, zahtijevanje isprava ili drugih podataka koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova kod poslodavca ili ostvarivanja prava radnika,
- 11) Neosnovano kažnavanje ili uskraćivanje ostvarivanja prava po osnovu rada,
- 12) Druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja radnika, koje izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršavaju uslove rada ili dovode do toga da se radnik izoluje ili navede na to da otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Istanbulska konvencija je jedan od važnijih dokumenata, koji je usvojen 2011.godine, a koji je direktno povezan sa problematikon nasilja na radu. Ova Konvencija je od

⁵ Izvor: Službeni glasnik Republike Srpske; Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske

Parlamenta skupštine Vijeća Evrope proglašena kao standard koji mijenja temelje, jer državama pruža nov i detaljan okvir onoga što treba poduzeti kako bi se ubrzalo iskorjenjivanje nasilja u porodici i nasilja nad ženama. Istanbulska konvencija predstavljan prvi pravno obavezujući akt Vijeća Evrope u oblasti sprečavanja i borbe protiv nasilja nad ženama. Ovaj akt zahtijeva posebno prilagođavanje zakonskih i institucionalnih okvira država potpisnica radi njene uspješne implementacije, ali ne mora biti direktno primjenjiv u državama potpisnicama. Bosna i Hercegovina je 7. novembra 2013. godine postala 6. zemlja članica Vijeća Evrope koja je ratificirala Konvenciju i čime se obavezala na poduzimanje zakonodavnih i drugih mjera radi osiguranja pravnog, institucionalnog i organizacionog okvira za prevenciju nasilja nad ženama, zaštitu žrtava nasilja te kažnjavanje počinitelja nasilja.⁶

Analiza

Veliki broj žena širom svijeta iskusila je seksualno uznemiravanje na poslu. Prema statističkim podacima, jedna od šest radnica u Europi bila je izložena neželjenoj pažnji seksualne prirode i spolnom zlostavljanju (Eurofound). Nasilje nad ženama na radnom mjestu u većini slučajeva sprovode nadređene osobe zbog svog položaja, jer njihov položaj im daje osjećaj “moći” da upravljaju i manipuliraju sa podređenima sve u svrhu iskorištavanja za svoje nečiste namjere. Jedan od najčešćih oblika nasilja na radnom mjestu jeste oblik spolnog uznemiravanja. Oblik spolnog uznemiravanja najčešće započinje uvrijedljivim komentarima, seksualnim sugestijama ili šalama koje imaju seksualnu konataciju koje su usmjerene prema određenoj osobi. Također jedan od oblika može biti i požudno izravno gledanje u dijelove tijela, a zatim neželjeni dodiri po nekim dijelovima tijela, grljenje i ljubljenje. Prema istraživanju agencije FRA “Nasilje nad ženama” (2014.), 55% žena u Evropskoj uniji bilo je izloženo seksualnom uznemiravanju. Zatim, 32 % žrtava izjavilo je da je počinitelj bio njima nadređena osoba, kolega ili klijent. Jedna od deset žena doživjela je seksualno uznemiravanje ili uhođenje putem novih tehnologija. U Bosni i Hercegovini, gledajući nacionalnu statistiku, seksualno uznemiravanje na radnom mjestu 2019. poraslo je u odnosu na 2017. Porast kaznenih djela je čak do 55%. Prijave su u većini slučajeva

⁶ Izvor: Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru; Mušić, S., Nasilje u porodici kroz pravni okvir u Bosni i Hercegovini

anonimne, jer žrtve nasilja postaju i psihički i fizički nestabilni, i javlja im se mnoštvo strahova iz različitih razloga. Neki od razloga su strah od gubitka posla ili strah od osude okoline i njihovog nedovoljnog razumijevanja. Kod žena koje su žrtve nasilja na radnom mjestu, javlja se osjećaj preopterećenosti poslom, konstanto se osjećaju kao “zatočenice u vremenu”, pritisak koji vrši nasilnik nad njima utiče na njihovo mentalno zdravlje i uzrokuje narušenost produktivnosti i radne učinkovitosti.

Zakoni usvojeni za suzbijanje nasilja i uznemiravanja različiti su širom Evrope. Kako bi se kod poslodavca i radnika podigla svijest o njihovim obavezama i pravima, većina se zemalja s nasiljem i uznemiravanjem suočava primjenom zakona o jednakom postupanju ili općim zakonima o radu, a ne posebnim zakonima o zaštiti na radu. Osim zakonodavstvom, većina tvrtki u Evropskoj uniji uznemiravanjem se bavi kroz usvajanje neformalnih procedura, protokola, smjernica, objavljivanjem sudskih presuda i potpisivanjem kolektivnih ugovora za privatni i javni sektor.⁷

Nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu je pod uticajem sociokulturnih normi, posebno kad se ogleda da postoji tolerancija prema određenim ponašanjima.

Jedan od zajedničkih problema u većini zemalja je neprijavlivanje nasilja, jer žrtve nasilja zbog straha da neće moći u budućnosti ostvariti neke poslovne uspjehe ili uopšte doći do radnog mjesta, ne poduzimaju pravne mjere. U osnaživanju žrtvi veliku ulogu bi igrala javna osvještenost koliko je nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu čest događaj i da u većini slučajeva, mete nasilnika budu žene.

Nova Konvencija i preporuka ILO-a za sprječavanje nasilja i uznemiravanje u svijetu rada važan je korak ka izgradnji globalne odgovornosti za nasilje, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje koji često imaju vrlo jaku rodnu dimenziju. Zbog nejednakih odnosa moći i utjecaja kulturnih/društvenih normi, žene su njima nesrazmjerno više pogođene.⁸

Postoje profesije koje nose određeni rizik gdje postoji veća mogućnost nasilja nad ženama, zbog samog karaktera profesije.

⁷ Izvori: Konferencija na visokoj razini; Sudjelovanje žena na tržištu rada — dobrobit za društvo;

⁸ Izvori: Konferencija na visokoj razini; Sudjelovanje žena na tržištu rada — dobrobit za društvo;

Posljedice nasilja

Posljedice koje se najčešće javljaju kod žrtve su: strah, tjeskoba i stres; problemi sa spavanjem i umor; depresija; posttraumatski poremećaj; fizičke ozljede; smanjena motivacija i produktivnost; pogoršanje odnosa na radu; više zahtijeva za promjenu radnog mjesta i poteškoće u zapošljavanju.

Kad govore o najozbiljnijim slučajevima seksualnog nasilja, žene kažu da su tada njihove emocionalne reakcije većinom bile strah, srdžba i sram zbog toga što im se dogodilo. Žene koje su doživjele seksualno nasilje od nekog tko nije bio njihov partner navele su i visoku razinu šoka.⁹ Seksualno nasilje ostavlja brojne posljedice, prije svega na psihičko i fizičko zdravlje. Žrtva je u većini slučajeva svjesna fizičkih povreda poput moguće zaraze spolno prenosivim bolestima, onim manje opasnim i lako izliječivim, kao i one bolesti koje mogu imati dugoročne implikacije. Za razliku od fizičkih povreda, psihološke povrede su manje vidljive i manje jasne na samom početku, a nažalost mogu biti dugotrajnije i teže od fizičkih povreda. Kod žrtve seksualnog nasilja kao psihološka povreda javljaju se suicidalne misli, anksioznost, depresija, nizak osjećaj samopouzdanja, problemi sa koncentracijom, seksualni problemi, noćne more, razvijanje fobije i post-traumatski stresni poremećaj. Seksualna viktimizacija može dovesti do promjena u razvoju slike o sebi, svojoj seksualnosti i vjerovanju partnerima/cama u kritičnim godinama razvoja. Kod osoba koje su preživjele seksualno nasilje rizik od depresije i posttraumatskog stresnog poremećaja prisutan je u daleko većoj mjeri. Značajno je povećana i vjerojatnost suicidalnog ponašanja.¹⁰ Osim fizičkih i psihičkih posljedica, seksualno nasilje ostavlja i jake posljedice na socijalni život osobe koja ga je proživjela, nerijetko se dešava da okolina žrtve se povlači i ne ukazuje dovoljno razumijevanja za njihovu situaciju, pa osoba ostaje sama bez podrške i osjećaja sigurnosti. Osobe koje prežive seksualno nasilje, a pritom su ga prijavile ili nekome ispričale, ostaju „obilježene“, izolirane, izložene raznim primjedbama, komentarima i savjetima, i to kroz dulje vremensko razdoblje.¹¹

⁹ Izvori: Dostojanstvo; Nasilje nad ženama: istraživanje provedeno diljem Evropske unije

¹⁰ Izvori: Ženska soba; Posljedice seksualnog nasilja

¹¹ Izvori: Ženska soba; Posljedice seksualnog nasilja

Rizične profesije

Postoje profesije koje su podložnije nasilju, jer zahtijevaju direktan kontakt sa ljudima. U takvim profesijama, često nasilje počinjavaju “treće osobe”, dakle osobe koje nisu radne kolege, već klijenti, poslovni partneri, pacijenti itd. 57.4% radnika u evropskim preduzećima je izjavilo da se moraju baviti sa “teškim” klijentima, pacijentima i učenicima. 4% radne populacije su izjavili da su žrtve fizičkog nasilja.¹²

U skupinu rizičnih profesija spadaju: medicinske sestre i druge zdravstvene radnice, radnice zaposlene u javnom prevozu, zaposlenice u domu korisnika usluga, kasirke, policajci/ke, socijalni radnici, prosvjetni radnici, poštari, zaštitarke, novinarke.

U zdravstvu je nasilje na radnom mjestu postao čest čin i jedan od glavnih faktora narušavanja zdravlja zaposlenika. Nasilje može biti od samih pacijenata, njihove porodice, pratnje ili saradnika u zdravstvu. Zdravstveno osoblje je često izloženo svađama, nepoštivanju, uvredama, uznemiravanju, zastrašivanju i prijetnjama, a razlog toga su pacijenti koji su nezadovoljni za zdravstvenim sistemom i uslugama koje im se pružaju. Rezultati istraživanja koja su provedena u Kanadi, Novom Zelandu, Australiji, SAD-u, pokazuju da su u zdravstvu najčešće žrtve nasilja medicinske sestre. Sam način usluge koje pruža medicinska sestra, bliski fizički kontakt sa pacijentom, manjak osoblja, rad u smjenama, nametanje određenih ograničenja pacijentu vezanih za hranu, piće, pušenje, sve to povećava mogućnost nasilja.

Prosvjetne radnice nerijetko se nalaze u situacijama u kojima su meta nasilja, a nasilje najčešće vrše roditelji učenika, radne kolege, pa čak i učenici. Psihički oblik nasilja je najzastupljeniji oblik koji se vrši nad prosvjetnim radnicama, a najčešći razlozi zbog kojih bivaju napadnute su nezadovoljstvo roditelja zbog loših ocjena, zatvaranje očiju na realno stanje učenika i forsiranje stvaranja nerealne slike na osnovu neadekvatne argumentacije, bijes učenika izazvan zbog situacija ili pravila koje im ne odgovaraju, te izazvani bijesom, svoje učiteljice, nastavnice ili profesorice nazivaju pogrđnim imenima i upućuju im prijetnje ili komentare koje imaju seksualnu konotaciju. Također, od svojih radnih kolega bivaju na intelektualnom nivou ponižavane na osnovu fizičkog izgleda, upućujući im komentare koji su zasnovani na manjoj vrijednosti žena te dajući seksualne sugestije. Nezaštićenost radnika/ca u obrazovanju

¹² Izvori: Zavod za javno zdravstvo FBiH; Međunarodni dan suzbijanja nasilja nad ženama 2017

posljedica je zanemarivanja obrazovanja i niza loših mjera kojima ga se nastojalo promijeniti. Uvjete rada odgojno-obrazovnih radnica potrebno je poboljšati ne samo povećanjem materijalnih primanja nego i promicanjem rodne ravnopravnosti - od roda kao teme do primjene feminističke pedagogije te sustavne edukacije i osnaživanja svih sudionika/ca odgoja i obrazovanja.¹³

Atipični oblik rada je oblik koji je podložniji nasilju od drugih oblika. Atipični oblici rada uključuju honorarni rad, privremeni rad, rad na određeno vrijeme, povremeni i sezonski rad, grupno zapošljavanje / platformski rad, radnike na osnovu vrijednosnih kupona i radnike u kućanstvima. Neki oblici atipičnog rada uključuju veći rizik nesigurnosti (npr. Sezonski ili rad u kućanstvu u kojem su većina zaposlenih žene), jer u takvim oblicima rada najzastupljenije je seksualno uznemiravanje. Seksualno zlostavljanje se definira kao nepoželjno ponašanje seksualne prirode koje žrtva doživljava da ima svrhu da je uvrijedi ili ponizi, da ometa njezin rad i/ili stvara zastrašujuće, uvrjedljivo ili neprijateljsko radno mjesto. Seksualno uznemiravanje nastaje zbog diskriminacije i nejednakosti uloga i odnosa spolova.¹⁴

Najčešći oblici seksualnog uznemiravanja počinju sa seksualnim pribjedbama, neželjenim dodirima, grljenjem, ljubljenjem i nepoželjnim pozivima koji su seksualne prirode. Prema istraživanjima žene koje su dio atipičnog oblika rada, doživjele su da im nadređeni šalju eksplicitne sadržaje spolne prirode, putem elektronske pošte, društvenih mreža i / ili direktnih poruka, kao i isticanje eksplicitnih slika na radnome mjestu (npr. kalendari, poster, kompjuterski zasloni).¹⁵

¹³ Libela-portal o rodu, spolu i demokraciji; (2018): Rodno uvjetovano nasilje nad odgojno-obrazovnim radnicama.

¹⁴ Smjernice za socijalne partnere na razini poduzeća i sektora; Prekinimo nasilje nad ženama u transportu.

¹⁵ Radio slobodna Evropa; (2021): Podaci o seksualnom uznemiravanju na poslu.

Zaključak

Prema istraživanjima, o slučajevima spolnog uznemiravanja na radnom mjestu ali i o drugim oblicima uznemiravanja, priča se tek kada se dogode, što govori da nema prevencije. Firme bi trebale uvesti edukaciju za svoje poslodavce i na taj način spriječiti nepoželjne situacije prije nego se dogode. Direktiva Evropske unije koja postavlja opća načela zaštite radnika i sigurnost na radu (89/391) iz 1989. ukazuje na odgovornost poslodavca da za svoje zaposlenike obezbijedi sigurnost i zaštiti ih od mogućih šteta na radnom mjestu.¹⁶ Regulatorno pravni okvir po pitanju nasilja na radnom mjestu ima jasno definisane odredbe koje ukazuju na zabranu svakog vida nasilja i zlostavljanja na radnom mjestu. Zakon o radu Federacije BiH ukazuje da u slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, da se ni jedna odredba ovog zakona ne može tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka. Iako u zakonu o radu Federacije BiH i Republike Srpske nasilje i zlostavljanje na radnom mjestu predstavljeno kao kažnjivo djelo, nažalost iz dana u dan je učestalije, te stoga bi se zaposlenicima trebale pružiti informacije kako prepoznati neprihvatljivo ponašanje i kako reagirati u prijetećim situacijama, također bi se trebali organizovati trening obuke de-eskalaciju sukoba i kurseve samoodbrane za žene. Radno okruženje bi trebalo imati video nadzore, odgovarajuće osvjetljenje, izlaze u slučaju opasnosti, nisu poželjna skrivena i nedostupna područja .

¹⁶ Zavod za javno zdravstvo FBiH; (2017): Međunarodni dan suzbijanja nasilja nad ženama.

LITERATURA

1. Zavod za javno zdravstvo FBiH; (2017): Međunarodni dan suzbijanja nasilja nad ženama.

<https://www.zzjzfbih.ba/medunarodni-dan-borbe-ili-suzbijanja-nasilja-nad-zenama-2017-ne-izostavljajte-nikoga/>

2. Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru; Mušić, S., Nasilje u porodici kroz pravni okvir u Bosni i Hercegovini.

https://pf.sum.ba/wp-content/uploads/2022/01/MUSIC_CL.pdf

3. Konferencija na visokoj razini; Sudjelovanje žena na tržištu rada — dobrobit za

društvo; https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Brosura_URS.pdf

4. Libela-portal o rodu, spolu i demokraciji; (2018): Rodno uvjetovano nasilje nad odgojno-obrazovnim radnicama.

<https://www.libela.org/sa-stavom/10022-rodno-uvjetovano-nasilje-nad-odgojno-obrazovnim-radnicama/>

5. Službeni glasnik Republike Srpske; Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske.

<https://advokat-prnjavorac.com/Zakon-o-zastiti-od-uznemiravanja-na-radu-Republike-Srpske.html>

Smjernice za socijalne partnere na razini poduzeća i sektora; Prekinimo nasilje nad ženama u transportu.

https://www.etf-europe.org/content/uploads/2018/11/STRTOG_Guidance_HR.pdf

6. Radio slobodna Evropa; (2021): Podaci o seksualnom uznemiravanju na poslu.

<https://www.slobodnaevropa.org/a/preko-dvije-tre%C4%87ine-%C5%BEena-u-hrvatskoj-spolno-uznemiravano-na-poslu/31247953.html>

7. Dostojanstvo; Nasilje nad ženama: istraživanje provedeno diljem Evropske unije

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_hr.pdf

8. Ženska soba; Posljedice seksualnog nasilja

<http://zenskasoba.hr/hr/podrucja-rada/seksualno-nasilje/posljedice-seksualnog-nasilja/>

9. Leymann, H. (1996). The Content of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5(2),165-184.

10. Svjetlana Ramić Marković: Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u BiH 2018-2020

11. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>

