

**Seksualno
uznemiravanje
u Republici Srbiji**

Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji

Izdavač:

Misija OEBS-a u Srbiji

Autori:

Dr Marija Babović

Dr Mario Reljanović

Grafičko oblikovanje:

Milica Dervišević

ISBN 978-86-6383-104-9

Svi pojmovi koji su u tekstu upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju i muški i ženski rod osoba na koja se odnose.

Napomena: Stavovi izrečeni u publikaciji pripadaju isključivo autorima i njihovim saradnicima i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Misije OEBS-a u Srbiji.

Sadržaj

Dr Marija Babović

Seksualno uznemiravanje u Srbiji

Analiza zasnovana na podacima istraživanja OEBS-a o
dobrobiti i bezbednosti žena u jugoistočnoj i istočnoj Evropi .. 5

Uvod	5
Seksualno uznemiravanje kao oblik nasilja nad ženama	7
Rasprostranjenost seksualnog uznemiravanja u Srbiji	10
Počinioci seksualnog uznemiravanja	21
Posledice seksualnog uznemiravanja	25
Prijavljivanje seksualnog uznemiravanja	27
Zaključci	29
Preporuke	31
Reference	34

Dr Mario Reljanović

Seksualno uznemiravanje na radu u Republici Srbiji

– normativni okvir i njegova primena

1. Pojam seksualnog uznemiravanja	37
2. Seksualno uznemiravanje kao oblik zlostavljanja na radu	51
3. Seksualno uznemiravanje kao vrsta diskriminacije u oblasti rada	76
4. Prikriveno seksualno uznemiravanje	82
5. Krivično delo polno uznemiravanje	85
6. Zaključci i preporuke	88

Seksualno uznemiravanje u Srbiji

Analiza zasnovana na podacima istraživanja OEBS-a o dobrobiti i bezbednosti žena u jugoistočnoj i istočnoj Evropi

Uvod

Cilj analize je da na osnovu podataka istraživanja OEBS-a o dobrobiti i bezbednosti žena u jugoistočnoj i istočnoj Evropi prikaže rasprostranjenost seksualnog uznemiravanja kao jednog od najčešćih oblika nasilja nad ženama. Analiza treba i da odgovori na nekoliko ključnih pitanja koje opisuju karakteristike seksualnog uznemiravanja:

- U kojim se sve specifičnim oblicima seksualno uznemiravanje ispoljava?
- Koji su najteži oblici seksualnog uznemiravanja i koliko su rasprostranjeni?
- Ko su najčešći počinioci seksualnog uznemiravanja žena?
- U kojim životnim kontekstima žene najčešće izložene seksualnom uznemiravanju?
- Koje su žene češće izložene seksualnom uznemiravanju, odnosno koji faktori povećavaju rizike od izloženosti seksualnom uznemiravanju?
- Kakve su posledice seksualnog uznemiravanja po zdravlje i blagostanje žena?
- Kojim strategijama žene izlaze na kraj sa seksualnim uznemiravanjem? Da li prijavljuju slučajeve seksualnog uznemiravanja i kome? A šta su prepreke za prijavljivanje, odnosno razlozi da ne prijave slučaj seksualnog uznemiravanja?
- U slučaju da su prijavile nasilje, odnosno obratile se za pomoć nekoj instituciji ili organizaciji, u kojoj su meri zadovoljne podrškom koju su dobile?

Analiza je sprovedena na podacima istraživanja OEBS-a koje je sprovedeno 2018. godine i obuhvatilo 2023 žene u Srbiji starosti 18-74 godine. Imajući u vidu da je reč o regionalnom istraživanju, kojim su osim Srbije obuhvaćene Albanija, Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Severna Makedonija, Moldavija, Ukrajina i Kosovo*, omogućeni su uporedni uvidi u odnosu na zemlje u regionu. Pored toga, zahvaljujući primeni

iste metodologije kao u istraživanju za EU koje je 2012. godine sprovela Agencija Evropske unije za fundamentalna prava (FRA), nalazi su uporedivi i sa zemljama EU.

Seksualno uznemiravanje kao oblik nasilja nad ženama

Seksualno uznemiravanje je jedan od oblika rodno zasnovanog nasilja koji se u odnosu prema ženama koristi kao instrument održavanja neravnotežnih odnosa moći. Nasilje nad ženama predstavlja takvu vrstu društvenog odnosa u kome se direktno ili indirektno, kroz interpersonalno ili strukturno nasilje¹ uspostavlja i obnavlja kontrola nad izborima, ulogama i ponašanjem žena u sferi privatnih odnosa ili u javnom društvenom životu, na osnovu kojih se reprodukuju patrijarhalni rodni režimi². Nasilje nad ženama (i devojčicama³) definisano je međunarodnim instrumentima ljudskih prava kao „kršenje prava i osnovnih sloboda koje predstavlja manifestaciju istorijski nejednakih odnosa moći između muškaraca i žena“⁴.

-
- 1 Više o tome u Babović, M. (2015) Teorijski i istraživački pristupi u proučavanju strukturnog, kulturnog i direktnog nasilja, *Sociologija*, Vol. 57, br. 2, str: 331-352.
 - 2 Više o rodnim režimima u Blagojević, M. (2002) «Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000: urođjavanje cene haosa», u Bolčić, S, Milić, A. (ur.) *Srbija krajem milenijuma: razaranje društva, promene i svakodnevni život*, ISIFF, Beograd: 293-314; Connell, R.W. (1987) *Gender and Power*, Cambridge: Polity Press.
 - 3 Nasilje nad devojčicama je važan oblik nasilja nad ženama, ali ovom analizom nije obuhvaćen zbog toga što se podaci odnose na odraslu populaciju žena starih 18-74 godine.
 - 4 Deklaracija Ujedinjenih nacija o Eliminisanju nasilja and ženama, 1994. <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

Definicije nasilja nad ženama

„Rodno zasnovano nasilje nad ženama jedno je od temeljnih društvenih političkih i ekonomskih sredstava kojima se stalno iznova nastavlja podređena pozicija žena uz poštovanje muškaraca i njihovih stereotipnih uloga...Ovo nasilje uzima višestruke oblike, uključujući dela ili propuste, smišljene ili koji verovatno mogu izazvati ili rezultovati smrću ili fizičkom, seksualnom, psihološkom ili ekonomskom štetom ili patnjom žene, pretnje takvim delima, uznemiravanje, prisilu i proizvoljno lišenje slobode.“

Komitet Ujedinjenih nacija za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena, Preporuka 35

„Nasilje nad ženama označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije nad ženama i predstavlja sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode do, odnosno mogu da dovedu do, fizičke, seksualne, psihičke odnosno ekonomske povrede odnosno patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu odnosno arbitrarno lišavanje slobode, bilo u javnosti odnosno u privatnom životu.“

Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici

Seksualno uznemiravanje definisano je Konvencijom Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (nadalje Istanbulska konvencija) kao neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje seksualne prirode u svrhu, odnosno uz ishod povrede dostojanstva osobe, posebno kada se stvara zastra-

šujuća, neprijateljska, degradirajuća, ponižavajuća odnosno uvredljiva atmosfera (član 40). Od država članica se zahteva da preduzmu mere kojima bi se obezbedilo da ovi oblici nasilja budu predmet krivične ili druge pravne sankcije. Krivično delo predstavlja i pomaganje, podstrekivanje ili pokušaj ovakvih oblika nasilja (član 41).

U istraživanju OEBS-a seksualno uznemiravanje operacionalizovano je kao:

- 1) Neželjeno diranje, grljenje ili ljubljenje
- 2) Seksualno sugestivni komentari ili šale koje vređaju žene
- 3) Neprikladni pozivi za izlazak na sastanke
- 4) Napadna i uvredljiva pitanja o privatnom životu
- 5) Nametljivi i uvredljivi komentari o izgledu
- 6) Neprikladno posmatranje ili fiksacija pogledom koja se doživljava kao zastrašujuća
- 7) Slanje ili pokazivanje seksualno eksplicitnih slika, fotografija ili poklona koji su bili uvredljivi
- 8) Osoba se nepristojno prikazivala ženi
- 9) Prinuda da se gledaju ili posmatraju pornografski sadržaji protiv ženine volje
- 10) Dobijanje neželjenih seksualno eksplicitnih i uvredljivih mejlova ili SMS poruka
- 11) Neprikladno uvredljivo napadanje na društvenim mrežama kao što je Fejsbuk ili na internetu u sobama za ćaskanje

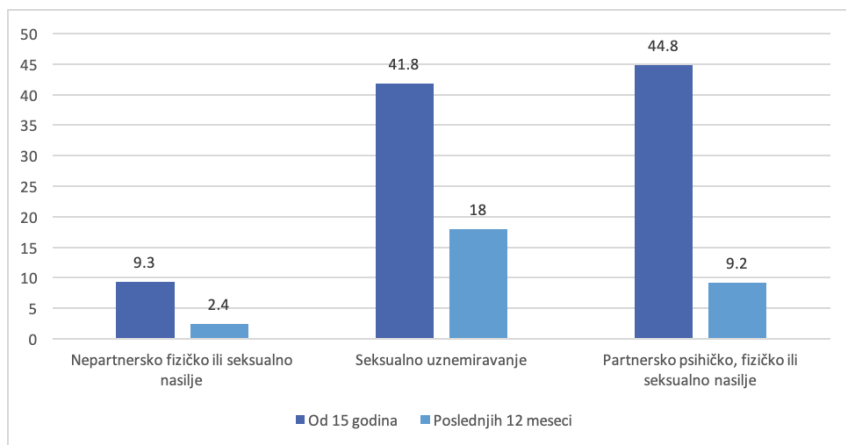
Kao najteži oblici seksualnog uznemiravanja definisani su oblici ponašanja, odnosno radnje navedene pod 1, 2, 7, 8, 9 i 10⁵.

Rasprostranjenost seksualnog uznemiravanja u Srbiji

Seksualno uznemiravanje predstavlja jedan od najčešćih oblika nasilja nad ženama u Srbiji (grafikon 1). Znatno je češće zastupljeno među ženama starim 18-74 godine od fizičkog ili seksualnog nasilja koje počine osobe koje nisu u partnerskom odnosu sa ženama, i tek nešto ređe nego nasilje koje počine sadašnji ili bivši partneri a koje uključuje psihičko, fizičko ili seksualno nasilje. U Srbiji je seksualnom uznemiravanju bilo izloženo 41,8% žena od navršenih 15 godina života (782 žene iz uzorka), dok je u periodu od 12 meseci koji su prethodili istraživanju, ovom obliku nasilja bilo izloženo 18% žena (313 žena iz uzorka).

5 OEBS (2019) Anketa o nasilju nad ženama koju je sproveo OEBS. Dobrobit i bezbednost žena, str. 29-30.

Grafikon 1: Rasprostranjenost različitih oblika rodno zasnovanog nasilja nad ženama u Srbiji, 2018. godina, u %

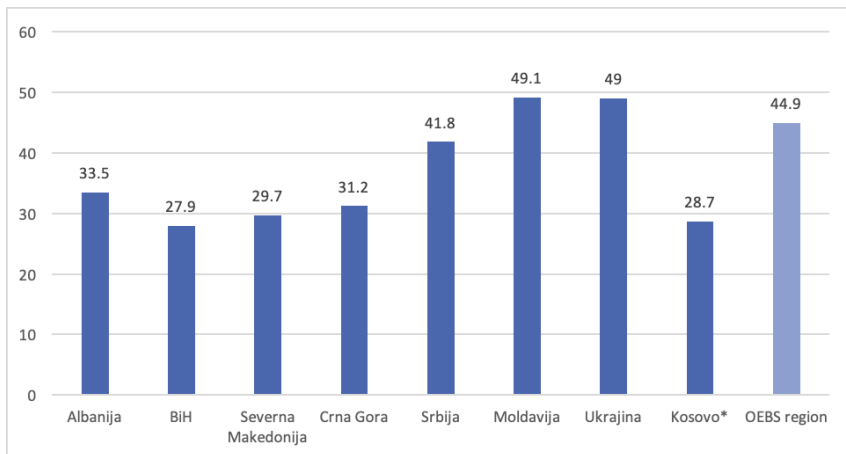


Osnova: 2023 žena starosne dobi 18-74 godine u Srbiji

Projektovano na populaciju žena u Srbiji od navršениh 15 godina života nekom obliku seksualnog uznemiravanja bilo je izloženo 1.110.496 žena a tokom poslednjih 12 meseci 479.174 žene.

U poređenju sa zemljama iz regiona, Srbija ima niže stope rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja koje su žene iskusile nakon navršениh 15 godina samo od Ukrajine i Moldavije i više u odnosu na sve druge zemelji i Kosovo* (grafikon 2).

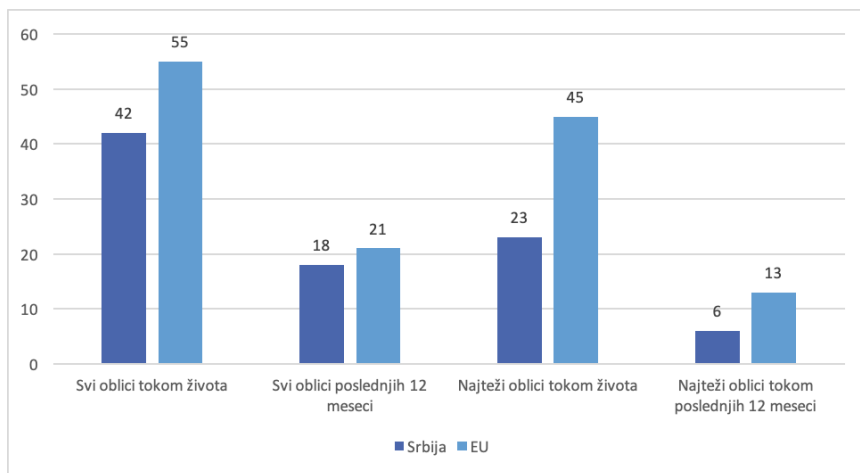
Grafikon 2: Rasprostranjenost seksualnog uznemiravanja u zemljama u regionu, 2018. godina, u %



Osnova: Ukupan broj žena obuhvaćenih nacionalnim uzorcima istraživanja

Stopa rasprostranjenosti je niža za Srbiju ali i za čitav region jugoistočne i istočne Evrope je niža nego što je prosek za Evropsku uniju, što može da ukaže i na nižu spremnost žena da izveste o ovim iskustvima tokom istraživanja zbog toga što je ova tema još uvek tabu tema u patrijarhalnijim sredina, kao i zbog nedovoljne osvešćenosti o tome šta predstavlja seksualno uznemiravanje koje je važno da bi se ovakva iskustva prepoznala i zapamtila. U odnosu na EU posebno je niža stopa rasprostranjenosti težih oblika seksualnog uznemiravanja (grafikon 3).

Grafikon 3: Rasprostranjenost seksualnog uznemiravanja za Srbiju 2018. godine i EU prosek 2012. godine, u %

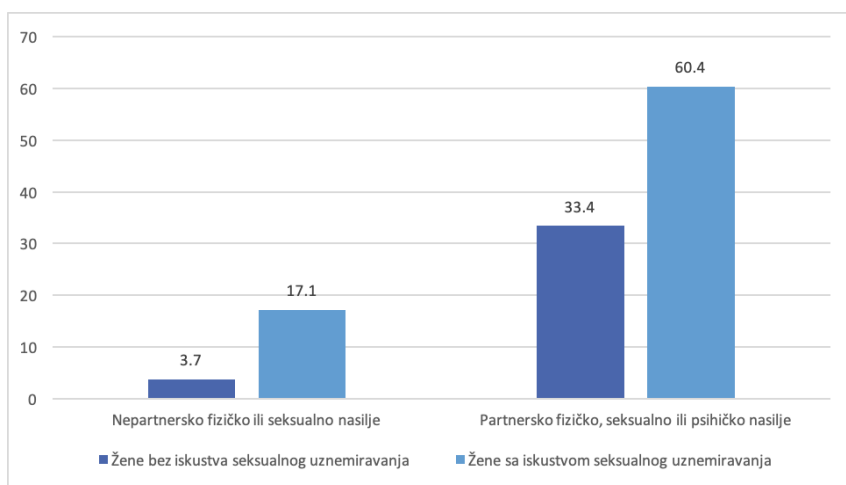


Osnova: Ukupan broj žena obuhvaćenih nacionalnim uzorcima istraživanja

Nalazi istraživanja jasno pokazuju da je seksualno uznemiravanje deo kompleksnog sindroma nasilja nad ženama kojim se žene zapravo drže u podređenom položaju različitim sredstvima prinude i nanošenja štete. Žene koje su iskusile seksualno nasilje, češće su iskusile i druge oblike partnerskog ili nepartnerskog nasilja nego žene koje nisu iskusile seksualno uznemiravanje. Kao što se može videti iz narednog grafikona (grafikon 4), žene koje su iskusile seksualno uznemiravanje višestruko češće su iskusile i nepartnersko fizičko ili seksualno nasilje, a gotovo dvostruko više neki oblik partnerskog nasilja nego žene koje nisu prijavile iskustva seksualnog uznemiravanja. To može da ukaže na dve pojave. Prvo, žene koje su prijavile iskustva seksualnog uzne-

miravanja generalno imaju razvijeniju svest o nasilju i sklonije su da percipiraju takva i skustva i/ili da ih prijave tokom istraživanja. Drugo, žene koje su izložene seksualnom uznemiravanju žive u strukturno i kulturno nepovoljnijim sredinama, mrežama odnosa sa drugima ili poseduju karakteristike koje ih više izlažu rizicima od različitih vrsta nasilja (poput mladosti i sl., o čemu će kasnije biti više reči).

Grafikon 4: Žene prema iskustvu seksualnog uznemiravanja i drugim oblicima partnerskog i nepartnerskog nasilja, Srbija 2018. godina, u %



Osnova: 2023 žena starosne dobi 18-74 godine u Srbiji

Najrasprostranjeniji oblici seksualnog uznemiravanja u Srbiji su neprikladno posmatranje ili fiksacija pogledom koja se doživljava kao zastrašujuća, napadna i uvredljiva pitanja o privatnom životu, seksualno sugestivni komentari i vicevi, neželjeno grljenje i ljubljenje, namegljivi komentari o izgledu i neprikladni pozivi za izlazak. To su najčešći oblici uznemiravanja u čitavom regionu u kome je sprovedno istraživanje. Međutim, kada se Srbija uporedi sa prosekom za region, mogu se primetiti i izvesne „nacionalne specifičnosti“ u obrascima seksualnog uznemiravanja. U Srbiji se više nego prosečno u regionu zadire u ženin privatni život i uznemiravanje sprovodi putem digitalnih medija i interneta. Iako napadi na društvenim mrežama nisu svrstani u najteže oblike seksualnog uznemiravanja, prema metodologiji istraživanja, potrebno je imati u vidu da upravo ovi napadi mogu imati veoma štetne efekte po život žena koje su izložene tim napadima, sa daleko sežnim posledicama i to naročito kada su mlade žene u pitanju koje su osetljivije na pritiske i mišljenja sredine.

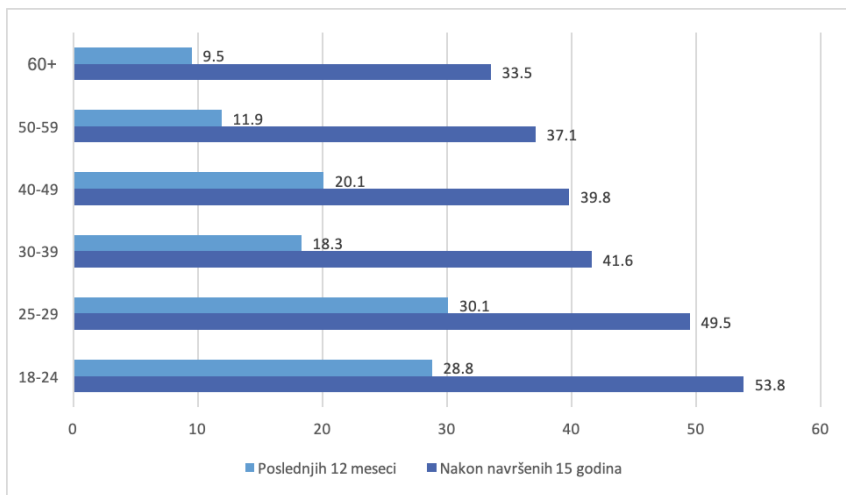
Tabela 1: Rasprostranjenost različitih vrsta seksualnog uznemiravanja od navršениh 15 godina, Srbija i prosek za region, istraživanje OEBS-a 2018. godina, u %

Vrsta seksualnog uznemiravanja	Srbija	Region prosek
Neprikladni pozivi za izlazak na sastanke	11,3	12,3
Napadna i uvredljiva pitanja o privatnom životu	19,5	16,9
Nametljivi i uvredljivi komentari o izgledu	12,1	14,1
Neprikladno posmatranje ili fiksacija pogledom koja se doživljava kao zastrašujuća	20,7	22,3
Neprikladno uvredljivo napadanje na društvenim mrežama kao što je Fejsbuk ili na internetu u sobama za časkanje	9,7	6,4
Najteži oblici		
Neželjeno diranje, grljenje ili ljubljenje	12,1	18,9
Seksualno sugestivni komentari ili šale koje vređaju žene	14,2	16,9
Slanje ili pokazivanje seksualno eksplicitnih slika, fotografija ili poklona koji su bili uvredljivi	3,5	3,4
Osoba se nepristojno prikazivala ženi	3,8	5,4
Prinuda da se gledaju ili posmatraju pornografski sadržaji protiv ženine volje	0,4	0,7
Dobijanje neželjenih seksualno eksplicitnih i uvredljivih mejlova ili SMS poruka	5,1	4,0

Osnova: Ukupan broj žena obuhvaćenih nacionalnim uzorcima istraživanja

Sa povećanim rizicima od seksualnog uznemiravanja suočavaju se mlađe žene, češće zaposlene nego nezaposlene i neaktivne žene, a najčešće one koje rade kao samozaposlene. Natprosečno su rizicima izložene učenice i studentkinje kao i žene iz urbanih sredina u odnosu na žene iz ruralnih. Kao što se može videti iz narednog grafikona, rizici od seksualnog uznemiravanja opadaju sa godinama starosti. Najčešće o ovim iskustvima izveštavaju mlađe žene. Kada je u pitanju izloženost seksualnog uznemiravanja od navršениh 15 godina, ovo opadanje rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja može biti ne samo posledica efekta starosti žene, već i posledica vremenske udaljenost incidenata, odnosno mogućnosti da su žene ovakva iskustva zaboravile. Takođe može biti i posledica međugeneracijskih razlika u pogledu osvešćenosti o seksualnom uznemiravanju, te da starije žene nisu svoja iskustva tumačile kao uznemiravanje jer se u to vreme na takve oblike ponašanja nije gledalo kao na uznemiravanje, već su bila pravdana kao „komplimenti“, bila su socijalno prihvatljivija. Ipak, podaci o rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja u poslednjih 12 meseci ukazuju na to da postoji i efekat starosti, odnosno da su mlađe žene znatno češće izložene seksualnom uznemiravanju nego starije žene.

Grafikon 5: Žene sa iskustvom seksualnog uznemiravanja prema starosti, Srbija 2018, u %

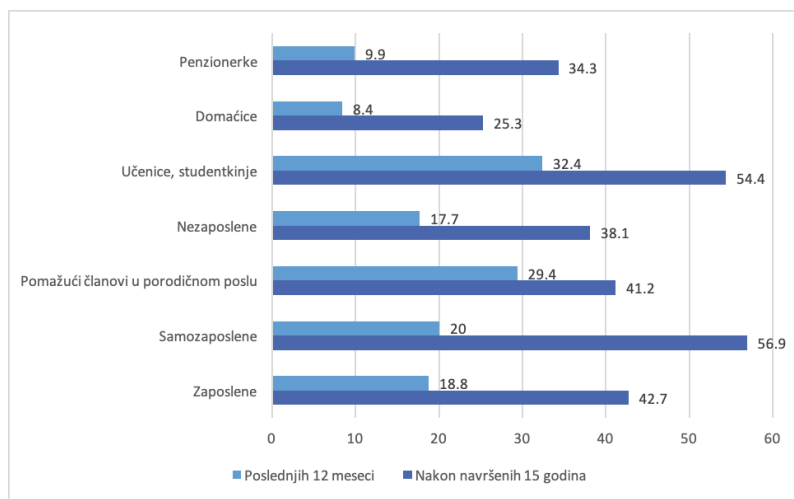


Osnova: 2023 žena starosne dobi 18-74 godine u Srbiji

Kada je u pitanju ekonomska aktivnost kao faktor seksualnog uznemiravanja, postoji jasna razlika između aktivnih i neaktivnih žena. Žene koje ne izlaze na tržište rada, odnosno koje su neaktivne, poput penzionerki i domaćica, znatno su ređe izložene seksualnom uznemiravanju nego aktivne žene. To je pre svega zbog toga što su manje uključene u vrste odnosa u okviru kojih se seksualno uznemiravanje odvija. Nezaposlene žene, odnosno žene koje traže zaposlenje, već su znatno češće izložene seksualnom uznemiravanju, a zaposlene žene još češće. Pored toga prisutan je i efekat vrste zaposlenosti. Najvećim rizicima

izložene su samozaposlene žene. Važan je i efekat moći, koji zajedno sa efektom mladosti daje natprosečno visoku rasprostranjenost iskustva seksualnog uznemiravanja kod učenica i studentkinja.

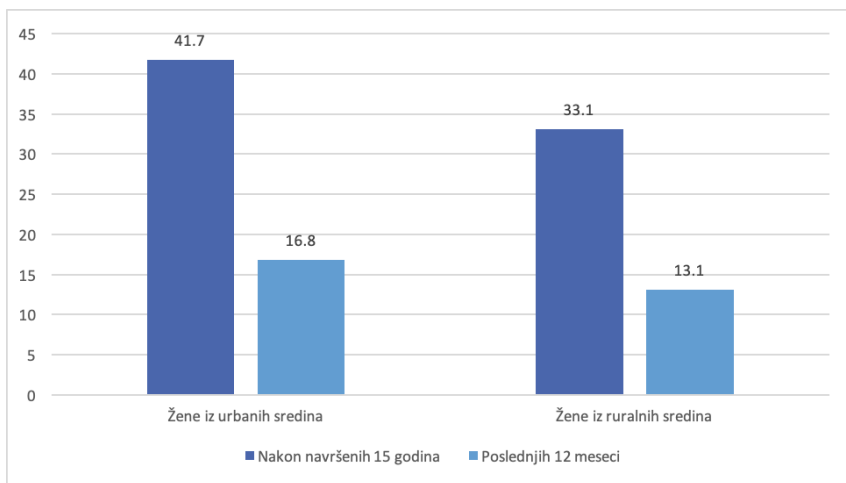
Grafikon 6: Žene sa iskustvom seksualnog uznemiravanja prema ekonomskoj aktivnosti, Srbija 2018, u %



Osnova: 2023 žena starosne dobi 18-74 godine u Srbiji

Nalazi ukazuju da postoji i uticaj stepena urbanizacije, odnosno da je seksualno uznemiravanje rasprostranjenije među ženama koje žive u urbanim sredinama u odnosu na žene koje žive u ruralnim sredinama.

Grafikon 7: Žene sa iskustvom seksualnog uznemiravanja prema mestu stanovanja, Srbija 2018, u %



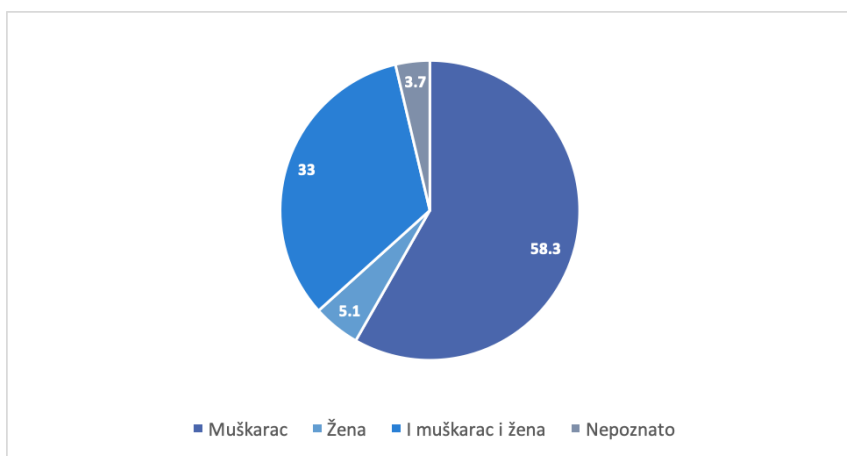
Osnova: 2023 žena starosne dobi 18-74 godine u Srbiji

Najteži incident seksualnog uznemiravanja koje su žene doživele za najveći broj žena bilo je neprikladno posmatranje ili fiksacija pogledom koja se doživljavala kao zastrašujuća (za 22,2% žena), neprikladna pitanja o privatnom životu (za 21,1% žena koje su iskusile seksualno uznemiravanje), neželjeno grljenje ili ljubljenje (17,5%), seksualno sugestivni komentari ili šale koje su bile uvredljive (10,4%), neprikladni pozivi za izlazak na sastanak (9,6%), neprikladni komentari o fizičkom izgledu koji su bili uvredljivi (7,2%) i drugo (12%).

Počinioci seksualnog uznemiravanja

Počinioci seksualnog uznemiravanja najčešće su muškarci (grafikon 8), dok su u trećini slučajeva to žene a u manjem broju slučajeva reč je o više počinilaca među kojima su i muškarci i žene.

Grafikon 8: Počinioci seksualnog uznemiravanja po polu, Srbija, 2018., u %



Osnova: 782 žene koje su izvestile da su doživele bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja

Počinioci se donekle razlikuju u zavisnosti od vrste seksualnog uznemiravanja. Tako se intimni partneri javljaju češće među počiniocima u kontekstu prinude da se gledaju ili posmatraju pornografski sadržaji protiv volje i to u 16,4% slučajeva reč je o sadašnjem, u 21,4% slučajeva o prethodnom partneru, u 19,2% slučajeva o bivšem dečku i 19,2% slučajeva o osobi s kojom su tek počele da izlaze. Osim toga, bivši partner se još javlja kao počinilac u 10% slučajeva kada je u pitanju neželjeno

grljenje i ljubljenje. U slučaju svih ostalih oblika seksualnog uznemiravanja najčešći počinioci su prijatelji i poznanici, druge osobe koje žene poznaju ili nepoznate osobe. Nepoznate osobe najčešće se nalaze među počiniocima onih oblika koji su povezani sa uvredljivim napadima na društvenim mrežama, neprikladnim posmatranjem i fiksacijom pogledom, neprikladnim prikazivanjem pred ženom i slanjem ili pokazivanjem seksualno eksplicitnih slika ili poklona. Poznanici i prijatelji su najčešći počinioci onih oblika koji su povezani sa nametljivim i uvredljivim pitanjima o privatnom životu, komentarima o izgledu. Kolege se učestalije javljaju kao počinioci napadnih i uvredljivih pitanja o privatnom životu, kao i davanja seksualno sugestivnih komentara ili šala koje vređaju žene nego drugih vrsta uznemiravanja.

Tabela 2: Najčešći počinioci seksualnog uznemiravanja, Srbija 2018., u %

Vrsta seksualnog uznemiravanja	Poznanik, prijatelj	Kolega	Druga poznata osoba	Nepoznata osoba	Ostalo	Ukupno
Neprikladni pozivi za izlazak na sastanke	26,9	5,8	23,0	28,7	15,6	100
Napadna i uvredljiva pitanja o privatnom životu	38,0	12,6	14,3	6,8	28,3	100
Nametljivi i uvredljivi komentari o izgledu	30,2	8,0	10,4	22,8	28,69	100
Neprikladno posmatranje ili fiksacija pogledom koja se doživljava kao zastrašujuća	13,5	5,0	9,2	52,4	19,9	100
Neprikladno uvredljivo napadanje na društvenim mrežama kao što je Fejsbuk ili na internetu u sobama za ćaskanje	7,9	2,3	9,4	55,0	25,4	100
Najteži oblici						
Neželjeno diranje, grljenje ili ljubljenje	22,5	6,8	8,5	26,7	35,5	100
Seksualno sugestivni komentari ili šale koje vređaju žene	22,7	11,0	13,5	25,6	27,2	100

Vrsta seksualnog uznemiravanja	Poznanik, prijatelj	Kolega	Druga poznata osoba	Nepoznata osoba	Ostalo	Ukupno
Slanje ili pokazivanje seksualno eksplicitnih slika, fotografija ili poklona koji su bili uvredljivi	15,9	4,3	13,2	41,0	25,6	100
Osoba se nepriстойno prikazivala ženi	5,9	-	-	86,9	7,2	100
Prinuda da se gledaju ili posmatraju pornografski sadržaji protiv ženine volje	23,8	-	-	-	76,2	100
Dobijanje neželjenih seksualno eksplicitnih i uvredljivih mejlova ili SMS poruka	13,6	2,8	11,7	49,9	22,0	100

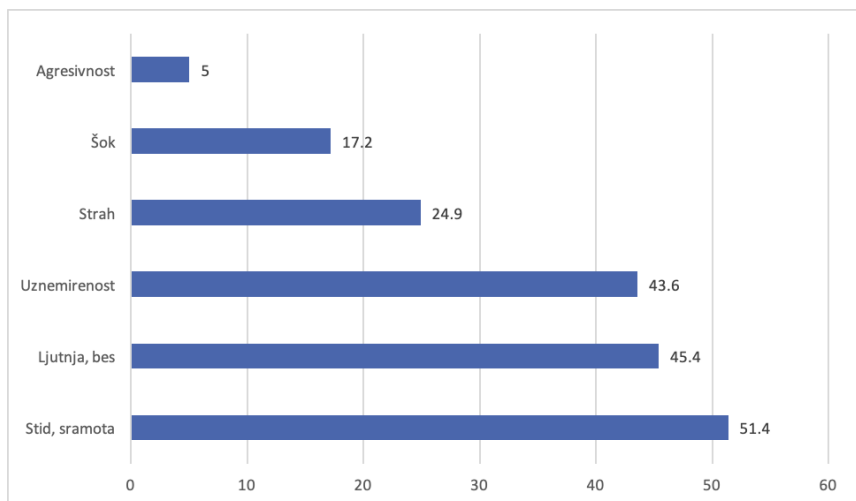
Osnova: 782 žene koje su izvestile da su doživele bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja

Počinioci incidenta koji su žene identifikovale kao najteži incident seksualnog uznemiravanja najčešće su bile nepoznate osobe (28,7%), prijatelji ili poznanici (26%), druge osobe koje su žene poznavale (13,9%), kolege (8,3%) ili drugi (23,1%). U većini slučajeva (73,3%) u pitanju je bio jedan počinitelj, ali bilo je i slučajeva u kojima je žena bila izložena uznemiravanju dva (12,8%), tri ili više počinitelja (9,4%).

Posledice seksualnog uznemiravanja

Seksualno uznemiravanje dovodi do različitih emocionalnih reakcija i psihičkih posledica kod žena, posebno ukoliko su izložene višestrukim i ponavljanim obrascima uznemiravanja. Najčešća emocionalna reakcija na seksualno uznemiravanje je osećanje stida, sramote, praćeno ljutnjom i besom, uznemirenošću i kod nešto manjeg broja žena strahom, šokom i agresivnošću (grafikon 9).

Grafikon 9: Emocionalne reakcije⁶ koje su žene doživele nakon najozbiljnijeg incidenta seksualnog uznemiravanja, Srbija, 2018. u %

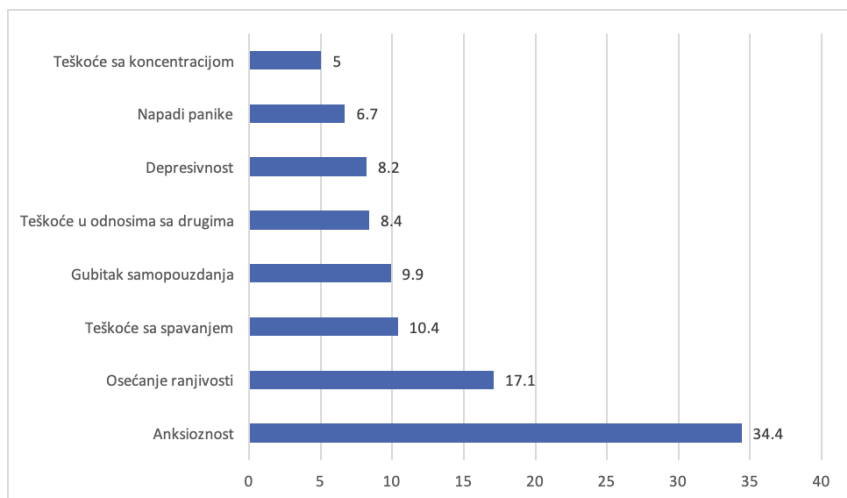


Osnova: 782 žene koje su izvestile da su doživele bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja

6 Višestruki odgovori

Psihičke posledice, koje predstavljaju dugotrajnije probleme izazvane uznemiravanjem su najčešće anksioznost, koju je osećalo više od trećine žena izloženih seksualnom uznemiravanju, a nešto ređe su zastupljena osećanja ranjivosti, teškoće sa spavanjem, gubitak samopouzdanja, teškoće u odnosu sa drugim ljudima, depresivnost, napadi panike i teškoće sa koncentracijom.

Grafikon 10: Psihičke posledice⁷ koje su žene iskusile nakon najozbiljnijeg incidenta seksualnog uznemiravanja, Srbija, 2018. u %



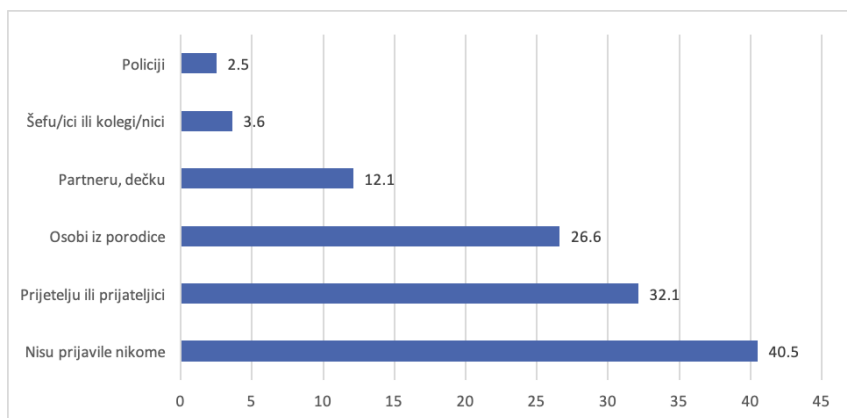
Osnova: 782 žene koje su izvestile da su doživele bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja

7 Višestruki odgovori

Prijavljivanje seksualnog uznemiravanja

Nalazi istraživanja pokazuju da žene iskustva seksualnog uznemiravanja najčešće ne prijavljuju nikome, čak ni bliskim osobama, članovima porodice ili prijateljima/cama. Ukoliko se informacija sa nekim i podeli, reč je uglavnom o osobama iz neposrednog ženinog okruženja, kao što su članovi porodice, prijateljice ili intimni partneri. Veoma mali broj slučajeva se prijavi policiji (grafikon 11) a prijavljivanje drugim institucijama ili organizacijama je toliko retko da pada ispod praga statističke validnosti da bi bilo prikazano. Najčešći razlog zbog koga žene nisu nikome prijavile incident je procena da je u pitanju manji incident sa kojim mogu same da izađu na kraj.

Grafikon 11: Žene sa iskustvom seksualnog uznemiravanja prema prijavljivanju i traženju pomoći, Srbija 2018. godine, u %



Osnova: 782 žene koje su izvestile da su doživele bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja

Razlike u prijavljivanju mogu se primetiti u zavisnosti od toga o kakvo je uznemiravanje u pitanju, odnosno u kakvom kontekstu, od kojih počinitaca i u kakvom obliku se ispoljava.

Seksualno uznemiravanje u vezi sa zaposlenjem, na radnom mestu ili van njega, od strane poslodavca, šefa ili kolege doživelo je 18,3% žena. One su tek u 5% slučajeva prijavile to poslodavcu ili su podelile informaciju sa kolegama u 3,3% slučajeva, pravnu podršku zatražilo je 1,7%, policiji se obratilo 2,5%, a do suda je stiglo 0,8% slučajeva.

Seksualno uznemiravanje u kontekstu obrazovanja doživelo je 5,5% žena. Pri tome je 1,7% doživelo seksualno uznemiravanje od strane nastavnika ili profesora, a 4,5% od strane drugih učenika/ca, ili studenata/kinja. Pošto je reč o malom broju slučajeva ne može se sprovesti dalja statistička analiza. Ipak, važno je imati u vidu da je reč o 28 ispitanica koje su bile izložene uznemiravanju drugih studenata/kinja a da je samo jedna prijavila to nekom od profesora, dve su zatražile podršku pravnog savetnika, a jedna je prijavila slučaj policiji.

Seksualno uznemiravanje od strane profesionalaca ili službenih lica, poput profesora, doktora, policajaca, vojnika, doživelo je 3,2% žena. Opet je reč o veoma malom broju slučajeva (20), pa se ne može sprovesti dalja analiza. Među ovim ženama samo jedna se obratila za pravnu podršku i jedna zatražila zaštitu od policije.

Zaključci

Seksualno uznemiravanje predstavlja jedan od najčešćih oblika rodno zasnovanog nasilja nad ženama. Ono je znatno češće rasprostranjeno nego nepartnersko seksualno ili fizičko nasilje i tek nešto ređe od partnerskog nasilja u bilo kom obliku (fizičko, seksualno ili psihičko). Seksualno nasilje samo je deo složenog sindroma nasilja nad ženama koje se koristi kao sredstvo održavanja neravnotežnih odnosa moći i reprodukcija patrijarhalnih rodni režima. U prilog tome govore i podaci da su žene koje su bile izložene nekom obliku seksualnog uznemiravanja nakon navršenih 15 godina života, češće bile izložene i drugim oblicima rodno zasnovanog nasilja bilo od strane intimnih partnera ili drugih osoba.

Najčešći oblici seksualnog uznemiravanja su neprikladno posmatranje ili fiksacija pogledom koja se doživljava kao zastrašujuća, napadna i uvredljiva pitanja o privatnom životu, seksualno sugestivni komentari i vicevi, neželjeno grljenje i ljubljenje, nametljivi komentari o izgledu i neprikladni pozivi za izlazak. To su ujedno i najčešći oblici uznemiravanja u drugim državama regiona. Ipak, primetne su i neki obrasci koji su više zastupljeni u Srbiji nego drugim državama regiona, a to su pre sveta zadiranje u ženin privatni život i uznemiravanje putem digitalnih medija i interneta.

Nijedna grupa žena nije pošteđena seksualnog uznemiravanja. Ipak, pojedine grupe izložene su većim rizicima od uznemiravanja, a to su pre svega mlade žene, žene koje žive u urbanim sredinama, žene koje su zaposlene i to one koje su u ranjivijim oblicima zaposlenosti, poput samozaposlenih žena, kao i studentkinje i učenice.

Počinioci seksualnog uznemiravanja najčešće su muškarci, mada se među počiniocima mogu naći i žene, bilo same ili udružene sa muškarcima u slučajevima grupnog uznemiravanja. Postoje i razlike između počinitelja u zavisnosti od toga o kakvim je oblicima uznemiravanja reč. Tako se partneri javljaju češće među počiniocima u kontekstu prinude da se gledaju ili posmatraju pornografski sadržaji protiv ženine volje, ili kada je u pitanju neželjeno grljenje i ljubljenje. Nepoznate osobe najčešće su počinioci uvredljivih napada na društvenim mrežama, kao i neprikladnog posmatranja, neprikladnog prikazivanja pred ženom i slanja ili pokazivanja seksualno eksplicitnih slika ili poklona koji su uvredljivi za ženu. Poznanici i prijatelji su najčešći počinioci onih oblika koji su povezani sa nametljivim i uvredljivim pitanjima o privatnom životu, komentarima o izgledu. Kolege se učestalije javljaju kao počinioci napadnih i uvredljivih pitanja o privatnom životu, kao i davanja seksualno sugestivnih komentara ili šala koje vređaju žene nego drugih vrsta uznemiravanja.

Na seksualno uznemiravanje žene često reaguju osećanjem stida, sramote, ljutnjom, besom, uznemirenošću, strahom, a osećaju i anksioznost, osećaju se ranjivo i pate od teškoća sa spavanjem, gube samopouzdanje, imaju teškoće u socijalnim odnosima i mogu se osećati depresivno.

Žene retko podele sa drugima informaciju o tome da su bile izložene seksualnom uznemiravanju. Ukoliko je i podele, to najčešće kažu nekome iz svog neposrednog porodičnog okruženja, partneru ili prijateljici. Veoma mali broj slučajeva se prijavi policiji a obraćanje drugim institucijama i organizacijama je izuzetno retko.

Preporuke

Potrebno je intenzivno sprovoditi aktivnosti podizanja svesti o seksualnom uznemiravanju kako bi se žene opremile znanjima i informacijama koje bi im omogućile da prepoznaju kada su izložene nekom obliku seksualnog uznemiravanja a muškraci i žene upoznali sa tim koji oblici ponašanja nisu dopustivi u odnosu prema drugim ženama jer predstavljaju oblike seksualnog uznemiravanja. Dakle, veoma je važno da se aktivnosti podizanja svesti oblikuju na taj način da povećavaju informisanost i iz perspektive žrtve i iz perspektive počilaca. Aktivnosti podizanja svesti bi valjalo usmeriti kroz više različitih kanala prema različitim grupama, uključujući:

- **Kroz mehanizme zaštite od vršnjačkog nasilja u osnovnim i srednjim školama**
- **Kroz kampanje na društvenim mrežama, posebno onim koje koristi mlađa populacija**
- **Kroz tradicionalne štampane i elektronske medije, a posebno one sa najvećom gledanošću**

- **Kroz ustanove primarne zdravstvene zaštite sa kojom u kontakt dođe veliki deo populacije, uz kratke i jasne brošure ili liflete, postere u čekaonicama**

Ove aktivnosti bi trebalo sistematski da sprovede nadležna ministarstva, u zavisnosti od kanala preko koga se kampanja sprovodi. Poruke treba da budu jasne, forme uznemiravanja jasno navedene uz poruku da je seksualno uznemiravanje zabranjeno Istanbulskom konvencijom i da svi akteri, uključujući i građane/ke imaju odgovornost u sprečavanju i suzbijanju ovog oblika nasilja nad ženama.

Kroz kampanje je potrebno ohrabrivati žene da reaguju na incidente uznemiravanja saopštavajući počiniocu da dato ponašanje predstavlja oblik seksualnog uznemiravanja, te da preduzimaju i korake kojima bi potražile zaštitu kod postojećih mehanizama, u zavisnosti od konteksta u kome se uznemiravanje dešava.

Međutim, imajući u vidu da mehanizmi zaštite od seksualnog uznemiravanja nisu razvijeni, odnosno da kada je u pitanju uznemiravanje u radnom okruženju, ustanovama koje pružaju javne usluge građanima/kama, pa i obrazovnim ustanovama koje iako na nivou osnovnih i srednjih škola imaju uspostavljene mehanizme za sprečavanje nasilja, to najčešće nemaju na nivou višeg i visokog obrazovanja, potrebno je podstaći formiranje ovakvih mehanizama zaštite. Inicijator ovih akcija može biti Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, a implementatori ministarstva koja su nadležna za različite oblasti u čijim kontekstima se uznemiravanje odvija. Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u saradnji sa univerzitetima bi moglo podstaći inicija-

tive za formiranje mehanizama zaštite od seksualnog uznemiravanja u vidu posebnih pravilnika pri univerzitetima i fakultetima. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja bi trebalo da podstakne javna i privatna preduzeća da uspostave ovakve mehanizme. Ovo ministarstvo, uz Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo odbrane, Ministarstvo unutrašnjih poslova takođe treba da bude inicijator formiranja mehanizama za zaštitu od seksualnog uznemiravanja od strane službenih lica i profesionalaca.

Sindikati treba da imaju odlučniju ulogu u zaštiti od seksualnog uznemiravanja na radu. Oni takođe mogu biti i važan kanal za podizanje svesti o oblicima seksualnog uznemiravanja na radu, ali paralelno moraju raditi na uspostavljanju adekvatnijih mehanizama zaštite i informisanju i ohrabrivanju sindikalno organizovanih žena da kroz sindikate potraže zaštitu od uznemiravanja, posebno kada su u pitanju poslodavci i rukovodioci.

Nezavisna tela, poput Zaštitnika građana i Poverenika za zaštitu ravnopravnosti bi trebalo da posebnu pažnju posvete ovom problemu i preispitaju uslove zaštite od seksualnog uznemiravanja u različitim kontekstima i preporuče državi kako da unapredi mehanizme sprečavanja i zaštite.

Reference

Babović, M. (2015) Teorijski i istraživački pristupi u proučavanju strukturnog, kulturnog i direktnog nasilja, *Sociologija*, Vol. 57, br. 2, str: 331-352.

Blagojević, M. (2002) «Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000: urođnjavanje cene haosa», u Bolčić, S, Milić, A. (ur.) *Srbija krajem milenijuma: razaranja društva, promene i svakodnevni život*, ISIFF, Beograd: 293-314

Connell, R.W. (1987) *Gender and Power*, Cambridge: Polity Press.

OEBS (2019) Anketa o nasilju nad ženama koju je sproveo OEBS. Dobrobit i bezbednost žena. Glavni izveštaj, <https://www.osce.org/secretariat/413237?download=true>

OEBS (2019) Anketa o nasilju nad ženama koju je sproveo OEBS. Dobrobit i bezbednost žena. Izveštaj za Srbiju, <https://www.osce.org/sr/secretariat/419756?download=true>

Marija Babović kratka biografija

Dr Marija Babović je profesorka na Odeljenju za sociologiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu i osnivačica SeConS – grupe za razvojnu inicijativu. Ključna oblast istraživanja je socio-ekonomski razvoj sa fokusom na rodne aspekte i nejednakosti. Bila je angažovana kao savetnica IPSOS Mori i OEBS-a u analizama rezultata istraživanja o dobrobiti i bezbednosti žena koje je u regionu jugoistočne i istočne Evrope sprovedeno uz vođstvo OEBS-a. Bavi se proučavanjem strukturnog i interpersonalnog nasilja nad ženama. Bila je autorka prvog mapiranja porodičnog nasilja nad ženama koje je sprovedeno na reprezentativnom uzorku u Centralnoj Srbiji kao i prvog istraživanja o rodno zasnovanom nasilju nad ženama na reprezentativnom uzorku u Bosni i Hercegovini. Predstavnica je Evropske mreže protiv siromaštva – Srbija u Evropskoj mreži protiv siromaštva – Evropa i koautorka je radova o rodnim aspektima siromaštva kao strukturnom obliku nasilja nad ženama u evropskom prostoru.

Seksualno uznemiravanje na radu u Republici Srbiji

– normativni okvir i njegova
primena

1. Pojam seksualnog uznemiravanja

Seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: seksualno uznemiravanje¹) spada u one pojave koje je relativno lako percipirati ali je daleko teže definisati okolnosti koje do njega dovode. Tome je svakako doprinela konfuzija koja je već duži niz godina pri-

¹ Ne treba pri tome gubiti iz vida da je seksualno uznemiravanje moguće i u drugim oblastima društvenog života i sveprisutno u različitim životnim situacijama koje nisu povezane sa radom.

sutna u zakonodavstvu Republike Srbije, a koja je izraz suštinskog odsustva osećaja potrebe razlikovanja seksualnog uznemiravanja od drugih sličnih pojava, kao i stihijskog formiranja zakonodavstva u oblastima koje se direktno ili indirektno odnose na seksualno uznemiravanje. I sama priroda seksualnog uznemiravanja jeste, u najmanju ruku, dualna – što stvara dodatne probleme u primeni ionako nejasno postavljenog pravnog okvira.

Kada je reč o terminologiji koja se koristi, trebalo bi imati u vidu nekoliko prethodnih napomena. Najpre je sasvim jasno da različiti zakoni upotrebljavaju više različitih pojmova, čiji međusobni odnosi (istovetnost ili različitost) nisu izričito utvrđeni.

Tako se u Zakonu o zabrani diskriminacije² (u daljem tekstu: ZZD) seksualno uznemiravanje posmatra kao oblik diskriminacije. Iako nije data definicija seksualnog uznemiravanja, članom 20. ZZD regulisana je diskriminacija po osnovu pola, između ostalog i „uznemiravanje s obzirom na pol“.

Zakonom o radu³ (u daljem tekstu: ZoR) je sa druge strane seksualno uznemiravanje jasno definisano i određeno kao oblik diskriminacije. ZoR sadrži definicije uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, kao i neposredne i posredne diskriminacije.⁴

2 Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik RS, br. 22/2009.

3 Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

4 Članovi 19. i 21. ZoR.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu⁵ (u daljem tekstu: ZSZR) međutim sadrži odredbu koja seksualno uznemiravanje karakteriše kao oblik zlostavljanja na radu, ali pozivajući se upravo na definiciju i određenje seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije iz ZoR.⁶

Zakon o ravnopravnosti polova⁷ (u daljem tekstu: ZRP) takođe sadrži definiciju seksualnog uznemiravanja, koje se određuje kao „neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode, učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu“, kao i nasilja zasnovanog na polu koje je definisano kao ponašanje kojim se ugrožava telesni integritet, duševno zdravlje ili spokojstvo, ili nanosi materijalna šteta licu, kao i ozbiljna pretnja takvim ponašanjem, koje sprečava ili ograničava neko lice da uživa prava i slobode na principu ravnopravnosti polova“ i seksualno ucenjivanje koje je određeno kao „ponašanje odgovornog lica koje, u nameri traženja usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu“⁸.

5 Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS, br. 36/2010.

6 Član 3. ZSZR: „Odredbe ovog zakona primenjuju se i na slučajeve seksualnog uznemiravanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.“

7 Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik RS, br. 104/2009.

8 Zakon o ravnopravnosti polova, član 10. stav 1. tačke 7), 5) i 8).

Konačno, u Krivičnom zakoniku⁹ (u daljem tekstu: KZ) ne postoji pojam seksualnog uznemiravanja, već je upotrebljen pojam „polnog uznemiravanja“. Članom 182a. KZ, inkriminisano je novo krivično delo čija je radnja izvršenja postavljena tako da obuhvata daleko širi spektar okolnosti, od onih koje se tiču procesa rada.

Sasvim je jasno iz ovog kratkog pregleda da nije jednostavno okarakterisati pravnu prirodu seksualnog uznemiravanja u pravu Republike Srbije. Zakoni koji su navedeni doneti su ili izmenjeni stihijski, bez strateškog pristupa problemu i bez poznavanja celokupnog pravnog sistema. Tako je moguće da se tumačenjem ZSZR izvede zaključak da su zlostavljanje na radu i diskriminacija na radu ista pojava. Ovo ne samo da nije tačno u suštinskom smislu, imajući u vidu specifičnu prirodu navedenih nedozvoljenih ponašanja, već je i pravno neogično budući da su diskriminacija i zlostavljanje na radu regulisani različitim zakonima, koji uređuju različite mehanizme i procedure zaštite. Zakonski nedostaci međutim dovode do toga da se u praksi dešava nezamislivo mešanje dva pravna instituta, kako od strane građana tako i od strane suda.¹⁰ Pri tome ne treba smetnuti sa uma da zakoni – istina na jedan konfuzan i metodološki pogrešan način – otkrivaju nesumnjivu bliskost ovih pojmova. Kada će nešto predstavljati seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminisanja a kada kao zlostavljanje na radu, najčešće odlučuju okolnosti konkretnog slučaja. Zbog toga je sa jedne strane neophodno usaglasiti odredbe o zaštiti lica od seksu-

9 Krivični zakonik, Službeni glasnik RS, br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016.

10 Mario Reljanović, *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*, Beograd, 2017 (u daljem tekstu: Reljanović 2017), str. 21-24.

alnog uznemiravanja uopšte, bez obzira na vrstu nedozvoljenog ponašanja, a sa druge strane je nužno jasno razgraničiti i naglasiti presudne razlike koje razdvajaju diskriminaciju od zlostavljanja u slučajevima seksualnog uznemiravanja.

Kada je reč o samim terminima koji su u zakonima upotrebljeni, vidi se da nema uniformnosti – čak i kada se suštinski radi o istim pojavnim oblicima nedozvoljenog ponašanja, zakonodavac je odlučio da ih nazove drugačije, ili da ih uopšte ne imenuje. Tako u ZZD postoji samo opšti pojam uznemiravanja, dok se u ZoR, ZRP i ZSZR izričito koristi pojam „seksualno uznemiravanje“. Međutim u ZSZR seksualno uznemiravanje je oblik zlostavljanja na radu – čini se da je ova terminološka zbrka upotpunila normativnu konfuziju, jer je po pravilu zlostavljanje teži oblik uznemiravanja i može se graničiti sa krivičnim delom zlostavljanja i mučenja¹¹, dok su u ZSZR ova dva intenziteta nedozvoljenih radnji praktično izjednačena. Ovo je posledica veoma nesrećnog izbora termina „zlostavljanje“ kako bi se suštinski definisalo ponašanje koje predstavlja uznemiravanje. ZRP ne određuje pravnu prirodu seksualnog uznemiravanja, odnosno ne upućuje ni na propise o zlo-

11 Krivično delo „Zlostavljanje i mučenje“ iz člana 137. KZ: „(1) Ko zlostavlja drugog ili prema njemu postupa na način kojim se vredi ljudsko dostojanstvo, kazniće se zatvorom do jedne godine. (2) Ko primenom sile, pretnje, ili na drugi nedozvoljeni način drugome nanese veliki bol ili teške patnje s ciljem da od njega ili od trećeg lica dobije priznanje, iskaz ili drugo obaveštenje ili da se on ili neko treće lice zastraši ili nezakonito kazni, ili to učini iz druge pobude zasnovane na bilo kakvom obliku diskriminacije, kazniće se zatvorom od šest meseci do pet godina. (3) Ako delo iz st. 1. i 2. ovog člana učini službeno lice u vršenju službe, kazniće se za delo iz stava 1. zatvorom od tri meseca do tri godine, a za delo iz stava 2. zatvorom od jedne do osam godina.“ Prvi pokušaji sankcionisanja zlostavljanja na radu su upravo bili povezivani sa krivičnim postupcima zbog izvršenja ovog krivičnog dela, sa promenljivim uspehom budući da se radnje ne moraju nužno poklapati kao i da je krivičnopravna zaštita po pravilu rezervisana samo za najteže oblike zlostavljanja na radu.

stavljanju na radu, niti na one koji se odnose na diskriminaciju. Krivični zakonik unosi u navedenom članu 182a. dodatnu maštovitost zakonodavca u pravni sistem – imenujući seksualno uznemiravanje kao polno uznemiravanje, iako je jasno da se radi o veoma sličnom (suštinski istom) nedozvoljenom ponašanju. Ova konfuzija svakako nije od koristi kada je reč o primeni zakonodavnog okvira, o čemu će više reći biti u daljem tekstu.

Šta je dakle seksualno uznemiravanje? Ono se može definisati kao „svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa ciljem ili posledicom povrede dostojanstva lica, a naročito kada dođe do stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.“¹² Reč je o opšte prihvaćenoj definiciji seksualnog uznemiravanja u Evropskoj uniji, koja se kasnije ponavlja i u drugim dokumentima i istraživanjima. Ova definicija sadržana je i u članu 40. Istanbulske konvencije (Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici), koju je Republika Srbija ratifikovala i potvrdila 2013. godine, pa je samim tim deo domaćeg pravnog sistema i kroz primenu tog međunarodnog instrumenta.

Kada je reč o zakonima, već je rečeno da ZSZR ne sadrži definiciju, već se poziva na onu koja je data u ZoR. Ova definicija data je praktično na istovetan način kao evropska definicija: „Seksualno uznemirava-

12 Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, OJ L 373, 21.12.2004, p. 37–43 (u daljem tekstu: Direktiva), član 2. stav 1. tačka d).

nje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog¹³, u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“ Karakteristične razlike u odnosu na prethodnu definiciju tiču se izričitog pominjanja zaposlenog ili lica koje traži zaposlenje, kao i izraza „u sferi polnog života“ koji se koristi umesto izraza „seksualne prirode“. Definicija data u ZRP je praktično identična, mada po prirodi stvari šira jer izlazi iz domena rada i može se primeniti na bilo koju situaciju. Takođe, ZRP diferencira i seksualno ucenjivanje kao poseban vid nedozvoljenog ponašanja.

ZZD takođe ne sadrži definiciju seksualnog uznemiravanja. Ovo će se međutim uskoro promeniti, budući da je Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije predviđeno da će se dodati i ova definicija. U vreme pisanja analize, ovaj propis nije ušao u proceduru za usvajanje u Narodnoj skupštini, niti je dostupan za javni uvid. Ukoliko odredba ostane nepromenjena u odnosu na verziju koja je bila dostupna javnosti početkom 2019. godine, a koja je nakon kritika (koje nisu bile vezane za konkretnu definiciju seksualnog uznemiravanja, već za druga predložena zakonska rešenja) povučena iz procedure za usvajanje, definicija seksualnog uznemiravanja u Zakonu o zabrani diskriminacije bi nakon izmena i dopuna trebalo da glasi:

13 U tekstu je upotrebljen izraz „zaposleni“ koji označava kako osobe muškog, tako i osobe ženskog pola. Prema nalazima istraživanja Evropskog parlamenta, u oko 90% slučajeva seksualnog uznemiravanja u Evropskoj uniji, žrtve su žene (videti: *Combating sexual harassment and abuse in the EU*, European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP)), str. 3).

„Seksualno uznemiravanje je, u smislu ovog zakona, svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje seksualne prirode koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica ili njegovog ličnog integriteta, a koje izaziva strah ili stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“ (budući član 12. stav 2. ZZD). U pitanju je dakle definicija koja se ni po čemu ne razlikuje od one koja je data u Direktivi. Članom 12. zabranjeno je uznemiravanje i ponižavajuće postupanje: „Zabranjeno je uznemiravanje i ponižavajuće postupanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu njihovog ličnog svojstva, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.“ Kao što se može videti, ova definicija se zasniva na opštoj definiciji uznemiravanja, ali bez direktnog navođenja seksualnog uznemiravanja kao mogućeg oblika. U okviru člana 20. koji zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola, stoji i zabrana „uznemiravanja s obzirom na pol“ ali bez posebnog definisanja ili bližeg određenja šta se pod time podrazumeva.

Definicija polnog uznemiravanja iz člana 182a. stav 3. KZ: „Polno uznemiravanje jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“ Ova definicija ima daleko širi domašaj jer se ne odnosi samo na oblast rada, a samo biće krivičnog dela određeno je gotovo istovetno sa evropskom definicijom, odnosno definicijom iz ZoR.

Na osnovu datih definicija mogu se uočiti i karakteristični elementi seksualnog uznemiravanja. Oni su značajni pre svega zbog toga što

moгу biti veoma korisni da se seksualno uznemiravanje prepozna, bez obzira na to koja bi bila njegova pravna klasifikacija (zlostavljanje, diskriminacija, krivično delo) u konkretnim okolnostima.

Neki od osnovnih elemenata seksualnog uznemiravanja su sledeći:

- *Radnja seksualnog uznemiravanja može biti verbalno, neverbalno, ili fizičko ponašanje.* Ovo predstavlja veoma širok dijapazon potencijalnih radnji, kome je potrebno posvetiti posebnu pažnju. Širina određivanja radnji izvršenja direktno je povezana sa politikom nulte tolerancije seksualnog uznemiravanja (ono se ne može opravdati nijednom objektivnom ili subjektivnom okolnošću) kao i željom da se žrtve što bolje zaštite, odnosno da u krug potencijalnih radnji izvršenja bude uključen što veći broj nedozvoljenih aktivnosti. *Verbalno seksualno uznemiravanje* može se odnositi na slanje poruka, kao i na direktan kontakt (razgovor) između zaposlenih. Uprkos tome što je prva asocijacija na verbalni kontakt davanje neželjenih, manje ili više vulgarnih, komplimenata, seksualno uznemiravanje se zapravo podjednako često dešava i kroz izražavanje negativnih emocija, vređanje, nipodaštavanje, koje se odnosi na sferu seksualnog života žrtve. Verbalno seksualno uznemiravanje može biti i indirektno – širenje glasina o seksualnom životu kolege ili kolegice svakako može biti posmatrano kao nedozvoljena radnja koja ima sve odlike seksualnog uznemiravanja. *Neverbalno seksualno uznemiravanje* se odnosi na ponašanje zaposlenog kojim se vređa dostojanstvo drugog zaposlenog ali pri tome nema direktnog fizičkog kontakta niti pisanih poruka. To mogu biti gestikulacije, izrazi lica, fiksiranje pogledom, uzdasi i drugi neprimereni zvuci i glasovi

(zviždanje), pantomima, i slično. Zajedničko im je što se odnose na sferu polnog života žrtve, odnosno u najširem smislu imaju seksualnu konotaciju i značenje. Seksualno uznemiravanje ovog tipa postojaće i kada se takva komunikacija odvija na način da određeno ponašanje predstavlja povredu sfere intimnog života koju samo žrtva razume (nije razumljiva široj okolini, odnosno ne vrši se kroz opšte prepoznatljive znake i pokrete¹⁴). Konačno, *fizičko ponašanje* koje može predstavljati seksualno uznemiravanje jeste ono koje najčešće primećujemo i najlakše okarakterišemo kao nedozvoljeno. I kod ove kategorije postoje različiti modaliteti, koji se gradiraju najpre u odnosu na agresivnost i invaziju privatne sfere žrtve. Dok nema apsolutno nikakve dileme da će nedozvoljeno ponašanje koje se izražava kroz fizički kontakt sa intimnim delovima tela, primenu fizičke sile radi fizičkog kontakta, kao i svaka druga upotreba sile ili pokušaj neprimerenog ili nepristojnog kontakta, biti okarakterisano kao seksualno uznemiravanje, a možda i polno uznemiravanje u smislu krivičnog dela, postoje i druge suptilnije forme koje mogu biti podjednako neprijatne i stvoriti ponižavajuću atmosferu, strah i nesigurnost, naročito ako se ponavljaju i ako su sistemski usmereni ka stvaranju nelagode kod žrtve. U ovu kategoriju na primer mogu spadati zagrljaji, milovanje po vratu, kosi, ramenima, držanje za ruku, i slično. Oni su po pravilu praćeni i drugim, verbalnim i neverbalnim radnjama seksualnog uznemiravanja. Takođe, kao posebne

14 Na primer, u jednom slučaju žrtva je smatrala izuzetno uznemirujućim kada je uznemiravač oponašao mirisanje (cveća) i pokrete maženja po glavi, jer je to doživela od njega u direktnom kontaktu u zatvorenom prostoru (lift) kada joj je mirisao kosu i dodirivao je po glavi. Iako se ovi pokreti ne mogu sami po sebi smatrati uznemirujućim, za žrtvu su imali sasvim drugo značenje („lepo mirišeš“, „maziću te opet kada kreneš sa posla“).

radnje koje se mogu shvatiti kao kompleksne (mogu biti kombinovane verbalne, neverbalne i fizičke) su *radnje navođenja na prihvatanje seksualnog ponašanja*, putem obećanja neke nagrade ili sankcije. One se vrše u raznim modalitetima u kojima su prisutne razne od navedenih taktika ali se uglavnom svode na iznudu seksualnog ponašanja kroz stvaranje atmosfere straha (od gubitka posla, ali i od fizičkog povređivanja) ili kroz stvaranje sistema direktnih povlastica zaposlenom. U drugom slučaju je diskutabilno da li postoji seksualno uznemiravanje jer je u pitanju ponašanje za koje postoji konsenzus oba zaposlena koji ga praktikuju; ipak, trebalo bi u svakom pojedinačnom slučaju ispitati okolnosti pod kojima je došlo do pristanka i utvrditi da li je zaista došlo do obostrane želje (po pravilu će se ovakvi slučajevi ispitivati upravo kada ucenjena strana prestane da prihvata takav odnos po cenu drastičnog pogoršanja svog položaja na radu). Svakako se mora napomenuti da je i takav „pristanak“ veoma lako okarakterisati kao iznudu, naročito u uslovima kada su strane neravnopravne (u smislu hijerarhije i pozicije kod poslodavca ali i u smislu njihovog karaktera njihovog odnosa bez obzira na položaj u procesu rada).

- *Mora biti reč o neželjenom ponašanju.* Ovo ograničenje se ne sme shvatiti doslovno – postoje ponašanja koja će očigledno biti neželjena i čije samo preduzimanje može biti okarakterisano kao seksualno uznemiravanje bez obzira što nije došlo do formalnog izražavanja nezadovoljstva zaposlenog prema kojem su radnje upućene. Na primer, sasvim je izvesno da seksualno uznemiravanje postoji ukoliko zaposleni pokaže polni organ svojoj kolegini. U drugim sluča-

jevima može se govoriti o potrebi da adresat takvog ponašanja izrazi svoje nezadovoljstvo, odnosno da ga izričito odbije. Tada je dovoljno samo jedno odbijanje i svaka naredna radnja će biti smatrana nepoželjnom, čak i kada se ne radi o istoj odnosno istovrsnoj radnji. Na primer, ukoliko zaposleni pita koleginicu da izađu na večeru a ona ga odbije, svako dalje insistiranje putem sms-a, mejlova, ili na drugi način, može stvoriti nelagodnost i biti smatrano seksualnim uznemiravanjem, bez obzira na činjenicu da ne izlazi iz granica pristojnog obraćanja. Ponekad se neželjenost ponašanja može utvrditi i bez izričitog odbijanja – ukoliko zaposleni ne odgovara na poruke i elektronsku poštu lične prirode, seksualnog ili eksplicitnog sadržaja, ne može se smatrati da je dao odobrenje da se takvo ponašanje nastavi. Ovo je naročito važno u situacijama kada je adresat takvih poruka očigledno u podređenoj poziciji u odnosu na pošiljaoca (na primer, odnos direktora i radnika) kao i u situacijama kada je reč o odnosu između zaposlenih u kojem je pošiljalac u dominantnoj (fizičkoj, psihičkoj) ulozi u odnosu na primaoca poruka, bez obzira na formalnu hijerahiju u procesu rada. Zbog toga se „željenost“ ponašanja koja uklanja mogućnost seksualnog uznemiravanja traži eksplicitno, a „neželjenost“ se može i pretpostaviti.

- *Posledica nedozvoljenog ponašanja je dvojaka – povreda dostojanstva ili stvaranje lošeg radnog okruženja. Ove dve posledice međutim tesno korespodiraju, može se reći da su komplementarne. Povreda dostojanstva naime svakako nastupa izvršenjem bilo koje od radnji seksualnog uznemiravanja. Potpuno je nebitno da li je to bio cilj zaposlenog koji je radnju izvršio, ili nije. Prema evrop-*

skoj definiciji može se čak napraviti i gradacija posledica ali ona ne može imati neku praktičnu primenu (osim možda razgraničenja između lakših i težih disciplinskih prekršaja u radnopravnom smislu). Naime, ukoliko se seksualno uznemiravanje završi na povredi dostojanstva nekom jednokratnom ili manje intenzivnom radnjom, može se reći da ono postoji ali će verovatno biti izolovani slučaj koji se neće ponoviti (ovo je naravno uvek oboriva pretpostavka). Ukoliko je međutim učestalost i intenzitet radnji seksualnog uznemiravanja takav da se kod žrtve javljaju i „sekundarne“ posledice, kao što su u samoj definiciji navedeni zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, može se govoriti o dugotrajnom (ili makar trajnijem) seksualnom uznemiravanju koje po pravilu neće prestati samo od sebe, odnosno neće prestati dok se žrtva ne suprostavi i ne potraži pomoć ili pokrene neki dostupan mehanizam zaštite. Iako posledica seksualnog uznemiravanja zavisi od lica kojem je upućeno i načina na koji će ono uznemiravanje protumačiti ili doživati, mora se još jednom naglasiti da je samo izvršenje radnjeseksualnog uznemiravanja dovoljno da nastane prekršaj radne discipline (ili neko teže delo). Dakle, iako lice kojem je takvo postupanje bilo namenjeno nije zastrašeno, ili se čak nije osećalo ni neprijatno, može prijaviti ovakav slučaj i tražiti zaštitu.

- *Motiv ponašanja je seksualne, odnosno polne prirode.* I ovaj element se mora posmatrati široko. Ono što za nekoga nije seksualne prirode, za drugu osobu će biti. Subjektivni doživljaj ali i okolnosti slučaja mogu diktirati kako se neko ponašanje može okarakterisati. Na primer, unošenje u privatni prostor i blaži fizički kontakt kolegice

ili kolege u toku nekog intenzivnog procesa rada, može se sasvim drugačije tumačiti u odnosu na isti pokret tela i ponašanje kada se na primer ta koleginja i taj kolega nalaze u liftu koji se kreće. Dok je u prvom slučaju moguće zamisliti da postoji neko objektivno i nužno opravdanje za nenameran fizički kontakt, u drugom slučaju je veoma teško zamisliti da se takvo ponašanje ne okarakterise kao invazivno i nedozvoljeno.

- Iako ovo nije eksplicitno sadržano u samoj definiciji, trebalo bi napomenuti i činjenicu da seksualno uznemiravanje ne mora uvek biti okrenuto isključivo ka jednoj osobi. Naprotiv, pojedine radnje mogu biti usmerene ka više zaposlenih istovremeno, čak i svim zaposlenim jednog pola, ili neke druge lične karakteristike.

Postavlja se pitanje da li je seksualno uznemiravanje izvršeno samim činom preduzimanja neke od radnji koje se mogu tako kvalifikovati, ili je potrebno da nastupi i neka od posledica koje su navedene? Kao što je već naglašeno, čini se da je odgovor u tumačenju evropske definicije. Upotreba izraza „sa ciljem“ podrazumeva da je dovoljno da je radnja preduzeta. U zavisnosti od ličnosti žrtve ona može doista izazvati jednu ili više navedenih posledica, ali to nije od primarne važnosti. Neko lice vrši seksualno uznemiravanje samim tim što izvršava neku od radnji koje se mogu tako kvalifikovati, uz jedini izuzetak da to neće uvek biti prva takva radnja, ukoliko se traži izričito odbijanje strane prema kojoj su takve radnje upućene da bi se moglo govoriti o seksualnom uznemiravanju.

Šta neće predstavljati radnju seksualnog uznemiravanja, iako može imati seksualnu konotaciju? U ovu grupu se mogu ubrojati razne odluke poslodavca koje su vezane za radnu disciplinu, nošenje radnih uniformi, mere unapređenja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, i slično. Takvih postupaka je objektivno veoma malo, kao što će biti pojašnjeno u daljem tekstu. Međutim, diskutabilno je da li neke druge radnje mogu da se okarakterišu kao seksualno uznemiravanje, naročito ako su izvedene u okolnostima koje mogu predstavljati (delimično) objektivno opravdanje za ponašanje zaposlenog – na primer, pokazivanje srednjeg prsta u toku svađe zaposlenih će se veoma teško okvalifikovati kao seksualno uznemiravanje, iako naizgled postoje svi elementi da ono to bude. Naravno, ukoliko ovakve radnje predstavljaju deo komunikacije koja se ponavlja, onda se menjaju i okolnosti pod kojima bi ih trebalo posmatrati.

2. Seksualno uznemiravanje kao oblik zlostavljanja na radu

Najčešći oblik seksualnog uznemiravanja u praksi je svakako zlostavljanje na radu. Kao što je već rečeno, ZSZR ne sadrži definiciju seksualnog uznemiravanja, već upućuje na onu sadržanu u ZoR. Iz toga sledi da bi neko ponašanje, da bi moglo biti okvalifikovano kao seksualno uznemiravanje kao oblik zlostavljanja na radu, moralo kumulativno da ispunjava uslove iz oba propisa. ZSZR definiše zlostavljanje kao „svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili pred-

stavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor“¹⁵. Ako se ova definicija ukrsti sa pojmom seksualnog uznemiravanja iz ZoR, očigledno je dosta preklapanja. Ipak, nedorečenost ZSZR ostavlja nekoliko otvorenih, veoma važnih pitanja.

Najpre, tu je problem radnje koja se ponavlja. Iako je sam zakon veoma neprecizan u određivanju vremenskog kontinuiteta, kao i vezom vremenskog trajanja i intenziteta i frekventnosti radnji zlostavljanja, sudovi po pravilu traže da žrtva zlostavljanja pokaže da je u pitanju ponašanje zlostavljača koje se ne može smatrati izolovanim incidentom.¹⁶ Ovo je besmisleno rešenje kada se primeni na seksualno uznemiravanje, jer je priroda takvog nedozvoljenog ponašanja upravo u tome što može i jednokratnom radnjom da stvori značajne negativne posledice u odnosu na žrtvu. U samoj definiciji seksualnog uznemiravanja, niti jednoj od posmatranih, vremenski faktor i ponavljanje radnje nisu relevantni – što je sasvim logično. Ipak, u ukrštanju normi ZoR i ZSZR oni postaju sastavni deo dokaznog postupka – da bi dokazali da je postojalo seksualno uznemiravanje kao oblik zlostavljanja na radu, morate dokazati da je reč o radnji koja se ponavlja. Čak je potencijalno

15 ZSZR, član 6. stav 1.

16 Mora se pri tome napomenuti da sudska praksa nije ujednačena, pa su čak neki sudovi (potpuno pogrešno) uzimali teorijske postavke o referentnom trajanju zlostavljanja od šest meseci kao pravno relevantne, iako zakon ne daje nikakve smernice te vrste.

moguće da se tom radnjom steknu uslovi za podnošenje krivične prijave protiv izvršioca, a da pri tome ne budu ispunjeni uslovi da se primeni ZSZR – ovo je nedopustiva situacija koja se mora rešiti daleko preciznijim definisanjem šta je to „radnja koja se ponavlja“ ili potpunim eliminisanjem ovog elementa iz definicije zlostavljanja na radu.

Drugi problem koji se otvara jeste obuhvat normi u seksualnom uznemiravanju. Naime, prema ZoR član 21. se primenjuje samo na lica koja su zaposlena. Prema ZSZR, od zlostavljanja su zaštićena sva radno angažovana lica, bez obzira na pravni osnov (vrstu ugovora) o radnom angažovanju. Logično tumačenje bilo bi da upućujuća norma iz ZSZR preuzima definiciju, pojam seksualnog uznemiravanja, ali ne i domašaj te odredbe – pa se stoga može primeniti i u slučajevima kada žrtva nije u radnom odnosu već je na drugi način radno angažovana. Mora se međutim primetiti da je u pitanju potencijalni konflikt propisa koji bi morao biti ispravljen, a domet zaštite od seksualnog uznemiravanja iz ZSZR preciziran.

Domašaj ZSZR se takođe može javiti kao poseban problem. Ovde je u pitanju nedostatak zakonskog teksta kao takvog i može se primeniti na bilo koji slučaj zlostavljanja na radu, pa je samim tim relevantan i kod slučajeva seksualnog uznemiravanja. Reč je o odnosu zlostavljača i žrtve. ZSZR izričito koristi izraz „zaposleni“ ili „grupa zaposlenih“. Iako je članom 2. ZSZR ovaj pojam značajno proširen u odnosu na sadržinu koju ima prema ZoR (što je veoma loša nomotehnika) zakonski tekst ne štiti sva radno angažovana lica koja učestvuju u zajedničkom procesu rada, jer određuje da svi akteri zlostavljanja, i zlostavljači i žrtva, moraju biti angažovani kod istog poslodavca. Ovo je izuzetno

nesrećno rešenje, koje ne može da obuhvati neke situacije koje mogu biti više nego uobičajene kada je reč o procesu rada:

- Rad u mešovitim timovima zaposlenih kod više poslodavaca, na zajedničkom projektu, odnosno prema nekom od ugovora o poslovnoj saradnji. Ovaj odnos može trajati više meseci, pa čak i godinama, a da pri tome zaposleni nisu zaštićeni od zlostavljanja ako se ono vrši od strane zaposlenih kod drugih poslodavaca, iako oni sa žrtvom svakodnevno dele isti poslovni prostor i radne zadatke.
- Rad administrativnih (knjigovodstvenih, pravnih), higijenskih i drugih službi koje rade u prostorijama poslodavca ali nisu kod njega zaposlene već to čine prema nekom od ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, pružanju usluga, ili slično. Ove osobe nisu zaposlene kod poslodavca kod kojeg obavljaju rad i po pravilu će imati više takvih poslodavaca koji su formalnopravno samo klijenti njihovog poslodavca – što znači da one neće biti zaštićene od zlostavljanja na radu, pa samim tim ni od seksualnog uznemiravanja.
- Rad ustupljenih zaposlenih (putem agencija za privremeno zapošljavanje) kao i radnika koji dolaze posredstvom studentsko-omlainskih zadruga. I jednoj i drugoj kategoriji lica, poslodavac je neko drugi iako sav svoj rad ostvaruju kod poslodavca kome su ustupljeni, odnosno kod kojeg su upućeni na rad.
- Odnos prema drugim licima koja su korisnici usluga zaposlenih, kao i onih koji se u nekom drugom svojstvu nađu kod poslodavca obavljajući svoje radne zadatke za drugog poslodavca (na primer, kurir-

ska služba, catering servis). Za razliku od prethodnih slučaja, ovde je reč o jednokratnom odnosno kratkotrajnom kontaktu – ovo međutim nikako ne znači da ne može doći do seksualnog uznemiravanja.

Kao što se može zaključiti, postoje značajne praznine u regulisanju dometa odredbi o zlostavljanju na radu – samim tim i seksualnog uznemiravanja u smislu zlostavljanja na radu. One se mogu, za prvo vreme dok se zakon ne izmeni, donekle otkloniti kreativnom sudskom praksom i ekstenzivnim tumačenjem postojećih normi. Konkretno, može se legitimno tumačiti da je poslodavac dužan da obezbedi zaposlenima bezbedno radno okruženje, bez obzira na to gde obavljaju svoj rad. Ukoliko to ne učini, on može biti tužen za zlostavljanje na radu koje zaposleni pretrpi, čak iako sam zlostavljač nije zaposlen kod tog poslodavca. Ali čak iako se prihvati takvo šire tumačenje zakona, ostaje problem sankcionisanja samog zlostavljača – poslodavac kod kojeg je zlostavljač zaposlen neće imati nikakvu mogućnost da reaguje, čak iako poslodavac žrtve bude osuđen za zlostavljanje na radu.

Konačno, postoji i problem pasivne legitimacije koji proističe iz člana 29. ZSZR, kojim je regulisano da zaposleni može podneti tužbu povodom zlostavljanja protiv poslodavca ali ne i protiv samog zlostavljača. Iako je sudska praksa u početku otkrivala neujednačenost u tumačenju ove odredbe, pa su postojale i sudske odluke kojima se tužbeni zahtev odbacuje u odnosu na lice koje je označeno kao zlostavljač, čini se da se ustalilo tumačenje prema kojem su i poslodavac i zlostav-

ljač pasivno legitimisani, odnosno mogu biti tuženi.¹⁷ Svako suprotno tumačenje bi dovelo do veoma loših posledica po svrhu sudske zaštite ali i po zaposlene, bez obzira na to da li se pojavljuju kao žrtve ili kao navodni zlostavljači.¹⁸

Na osnovu ZSZR, nadležni ministar za rad doneo je Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu¹⁹ (u daljem tekstu: Pravilnik). Sa stanovišta seksualnog uznemiravanja, Pravilnik je pre svega značajan zbog toga što navodi neke od potencijalnih radnji izvršenja. U Pravilniku se izričito koristi definicija seksualnog uznemiravanja iz Zakona o radu i u tom smislu postoje isti problemi koji su već opisani u prethodnom tekstu. Lista nedozvoljenog ponašanja nije konačna ali je svakako upućujuća kada je reč o percepciji seksualnog uznemiravanja.

Prema Pravilniku, seksualno uznemiravanja postoji u sledećim situacijama²⁰:

-
- 17 Čini se da je u tom smislu minimum koji sud postavlja taj da se kao tuženi obavezno naznači poslodavac (videti na primer presudu Apelacionog suda u Nišu 9Gž1.1238/13 od 04.12.2013. godine). Nije međutim nedozvoljeno da pored poslodavca tuženi bude i neposredni izvršilac zlostavljanja (u tom smislu je indikativno da je potpuno drugačije rezonovanje u presudi Apelacionog suda u Nišu 18Gž1.403/13 od 22.03.2013. godine – praksa je dakle u ranim godinama primene ZSZR bila neujednačena, čak i u okviru istih sudova).
 - 18 Videti: Mario Reljanović, „Nedorečenosti i nedostaci Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu“, *Pravni instruktor 25-26/2012*, str. 57-63.
 - 19 Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS, br. 62/2010.
 - 20 Pravilnik, član 12. stav 1. tačka 6).

- ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,
- pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
- navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu,
- druga istovrsna ponašanja.

Već na prvi pogled je jasno da nije ispraćena podela radnji seksualnog uznemiravanja na verbalne, neverbalne i fizičke. Takođe, za razliku od nekih drugih kategorija radnji izvršenja zlostavljanja određenih istim Pravilnikom, kod radnji seksualnog uznemiravanja nema konkretizacije, odnosno primera koji ukazuju na šta se tačno misli. Ovo svakako ne doprinosi razjašnjenju šta seksualno uznemiravanja jeste, odnosno nije. Ni upotrebljeni pojmovi nisu sasvim jasni, pa se tako može raspravljati o tome šta predstavlja nepristojan fizički kontakt – u kontekstu seksualne, odnosno polne sfere života žrtve seksualnog uznemiravanja to može biti jasnije ali takođe može pokrenuti i različite nedoumice – kod žrtve da li je došlo do seksualno neprimerenog kontakta, odnosno kod suda da li je seksualno uznemiravanje izvršeno. Na primer, da li će se hvatanje za ruku, bez drugih seksualnih konotacija, moći smatrati seksualnim uznemiravanjem? Kada će biti od izuzetnog značaja ukupne okolnosti u kojima se neka radnja dešava, a kada će seksualno uznemiravanje postojati nezavisno od toga kakva je bila namera zlostavljača? Pravilnik ne daje odgovore na ova pitanja, iako bi morao da razradi (nepreciznu i nedovoljnu) zakonsku normu.

Kada se bliže posmatraju radnje koje su određene kao seksualno uznemiravanje u Pravilniku, mogu se navesti neki primeri koji su indikativni kako bi se seksualno uznemiravanje lakše prepoznalo:

- *Ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode:*
U ovu kategoriju spadaju kako verbalni tako i neverbalni postupci. Važno je primetiti da neće svaki ponižavajući postupak biti vezan za seksualno zlostavljanje. Na primer, ponižavajuće je postupio poslodavac koji visokoobrazovanog inženjera premestio sa poslova projektanta, da obavlja poslove portira. Ovo jeste ponižavanje koje predstavlja zlostavljanje na radu ali nije izvršeno u sferi seksualnog, odnosno polnog života zaposlenog. Ukoliko se međutim postupci odnose na polnu sferu, postojaće seksualno uznemiravanje – ponižavajućim postupkom se na primer može okarakterisati samodirivanje po polnim organima izvršeno ispred koleginice ili kolege. Kada je reč o komentarima, radi se o klasičnom verbalnom seksualnom uznemiravanju. Kada će neki komentar biti ponižavajuć nije teško zaključiti – svako vulgarno obraćanje može se smatrati ponižavajućim, ali i razni drugi komentari lascivne prirode ili izrečeni tako da pretpostavljaju ili insinuiraju neku uvredu u sferi seksualnog ili polnog života. Kada su međutim komentari neprimereni, najčešće će zavisiti od samih okolnosti. I banalan komentar (na primer, komentarisanje načina odevanja ili govora nekog lica) može biti neprimeren ako stvara uvredljivu ili ponižavajuću atmosferu, odnosno ako ga lice kojem je upućen doživljava, naročito imajući u vidu okolnosti u kojima je izrečen, kao uvredljiv, nametljiv, nepristojan, i slično. U ovakvim slučajevima granica između dozvoljenog i nedo-

zvoljenog ponašanja je veoma zamagljena – otuda je jedno od pravila dokazivanja u sudskom postupku da lice koje je označeno kao zlostavljač mora da pokaže da nije izvršilo seksualno uznemiravanje imajući u vidu sve okolnosti u kojima se neka radnja dogodila. Međutim, ni to neće biti dovoljno ako je svojim ponašanjem dovelo do posledica seksualnog uznemiravanja.

- *Pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta:* Ovde je reč o fizičkim radnjama seksualnog uznemiravanja. One mogu biti veoma raznovrsne, i ne mogu se svesti samo na direktan fizički kontakt sa žrtvom. Naprotiv, pretnja seksualnim nasiljem uz demonstraciju fizičke sile koja nije usmerena na žrtvu (uništavanje kancelarijskog nameštaja ili materijala), takođe će se smatrati seksualnim uznemiravanjem. Uz neprimereno dodirivanje, najčešći oblik ove radnje jesu gestikulacije seksualnog i uvredljivog karaktera (pokazivanje srednjeg prsta, hvatanje zlostavljača za sopstvene genitalije, pantomima seksualnih radnji, predočavanje žrtvi seksualnih sadržaja – porno časopisa ili filmova, i slično). Drastični primeri fizičkog kontakta bez neposrednog kontakta jesu pokazivanje polnih organa, odnosno skidanje odeće pred žrtvom. Kada je reč o neposrednom fizičkom kontaktu, trebalo bi naglasiti da svaka upotreba prinude i sile jeste primer seksualnog uznemiravanja u radnopravnom smislu, ali je takođe i povod za podnošenje krivične prijave za delo „Polno uzemiravanje“, ili za neko drugo krivično delo protiv polne slobode, a u zavisnosti od okolnosti.

- *Navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu:* Ova grupa radnji je specifična i veoma je značajno što je prepoznata Pravilnikom jer se radi o relativno čestom načinu seksualnog uznemiravanja. Kao što će biti detaljnije analizirano u daljem tekstu, ova vrsta ponašanja pretpostavlja kako verbalne, tako i neverbalne i fizičke radnje. Zlostavljač ne mora da učini pretnju objektivno realnom (kao uostalom ni nagradu) – dovoljno je da žrtva smatra da je ona realna. Ovde se stiče nekoliko dela koja svakako mogu konstituisati i krivičnu odgovornost zlostavljača, naročito u smislu stvaranja odnosa seksualne eksploatacije žrtve. U radnopravnom smislu trebalo bi napomenuti da odbijanje da se takav odnos zasnuje, ili njegov kasniji prekid, po pravilu dovode do drugih oblika zlostavljanja na radu, nezakonitosti kroz uskraćivanje radnih prava žrtvi, pa neretko i do nezakonitog otkaza. Iako je po prirodi hijerarhijske nadređenosti logično da će izvršilac u većem broju slučajeva biti lice koje se nalazi u menadžmentu poslodavca, može se desiti i da to budu lica koja su na (približno) istim položajima. Trebalo bi naglasiti da je sasvim verovatno da do ovakvih situacija dođe i u situacijama kada se radi o zaposlenima kod istog (ili povezanih) poslodavaca ali sama nagrada, pretnja ili ucena nema veze sa radnopravnim položajem tih lica. U ovom slučaju se kao pretnja ili prinuda najčešće koriste stavljanje u izgled fizičkog povređivanja žrtve ili nekog njoj bliskog lica, kao i drugi mehanizmi fizičke ili psihičke prinude.

- *Druga istovrsna ponašanja:* U ovu grupu može se svesti sve ono što nije deo prethodnih razmatranja. Smisao njenog postojanja je da različite osobe različito mogu reagovati na određena ponašanja – dok jedna osoba neće ni primetiti neku nedozvoljenu radnju, ili je neće okarakterisati kao nešto loše, kod druge takvo isto ponašanje može izazvati ozbiljne i trajnije posledice, naročito u smislu osećaja poniženja, straha i neprijateljstva, odnosno ugroženosti (fizičke i psihičke). Zbog toga je nemoguće načiniti zatvoreni spisak potencijalnih radnji seksualnog uznemiravanja (kao uostalom ni zlostavljanja u najširem smislu).

I neke druge radnje zlostavljanja, koje nisu izričito navedene kao radnje seksualnog uznemiravanja, mogu predstavljati ovu vrstu nedozvoljenog ponašanja u određenim okolnostima. Tako na primer „neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih“ može da eskalira u invaziju privatnosti i polne sfere života (postavljanje kamera u toaletu). I „davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan“ može se odvijati u cilju izolacije zaposlenog kako bi se učinio ranjivijim i lakšom metom za seksualno uznemiravanje (primeri kada direktor na službeni put ili seminar vodi sa sobom zaposlenu koja nema direktne veze sa poslovima koji se na tom putu obavljaju²¹). Isto se odnosi i na nazivanje pogrdnim imenima, verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim

21 Iako se ovakva konstrukcija okolnosti može smatrati rodno stereotipnom, u praksi jeste jedna od najčešćih situacija u kojima se seksualno uznemiravanje dešava.

životom, i slično. Mnoge radnje zlostavljanja mogu biti u funkciji seksualnog uznemiravanja, ili su posledica odbijanja žrtve da pristane na seksualne kontakte sa zlostavljačem. Iako su takvi slučajevi u praksi česti, Pravilnik ih ne prepoznaje.

Mehanizmi zaštite koje ZSZR predviđa, nisu u potpunosti prilagođeni slučajevima seksualnog uznemiravanja. Ovo se naročito odnosi na postupak prethodnog rešavanja spora kod poslodavca. Naime, ovaj postupak je zamišljen kao alternativa sudskom rešavanju spora, što je uvek dobrodošlo jer su vansudski oblici rešavanja sporova obično efikasniji, jeftiniji i – a ovo ne mora biti pravilo i zavisi od modela rešavanja spora mirnim putem – rešavaju se kompromisnim putem. Kao način mirnog rešavanja spora povodom zlostavljanja, zakon predviđa varijantu posredovanja. Posredovanje se završava usvajanjem sporazuma, oko kojeg se moraju sporazumeti obe strane u sporu – nema dakle nametanja rešenja, niti arbitrarnih odluka. Posrednik može biti bilo koje lice koje strane izaberu. Iako na prvi pogled progresivno, ovo rešenje je u praksi dovelo do niza poteškoća i obesmišljavanja samog postupka. Ono najpre nije zamišljeno da se sprovodi u slučajevima kontinuiranog i sistematskog zlostavljanja. ZSZR međutim predviđa da je obavezno uvek kada zlostavljač nije nadređeni (odgovorno lice kod poslodavca), kao i da je u tom slučaju ono preduslov pokretanja mehanizma sudske zaštite.²² Ovo veoma loše rešenje praktično podrazumeva da žrtva seksualnog uznemiravanja mora da prođe kroz postupak, da bi uopšte mogla da podnese tužbu sudu. Potom, činjenica da svako može da posreduje (ako se strane u sporu sa time slo-

22 ZSZR, član 14.

že)²³ bez obzira na to da li ima pravničkog iskustva ili uopšte bilo kakvo iskustvo ili znanje o posredovanju, dovodi do toga da je zabeležno da se ovi postupci često odvijaju suprotno zakonskim normama ili smislu normiranja postupka²⁴.

Ono što je suštinski pogrešno u ovom slučaju nije ipak ništa od navedenog, već činjenica da kod zlostavljanja na radu (a naročito kod seksualnog uznemiravanja) nemamo dve strane u sporu, već njihov odnos više liči na odnos počinioca i žrtve. To što se one spore oko činjenice da li je do zlostavljanja (seksualnog uznemiravanja) došlo, ne može ih izjednačiti u faktičkom položaju sa zaposlenim i poslodavcem koji se, primera radi, spore oko obračuna prekovremenog rada. Ovde se radi o kvalitativno drugačijem odnosu, priroda spora je takva da je teško uvideti kada se postupak posredovanja može završiti na zadovoljavajući način po žrtvu. Umesto toga, žrtva je primorana da prolazi kroz ceo tok događaja još jednom, uz (ne)vešto posredovanje koje najčešće vrši kolega ili koleginica koja poznaje oba zaposlena (neretko je to rukovodilac zaposlenima). Ovako nešto može imati smisla jedino u slučajevima kada je došlo do pogrešne komunikacije između zaposlenih, kada je u pitanju izolovani incident i kada se strana koja je izvršila radnju koju je druga strana okvalifikovala kao seksualno uznemiravanje, iskreno kaje zbog toga. U praksi su takvi slučajevi retki. Šta se dešava kada to nije tako? Najpre žrtva mora da prođe kroz ceo tog događaja još jednom, često na udaru samog zlostavljača i u toku postupka

23 ZSZR, član 16.

24 Ovo se naročito odnosi na nepoštovanje rokova koji su propisani zakonom, poštovanje načela hitnosti, pa i poštovanje načela nezavisnosti i nepristrasnosti posrednika (koji je veoma često pod direktnim pritiskom poslodavca).

posredovanja. Potom, a ovo je posebno apsurdno, postupak može da se završi samo tako što će se postići dogovor između strana. Potpuno je nerealno da će zlostavljač pristati na dogovor u kojem je označen kao takav. Ovaj sporazum bi trebalo da ustanovi principe buduće komunikacije između zlostavljača i žrtve, tako da se zlostavljanje ne ponovi. U praksi se međutim dešava da zlostavljač sporazum u kojem ne piše da je izvršio zlostavljanje – naprotiv, najčešće se koriste formulacije koje i samu žrtvu mogu da dovedu do toga da se zapita da li je sama kriva za ono što joj se dogodilo – smatra svojom pobedom i dokazom nadmoći ne samo nad žrtvom, već i nad sistemom zaštite. Sporazum po pravilu predviđa dužnosti koje *obe strane* imaju kako ne bi došlo do ponavljanja zlostavljanja (seksualnog uznemiravanja). Iako su one opšte (mada može doći i do konkretizacije u zavisnosti od okolnosti – na primer, jedan zaposleni izjavljuje da neće posećivati radni prostor drugog zaposlenog, osim u izuzetnim slučajevima kada proces rada to zahteva) sama činjenica da je teret koji nameću podjednak stvara kod zlostavljača podstrek za dalje zlostavljanje. Zbog toga ne čudi što se u praksi manji broj sporazuma poštuje, čak i onda kada je suštinski njima utvrđeno samo to da zlostavljač (i žrtva) poštuju osnovna zakonska pravila ponašanja na radu.²⁵ Stoga je ceo ovaj postupak, osim u izuzetnim slučajevima kada postoji volje obe strane da se konflikt prevaziđe (što je najčešće znak da on suštinski nije ni postojao, ili je bio incidentne prirode) potpuno besmislen i lišava žrtvu mogućnosti da

25 ZSZR je regulisao dejstvo sporazuma na veoma iznenađujuć način, koji suštinski ne nameće nikakvu obavezu poštovanja, odnosno sankciju ukoliko se ne poštuje: „Dejstvo sporazuma postignutog u postupku posredovanja zavisi od volje strana u sporu, ako je sporazumom obuhvaćeno uređivanje ponašanja u njihovom međusobnom odnosu.“ (član 21. stav 2.).

što pre pokrene mehanizam sudske zaštite. Kao što će biti analizirano u primeru iz prakse, poslodavci nakon što ovaj postupak ne da nikakve rezultate, ili se zlostavljač ne pridržava dogovorenog, ponekad pribegavaju i drugim neformalnim radnjama u cilju rešavanja problema – ovi postupci su po pravilu takvi da zlostavljač prolazi nekažnjen a žrtva mora da uloži dodatne napore da izbegne dalje zlostavljanje na radu. Veoma retko poslodavac koristi svoja ovlašćenja iz člana 23. ZSZR, kojim je predviđeno da je poslodavac dužan da, ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Kada je reč o sudskoj praksi zaštite od seksualnog uznemiravanja kao vrste zlostavljanja na radu, prvi utisak je da ona gotovo ne postoji. Veoma mali broj slučajeva ukazuje na to da se žrtve retko odlučuju da pokrenu mehanizam sudske zaštite prava na dostojanstvo na radu. U velikom broju parnica koje su pokrenute povodom zlostavljanja na radu, seksualno uznemiravanje čini jedan njihov izuzetno mali deo.

Kada je prva pravnosnažna presuda povodom zlostavljanja izrečena u Apelacionom sudu u Novom Sadu upravo povodom seksualnog uznemiravanja²⁶, činilo se da će biti drugačije. Međutim, noviji razvoj doga-

26 Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu broj Gž1.3500/13 od 24.12.2013. godine.

đaja pokazuje da to nije slučaj.²⁷ Otuda je ona naročito važna za analizu, tim pre što pokazuje nekoliko elemenata dobre prakse koji bi se mogli razviti u budućnosti.

Slučaj seksualnog uznemiravanja vezuje se za odnos direktora predškolske ustanove u Novom Sadu sa zaposlenom. Direktor je seksualno uznemiravanje započeo na sastancima (koji su se najčešće odigravali nasamo, isključivo po njegovom pozivu) na kojima je komentarisao izgled zaposlene, da bi se kasnije uznemiravanje prenelo u sferu elektronske komunikacije (sms porukama). U toku trajanja seksualnog uznemiravanja, posredno je nagoveštavao da bi zaposlena mogla da dobije otkaz ukoliko ne pristane na njegove postupke, iako je ispunjavala sve uslove za posao koji je obavljala i bila više puta pohvaljena za kvalitet rada. Seksualno uznemiravanje je kulminiralo fizičkim kontaktom u kancelariji direktora, nakon čega je izgubila svest i provela nedelju dana na bolovanju. Seksualno uznemiravanje putem sms poruka se nakon toga nastavilo, a na svaki otpor koji je zaposlena pokazivala (kao i upozorenje da će se obratiti nadležnima radi zaštite) direktor je odgovarao da on ima previše političkih i drugih konekcija i da njemu ni sud ni policija ne mogu da naude. Radnje zlostavljanja su se vremenom pogoršavale, a novu kulminaciju je izazvalo što je supruga direktora, misleći da su uloge u odnosu njenog muža i zaposlene obnute, reagovala i pretila zaposlenoj. Zaposlena je tada lečena na odeljenju neuropsihijatrije i neposredno potom je pokušala da izvrši samou-

27 U toku istraživanja za ovu analizu iz više izvora je potvrđeno da je u apelacionim sudovima u Beogradu i Novom Sadu doneta samo po jedna pravnosnažna presuda povodom seksualnog uznemiravanja na radu kao oblika zlostavljanja na radu, kao i da je veoma mali broj predmeta koji su u postupku odlučivanja u drugom (konačnom) stepenu.

bistvo, ali je u tome sprečena. Nakon duže od godinu dana seksualnog uznemiravanja, a nakon svih opisanih događaja, direktor je zaposlenu premestio u drugu radnu jedinicu. U trenutku donošenja drugostepene presude (nakon gotovo dve godine od početka seksualnog uznemiravanja) zaposlena je još uvek bila na psihijatrijskom lečenju, a neposredno pre toga je predložena za invalidsku penziju.

Sud je zaključio da je u konkretnom slučaju postojalo zlostavljanje na radu, i to seksualno uznemiravanje kao jedan njegov oblik. Vredno pomena je to što je sud posvetio punu pažnju elektronskim dokazima (u konkretnom slučaju, sms porukama) jer je ovaj vid komunikacije pretežan (nema drugih pisanih dokumenata) i često predstavlja jedini dokaz ukoliko se zlostavljanje vrši bez svedoka (ili oni nisu voljni da svedoče). Takođe, važno je napomenuti obrazloženje koje je vezano upravo za sms komunikaciju, ali i za ukupnu komunikaciju između zaposlene i direktora-zlostavljača, a koje se tiče „odnosa prisnosti“ između to dvoje ljudi. Iako je konstrukcija odbrane bila da seksualnog uznemiravanja nije bilo jer je zaposlena pristala na takvu komunikaciju, sud je veoma precizno utvrdio gde su granice prisnosti koje je zaposlena ispoljila u smislu poslovne kulture prema kolegi, a šta predstavlja neumesnu, uvredljivu i ponižavajuću komunikaciju od strane direktora. Sud je uzeo u obzir i da je zaposlena na neke uvredljive poruke odgovorila, na većinu nije, ali s pravom nije u tim odgovorima našao element pristanka na ovakvu vrstu dopisivanja sa zlostavljačem, već je pravilno procenio da je zaposlena pokušavala na različite načine da okonča komunikaciju koja joj nije prijala i koja je dovela do značajnog urušavanja njenog zdravlja, što je i potvrđeno medicinskom

dokumentacijom. Uz to je sud jasno uvtrdio da je zaposlena odbila ovakav način komunikacije na samom početku, kao i mnogo puta kasnije, u toku godinu dana koliko se seksualno uznemiravanje odvijalo.

Konačno, ova odluka bi trebalo da bude pomenuta kao primer dobre prakse i zbog neuobičajeno visokog (iako realno još uvek niskog) iznosa naknade nematerijalne štete – ukupno 750.000 dinara sa zateznom kamatom do dana isplate. Prema ZSZR ovaj iznos će platiti poslodavac kao tuženi (zlostavljač se pojavljuje kao umešač u parnici) a svakako bi preporuka sudovima mogla biti da se ne ustručavaju da u sličnim situacijama dodele i milionske iznose naknade nematerijalne štete. Međutim, prema ZoR²⁸ poslodavac može tražiti ovaj iznos od zaposlenog kao naknadu štete koju je uzrokovao poslodavcu svojim ponašanjem. U medijskim obraćanjima nakon pravnosnažnosti odluke Apelacionog suda, poslodavac je najavio upravo takav razvoj događaja, a direktoru je izrečen otkaz ugovora o radu.

Šta je uzrok oskudnoj sudskoj praksi? Pre svega, trebalo bi nabrojati opšte faktore koji utiču na neobraćanje sudu: nedostatak poverenja u sud, nedostatak sredstava, dužina trajanja postupaka, nemogućnost angažovanja advokata. Potom, iako je (delimično) počeo da se prime-

28 ZoR, član 163. stav 7.: „Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.“ Budući da je zlostavljanje uvek radnje koja se izvršava namerno, svaki poslodavac može od zlostavljača tražiti naknadu isplaćenog iznosa koji je sud dosudio na ime nastale štete izvršenjem zlostavljanja na radu.

njuje Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći²⁹, većina građana neće moći da ostvari pravnu pomoć na taj način; građani često zbog toga ostaju nesvesni svojih prava, pravnog (ili procesnog) statusa i mogućnosti da se uopšte obrate sudu radi zaštite. Zatim se kao faktor javlja poslodavac. Poslodavac često destimuliše žrtvu, ređe kroz obećanje neke nagrade a češće kroz pretnje. Neretko žrtva nekritički prihvata ono što čuje od poslodavca, koji je dovodi u zabludu da sudska zaštita uopšte nije moguća, ili da je to gubitak vremena i novca. Dešava se i da se žrtve kasno informišu o svojim pravima, kada prođu zakonom predviđeni rokovi za pokretanje postupka zaštite. Naredna grupa faktora odnosi se na samu ličnost žrtve, kao i na njenu okolinu. Bez podrške okoline, žrtva se često oseća usamljeno i izolovano. Na kraju prevagne razmišljanje da je „to samo posao“ i da je daleko lakše pronaći novi posao nego prolaziti kroz mučnu i mukotrpnu parnicu. Okolina sa druge strane često reaguje uzdržano, čak i negativno – jaki patrijarhalni obraci koji su dominantni u našem društvu čine da se žrtva pominjanjem onoga što joj se desilo sekundarno viktimizira prebacivanjem odgovornosti na nju samu („sigurno je doprinela tome što joj se dogodilo zbog toga kako se oblači, kako govori, kako se ponaša“) – što je dodatni odvrćajući faktor da svoju nepravdu nekome pominje.

29 Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći, Službeni glasnik RS, br. 87/2018. Zakon se primenjuje od 1.10.2019. godine ali državni organi, organi javne vlasti i jedinice lokalne samouprave koje mogu pružati besplatnu pravnu pomoć imaju rok od 12 meseci od tog datuma da organizuju pružanje besplatne pravne podrške, odnosno obrazuju službu pravne pomoći. I nakon što zakon počne u potpunosti da se primenjuje, neće ni približno zadovoljiti potrebe građana za besplatnom pravnom pomoći, najviše zbog restriktivno postavljenih zakonskih kriterijuma ko se kvalifikuje za njeno dobijanje.

Ako do sudskog postupka dođe, čini se da je najteži deo postupak dokazivanja. Naime, iako je zakon prebacio teret dokazivanja na potencijalnog zlostavljača³⁰, odnosno poslodavca, u praksi se ovo pravilo ne primenjuje uopšte, ili se primenjuje na način koji ga obesmišljava. Seksualno uznemiravanje se obično vrši u privatnosti, tako da nema svedoka. Ako ih ima, neretko su zastrašeni ili jednostavno ne žele da se mešaju. Budući da se seksualno uznemiravanje može vršiti na puno načina i da se ono ne pokazuje kroz zvanične dokumente, opšte i pojedinačne akte poslodavca³¹, retki su pisani dokazi koji se mogu upotrebiti na sudu. Svakako su do sada u sudskoj praksi bile značajne privatne poruke koje je zlostavljač slao žrtvi, bez obzira na njihov format (sms i druge poruke, elektronska pošta, i slično). One se prihvataju kao validno dokazno sredstvo, kao i svaki drugi elektronski dokaz. Osim toga se žrtva uglavnom oslanja na iskaze svedoka, što je rizično imajući u vidu njihov odustanak od svedočenja, promenu iskaza, kao i druge komplikacije koje su moguće zbog uticaja zlostavljača na njih, ali i zbog situacije da je po pravilu poslodavac taj koji je uvek tužen u postupku za utvrđivanje seksualnog uznemiravanja kao vrste zlostavljanja na radu.

Stoga je značajno pomenuti i da slučajevi seksualnog uznemiravanja često ne dobiju sudski epilog, odnosno ostanu nezabeleženi u zvaničnoj statistici ili istraživanjima. Ovo dovodi do situacije da su slu-

30 ZSZR, član 31.: „Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje iz člana 6. ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje je na poslodavcu.“

31 Naravno, postoje izuzeci ali samo u smislu posrednih dokaza. Na primer, putni nalog može biti dokaz da je žrtva zlostavljanja zaista morala da ide na službeni put na kojem joj se dogodilo seksualno uznemiravanje.

čajevi seksualnog uznemiravanja u sudskoj praksi dosta retki, čak i toliko retki da se stvara netačna predstava o učestalosti seksualnog uznemiravanja. Nepoverenje u sud, kao i odlučnost da se ceo problem reši pod okriljem (i uz pomoć poslodavca) kako bi izazvao što manje pažnje i kako bi se došlo do rešenja što brže, najčešći su razlozi za ovakvo postupanje žrtve.

Jedan od takvih karakterističnih slučajeva vezan je za iskustva sa Pravne klinike za radno pravo Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu³². U pitanju je slučaj seksualnog uznemiravanja koje je preraslo u druge oblike zlostavljanja na radu. Seksualno uznemiravanje je vršio zaposleni koji je bio u nadređenom položaju i koji je direktno mogao da utiče na napredovanje (ili nazadovanje) žrtve na poslu. Uznemiravanje je započelo pozivima za izlazak, mejlovima i sms porukama lascivne sadržine, a ubrzo se nastavilo sastancima „u četiri oka“ koji su uglavnom bili iste, seksualne tematike (iako su po pravilu bili sazivani drugim povodom). Kada je zaposlena kategorički odbila ponude seksualne prirode koje su joj bile upućene, zlostavljač je otpočeo sa različitim radnjama zlostavljanja, među kojima se izdvajaju kao posebno drastične uticaj na druge zaposlene da prekinu komunikaciju sa žrtvom, onemogućavanje da uđe u prostorije u kojima radi (menjanje brave i zabrana drugim zaposlenima da joj daju ključ), nepozivanje žrtve na zajedničke sastanke i druge poslovne aktivnosti, kao i otvoreni animozitet koji se iskazivao u vređanju žrtve prilikom svakog

32 Svi slučajevi koji su predstavljeni u ovom istraživanju, a koji se odnose na pružanje besplatne pravne pomoći u okviru rada Pravne klinike za radno pravo Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu, anonimizirani su i opisani u skladu sa pravilima o zaštiti privatnosti i podataka o ličnosti. Autor je bio angažovan na mestu sekretara Pravne klinike, u periodu 2009 – 2018. godina.

susreta. Iako su ove radnje bile očigledne i nisu mogle da se sakriju od kolektiva, zanimljivo je da je zlostavljač u kasnijem postupku, formalnim i neformalnim razgovorima, isticao da je žrtva sve ovo umislila i da nije obavljala svoje redovne aktivnosti zato što je lenja i nemarna, a ne zato što joj je to bilo onemogućeno. Žrtva je pokrenula interni postupak za zaštitu od zlostavljanja na radu, budući da se zlostavljač nalazio na čelu jedne od nekoliko organizacionih jedinica kod poslodavca, odnosno da je kod poslodavca postojao njemu direktno nadređeni zaposleni (direktor). Nakon što je saznao za pokretanje postupka, zlostavljač je nagovorio jednu od zaposlenih žena da ona pokrene identičan postupak protiv žrtve. Ovaj postupak međutim nikada nije odmakao dalje od obraćanja direktoru, jer je bilo očigledno da se radi o zloupotrebi prava na zaštitu od zlostavljanja. Ni inspirator (stvarni zlostavljač) ni realizatorka (zaposlena koja je navodno bila zlostavljana) nisu zbog toga trpeli nikakve posledice od strane poslodavca.

Postupak internog mirenja kod poslodavca imao je sve negativne odlike o kojima je ranije bilo reči. Za posrednika je izabrana osoba koja je hijerarhijski bila jednaka zlostavljaču i koja nije želela da mu se zamera. Zlostavljač je opstruirao postupak, koji je na kraju trajao više meseci, suprotno zakonu. Taktika koju je koristio je već pomenuta – negirao je čak i one radnje koje su bile evidentne (na primer, promenu brave na kancelariji žrtve). Na kraju je posrednik sačinio sporazum koji je predstavljao oličenje ispraznog, deklarativnog govora prepunog neoperativnih fraza. Žrtva je odbila da ga potpiše i najavila tužbu sudu.

Na ovom mestu bi trebalo pomenuti ponašanje odgovornog lica kod poslodavca, odnosno direktora, koji je sve vreme pokušavao da ispuni samo dva cilja: da postupak ostane u okvirima poslodavca (čini se da je tome težio zbog čuvanja ugleda poslodavca, ne zbog dobrobiti žrtve ili efikasnog rešavanja problema), kao i da zlostavljač ne trpi nikakve posledice zbog onoga što je učinio. Nakon neuspelog pokušaja posredovanja, poslodavac je reagovao na način što je povećao pritisak na žrtvu zlostavljanja, stavljajući joj u izgled pre svega da više ništa ne može biti učinjeno i da će na sudu biti tužen poslodavac (odnosno direktor kao odgovorno lice) a ne sam zlostavljač, što bi po mišljenju direktora bio nepravedan ishod cele stvari. Takođe, zaposlenoj je stavljeno u izgled i da nakon tužbe neće moći da nastavi posao kod poslodavca, kako god da se postupak okonča.

Nakon naknadnog obraćanja direktoru, u kojem je detaljno analizirala svoj procesni položaj, dokaze kojima raspolaže, odgovornost poslodavca da spreči upravo onakvo ponašanje kakvo je ona proživela, kao i rešenost da o svemu upozna upravni i nadzorni odbor poslodavca, žrtva je konačno dobila ponudu da bude premeštena u drugu radnu jedinicu i na taj način i fizički i operativno bude odvojena od zlostavljača, kao i da joj poslodavac pruži dodatni period za dokvalifikaciju koji je bio potreban imajući u vidu drugačiju vrstu poslova koju bi obavljala. Zaposlena je pristala na ovaj kompromis i u narednom periodu se dobro snašla u novom radnom okruženju u kojem je i napredovala. Zlostavljač nije pretrpeo niti jednu sankciju od strane poslodavca, i nastavio je da obavlja svoju funkciju koja je podrazumevala nadređenost većem broju zaposlenih. Nije poznato da li je pono-

vio svoje ispade u vidu seksualnog uznemiravanja ili drugih oblika zlostavljanja podređenih zaposlenih.

Ako bi se ovaj slučaj analizirao u smislu primene pravnog okvira protiv seksualnog uznemiravanja, sasvim je jasno da je prvi zaključak koji se nameće da nije primenjeno, ili nije celishodno primenjeno, niti jedno zakonom određeno potencijalno rešenje sporne situacije. Ono što naročito zabrinjava, a što je prema iskustvenim podacima veoma često, jeste benevolentan stav poslodavca prema zlostavljanju, pa i seksualnom uznemiravanju, koje čine njegovi zaposleni. Prva reakcija u takvim slučajevima je samozaštita poslodavca, a nakon toga i zaštita zlostavljača. Ovo se dešava čak i onda kada je zlostavljač neko ko se ne kotira visoko u hijerarhiji kod poslodavca, odnosno nije na drugi način blizak upravi poslodavca. Verovatno je tome razlog što poslodavac procenjuje da je daleko važnije neprijatnu situaciju okončati što efikasnije po svaku cenu, pa se priklanja onoj strani koja ima faktičku nadmoć. Žrtva seksualnog uznemiravanja je u očima poslodavca ta koja je „opasna“ po njega, jer može pokrenuti postupke koji će javnosti otkriti detalje o poremećenim međuljudskim odnosima kod poslodavca. Stoga podržava onu stranu koja je već odnela faktičku prevagu, praktično odobravajući nezakonitosti koje su se desile. U takvoj situaciji najviše čemu žrtva može da se nada, ako ne želi da pokrene spor pred sudom (a to je u većem broju slučajeva verovatno, iz različitih razloga) jeste da uspe da se fizički razdvoji od zlostavljača, kao što se to dogodilo u opisanom slučaju. Ovo navodi na zaključak da je potrebno dodatno ohrabriti žrtve da potraže sudsku zaštitu, kao i da je nužno učiniti ovu vrstu sporova daleko efikasnijom – u suprotnom,

opisani sistem zaštite od seksualnog uznemiravanja kao vrste zlostavljanja neće sprečiti ovakve pojave na radu.

Trebalo bi napomenuti i da ZRP sadrži poseban član 18. koji uređuje pitanje seksualnog uznemiravanja (i seksualnog ucenjivanja) na radu i u vezi sa radom. Budući da je ovim zakonom seksualno uznemiravanje utvrđeno kao povreda radne obaveze koja predstavlja osnov za udaljenje zaposlenog sa rada, kao i za pokretanje otkaznog postupka protiv izvršioca, čini se da je koncept seksualnog uznemiravanja bliži onome koje je prihvatio ZSZR, nego kvalifikaciji seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije. Tome ide u prilog i stav 2. navedenog člana, kojim je uređeno da zaposleni pismenim putem obavestava poslodavca o okolnostima postojanja seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja, i od njega traži efikasnu zaštitu – ova odredba donekle podseća na prethodni postupak kod poslodavca u slučaju zlostavljanja na radu.³³ Na žalost, ZRP-om nisu dalje razrađeni mehanizmi zaštite, pa se ova norma može smatrati deklaratornom i – što je logičan zaključak prethodnog tumačenja i povezivanja sa ZSZR – komplementarnom sistemom zaštite koji je predviđen u odnosu na zaštitu od zlostavljanja na radu. Jedino se na ovaj način može doći do njene operacionalizacije (ZRP u članu 54. predviđa i prekršajnu kaznu za poslodavca koji se ogлуši o informacije koje dobije od zaposlenog u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja i/ili seksualnog ucenjivanja).

33 Zaštitu od diskriminisanja lica koje zatraži pomoć poslodavca u slučajevima seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja, sadrži član 20. ZRP. Ova dva režima međutim ne treba mešati – prema odredbama člana 18. seksualno uznemiravanje nije izričito određeno kao oblik diskriminacije, a zaštita iz člana 20. isključivo služi da spreči viktimizaciju žrtve seksualnog uznemiravanja.

3. Seksualno uznemiravanje kao vrsta diskriminacije u oblasti rada

Kada se govori o seksualnom uznemiravanju kao obliku diskriminacije u oblasti rada, najpre je značajno da se ono razdvoji od seksualnog uznemiravanja kao oblika zlostavljanja na radu. Ovaj zadatak nije nimalo lak jer diskriminacija i zlostavljanje na radu, iako dve različite pojave, imaju veliki broj dodirnih tačaka i sličnosti. Ovo je nažalost uzrokovalo i neshvatljivo mešanje dva pravna instituta u sudskoj praksi, kao što je napomenuto u prethodnom tekstu. Radnje izvršenja su slične, odnosno mogu biti istovetne, kao i posledice. Iako slični, diskriminacija i zlostavljanje na radu su suštinski različiti instituti, koji su regulisani različitim zakonima i ne mogu se poistovećivati. Zlostavljanje na radu motivisano je ličnim odnosom zlostavljača i žrtve, ono se ne vrši ni zbog čega drugog osim zadovoljenja negativnih emocija ili strateškog napada na pojedinačnu ličnost. Diskriminacija je međutim motivisana drugačijim razlozima – ona se vrši ne zato što postoji negativan odnos prema pojedincu, već zato što postoji odnos prema nekoj široj grupi kojoj taj pojedinac pripada. Tog pojedinca u očima diskriminatora karakteriše samo lično svojstvo, odnosno karakteristika, koja opredeljuje njegovu vezu sa nekom širom grupom, manje ili više koherentnom, a prema kojoj diskriminator gaji određene predrasude ili stereotipe. Zbog toga sama ličnost žrtve diskriminacije nije važna kao kod zlostavljanja na radu – diskriminator bi ponovio nezakonite radnje koje je preduzeo i da se na mestu žrtve nalazilo neko drugo lice koje je imalo isto lično svojstvo prema kojem gaji animozitet. Na primer, ako se neko loše odnosi prema kolegi sa posla zato što je zavidan na nje-

govu popularnost, ili zato što zna da su njih dvojica kandidati za unapređenje na bolju poziciju – u pitanju je klasično zlostavljanje na radu. Ako se neko međutim odnosi loše prema kolegi sa posla zbog toga što je saznao da je on homoseksualac, u pitanju će biti diskriminacija.

Kod seksualnog uznemiravanja se ova, inače veoma jasna granica, dosta zamagljuje – i to zbog same prirode nedozvoljenog ponašanja. Već je napomenuto da u zakonodavstvu postoji veoma nesrećno rešenje gde ZSZR upućuje na definiciju seksualnog uznemiravanja u ZoR, iako je ona data u poglavlju zakona kojim se zabranjuje diskriminacija, a ne zlostavljanje na radu. Ovo nije slučajno, jer se seksualno uznemiravanje potpuno identično definiše i kao zlostavljanje i kao diskriminacija. Ono što ih razdvaja jeste motiv postupanja – ovo na žalost nije dobro pojašnjeno u ZSZR, pa nužno dovodi do nedoumica i grešaka u sudskoj praksi. Dodatna otežavajuća okolnost jeste što su kod seksualnog uznemiravanja uvek u prvom planu polne karakteristike lica kao lično svojstvo (bez obzira na to da li su izvršilac i žrtva istog ili različitog pola).

Razlike ipak postoje. Tako će seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije postojati uvek kada se prema nekom licu postupa drugačije zbog toga što pripada određenom polu. Pol je u ovom slučaju lično svojstvo koje određuje postupanje diskriminatora – on će to učiniti prema više pripadnika određenog pola i to vođen emocijama i razmišljanjima koje polna pripadnost žrtve kod njega izaziva. Diskriminator – kako će biti i objašnjeno u analizi jednog od slučajeva iz prakse – ne mora nužno imati svest o tome da je njegovo ponašanje negativno i da izaziva negativne reakcije kod žrtve. Naprotiv, može se dogoditi

da neko lice vrši seksualno nametanje u ubeđenju da je to potpuno normalno, dozvoljeno, prihvatljivo. Najčešće kod tih lica postoji jasna svest o tome da rade nešto što je nedozvoljeno i što stvara neprijatnosti ili još teže posledice kod žrtve. Ipak, i kada element svesti o nedozvoljenosti ponašanja i posledicama izostane, to ne znači da nije došlo do povrede zakona, kao ni da izvršilac te povrede može da se brani ili olakša svoj položaj tvrdnjama da nije znao da čini nešto nedozvoljeno, odnosno da je smatrao da se radi o uobičajenom ponašanju (a upravo ova nevalidna argumentacija jeste često osnov „odbrane“ izvršioca, bez obzira na to u kom postupku se ona iznosi).

U svakom drugom slučaju, u pitanju će biti zlostavljanje na radu. Ovakvo shvatanje seksualnog uznemiravanja jeste usko i ono je najverovatnije i razlog zašto sudska praksa o ovom obliku diskriminisanja praktično ne postoji³⁴. Ono takođe otvara i neka pitanja: kada vršenje pojedinačnog uznemiravanja može da se posmatra kao ponašanje koje je karakteristično za grupu koja ima određena lična svojstva? Iako se odgovor na ovo pitanje ponekad sam nameće na osnovu okolnosti slučaja, veoma je teško dokazati nameru da neko želi da seksualno uznemirava veći broj lica sa istim (istovrsnim) svojstvima. Zbog toga ova namera ni ne mora da se dokazuje u slučajevima zlostavljanja na radu i diskriminacije (zbog preraspodele tereta dokazivanja, na tuženoj strani je da pokaže njeno odsustvo). Da li je potrebno da se vrši prema svim pripadnicima neke grupe, ili je dovoljno da se ponavlja na jednom manjem broju lica? Nije na primer realno očekivati da

34 U istraživanju o primeni Zakona o zabrani diskriminacije 2017. godine, autor nije pronašao niti jedan slučaj parnice povodom seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije. I dodatno istraživanje najnovije sudske prakse nije dalo rezultate.

će direktor preduzeća seksualno uznemiravati sve zaposlene. Čak ni u manjim kolektivima nije smisleno očekivati da se seksualno uznemiravanje mora ponavljati istim intenzitetom i radnjama prema većem broju zaposlenih, da bi se došlo do zaključka da postoji diskriminacija. Da li je potrebno da to ponavljanje bude istovremeno ili konsektivno? Da li je moguće da se seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije izvrši nad samo jednim licem, ako je izvesno da je motiv bio diskriminatoran? Odgovore nije lako dati, posebno ako se uzme u obzir da diskriminator ne mora vršiti seksualno uznemiravanja samo prema licima sa kojima radi, kao i da je moguće da se ono vrši u dužem vremenskom periodu kod različitih poslodavaca (o čemu će žrtva retko kada biti informisana). Kada se na to doda i činjenica da je diskriminacija pravljenje razlike u pogledu nekog prava na radu i u vezi sa radom, njena percepcija kroz seksualno uznemiravanje može biti dosta komplikovana.

Sve navedeno dovodi do toga da žrtve ovakvo ponašanje najpre navodi na zlostavljanje na radu. Diskriminacija će međutim nekada biti vidljivija i očiglednija. Tako je zabeležen slučaj³⁵ da je poslodavac tražio od svih zaposlenih žena da se prilikom sastanaka sa poslovnim klijentima oblače izazovnije. Nije bila u pitanju politika oblačenja kompanije, niti su bile propisane zvanične uniforme, odnosno drugi kod oblačenja. Nakon žalbi zaposlenih, poslodavac je reagovao time što je propisao zvaničan način oblačenja, kao i ophođenja prema klijentima, i to samo u odnosu na zaposlene žene. Odmah nakon intervencije advokata jedne od zaposlenih, pravilnik je povučen uz izvi-

35 Slučaj iz stručnih konsultacija autora sa žrtvama diskriminacije.

njenje rukovodstva poslodavca. Ovde je i u prvom i u drugom slučaju reč o diskriminaciji. Ona je najpre bila sprovedena neformalno, da bi se potom i formalizovala kroz opšti akt. Rešenja koja su se odnosila na oblačenje i ponašanje pred klijentima su diskriminatorna jer su se odnosila samo na zaposlene žene. Ona su međutim i duboko nemoralna i svakako predstavljaju oblik seksualnog uznemiravanja, jer su stvorila neprimerenu atmosferu u kojoj se zaposlene tretiraju isključivo kao seksualni objekti.

Kada je reč o mehanizmima zaštite protiv seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije, trebalo bi razdvojiti dva mehanizma.

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti (u daljem tekstu: Poverenik) je ustanovljen ZZZ i ovoj instituciji se može obratiti svako ko misli da je diskriminisan, pa i seksualno uznemiravan.

Verovatno najpoznatiji slučaj koji je obrađen u praksi Poverenika, vezan je za seksualno uznemiravanje na Vojnoj akademiji u Beogradu³⁶. U razgovoru na kojem je trebalo da se razmene mišljenja o daljem profesionalnom napredovanju mlađe koleginice, potpukovnik Vojne akademije je potporučnici koja je sa njim radila izneo niz ponižavajućih i degradirajućih izjava i komentara seksualne prirode, iznoseći detalje o svom intimnom životu, pozivajući na večeru i nudeći fizički kontakt. Ono što je simptomatično, a može se zaključiti iz dostupnih podataka, jeste da je izostala veća (pravna i psihološka) podrška žrtvi od strane

36 Pritužba B.I. protiv P.J. zbog diskriminacije izvršene seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu (del. br. 548/2011 od 06.05.2011. godine). Navedeno prema: Nevena Petrušić (ur.), *Zbornik mišljenja, preporuka i upozorenja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti – diskriminacija na osnovu pola i rodnog identiteta*, Beograd, 2013, str. 26-31.

poslodavca, iako je na osnovu okolnosti bilo izvesno da je došlo do seksualnog uznemiravanja (počinilac je između ostalog potvrdio istinitost sadržine razgovora, onako kako je žrtva navela da se odigrao, ali je kategorički odbio zaključak da je time počinio diskriminaciju, odnosno seksualno uznemiravanje). Budući da je žrtva podnela zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu, Vojna akademija je (ispravno) donela zaključak da do zlostavljanja nije došlo (radnja se nije ponavljala). Ironično, diskriminator je pre ovog događaja bio postavljen i za lice za podršku u slučaju zlostavljanja na radu; sa ove pozicije je smenjen još u toku trajanja postupka pred Poverenikom.

U izveštajima Poverenika se mogu pronaći i drugi slučajevi seksualnog uznemiravanja na radu. Tako je u Redovnom izveštaju za 2013. godinu obrađen slučaj socijalnog radnika koji je seksualno uznemiravao korisnice usluge centra za socijalni rad romske nacionalnosti, i to pozivanjem na izlazak sa njim na kafu, neprimerenim komentarisanjem fizičkog izgleda sa seksualnim konotacijama.³⁷

U oba navedena slučaja Poverenik je doneo mišljenje da je postojalo seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije i doneo preporuke, koje su sprovedene i počinioци su se izvinili žrtvama za svoje ponašanje, uz obavezu da se tako nešto ne ponovi. Ne postoje podaci da li su povodom ovih događaja njihovi poslodavci pokrenuli odgovarajuće disciplinske postupke.

37 Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2013. godinu, str. 94.

Sudska zaštita od diskriminacije dosta je kvalitetno postavljena. ZZD između ostalog predviđa i pravilo o preraspodeli (prebacivanju) tereta dokazivanja, kao i strateško parničenje Poverenika, situaciono testiranje, kao i mogućnost da organizacija koja se bavi zaštitom ljudskih prava ili prava određene grupe lica, može da zastupa žrtvu u sudskom sporu. Ova pravila ipak nisu dovoljno primenjena u praksi, a postoje i veoma nelogična tumačenja u sudskoj praksi koja su suprotna smislu postojanja takvih normi.³⁸ U kombinaciji sa drugim faktorima u vezi uskog domašaja i teškog dokazivanja seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije, kao i imajući u vidu potencijalne okolnosti u životu i način razmišljanja žrtve koji su izneti u delu razmatranja o zlostavljanju na radu – a koji se mogu shodno i ovde primeniti – ne čudi što gotovo da nema sudske prakse u ovoj oblasti.

4. Prikriveno seksualno uznemiravanje

Poseban problem kada je reč o seksualnom uznemiravanju u oblasti rada čine slučajevi „prikrivenog“ seksualnog uznemiravanja. Radi se o situacijama kada je zaposleni koji je potencijalna žrtva seksualnog uznemiravanja, pretrpeo neku drugu nezakonitost na radu čiji je uzrok upravo u nedozvoljenom ponašanju drugog zaposlenog ali sam povod nezakonitostima nije predmet sudskog spora. Na primer, direktor preduzeća se nedozvoljeno ponaša prema jednoj od zaposle-

38 Reljanović 2017, str. 26-27.

nih, u smislu izvršenja radnji seksualnog uznemiravanja (najčešće su u pitanju neželjeni razgovori o seksualnim aktivnostima, seksualnom životu, kao i predlozi te vrste). Zaposlena ga jasno odbija, jednom ili više puta (najčešće se takvo ponašanje ponavlja i traje izvesno vreme). Može doći i do radnji seksualnog ucenjivanja, na način na koji je ono definisano ZRP. Nakon toga, direktor kao meru odmazde za pokazivanje integriteta i odbijanje „udvaranja“ daje nezakoniti otkaz zaposlenoj. Ona pokreće radni spor ali je tužbeni zahtev usmeren pre svega ka vraćanju na rad i drugim potencijalnim zahtevima koji su sadržani u ZoR³⁹ kao i na dokazivanju nezakonitosti otkaza ugovora o radu. Motivi za takvo ponašanje najčešće ostaju nedorečeni, strane u sporu ga ne pominju a sud nema interes da se time bavi – u radnom sporu povodom nezakonitog otkaza ugovora o radu dovoljno je da se utvrdi nezakonitost u postupanju poslodavca prilikom otkazivanja ugovora o radu, nije potrebno da se utvrdi i motiv za tako nešto. Slično se dešava i ukoliko je reč o nekoj drugoj nezakonitoj radnji poslodavca (ne mora dakle uvek biti reč o nezakonitom otkazu, može se na primer desiti profesionalna degradacija žrtve na neke druge poslove koji su ispod njenih kvalifikacija). Jedino ukoliko same strane u sporu nešto nageveste, ili – veoma retko – zaposleni insistiraju na tome da predstave i okolnosti koje su dovele do nezakonitog ponašanja poslodavca, sama sudska odluka može sadržati osvrt i na te tvrdnje, odnosno dokaze koji su povezani sa seksualnim uznemiravanjem (koje se tom prilikom javlja kao oblik zlostavljanja na radu). Ukoliko utvrđivanje seksualnog uznemiravanja nije jedan od tužbenih zahteva, sud ni tada neće reago-

39 Član 191. ZoR, „Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa“.

vati (osim u slučaju da je evidentno da ponašanje na koje je zaposleni ukazao predstavlja izvršenje krivičnog dela).

Koji faktori dovode do pojave ovakvih prikrivenih slučajeva seksualnog uznemiravanja?

Najpre, mora se reći da ni sami zaposleni, kao ni advokati, nisu previše upućeni u ovu materiju. To dovodi do dve kontrastne posledice – ili će se uzdržavati od pokretanja postupka povodom seksualnog uznemiravanja (u strahu da nisu u pravu) ili će biti previše pokrenutih postupaka koji će rezultirati većim brojem odbijenih tužbenih zahteva (čime se stvara pogrešna slika o zloupotrebama ovog instituta).

Uticao sredine generalno, porodice i prijatelja, često se svodi na pogrešne savete koji su usmereni ka tome da se potraži novi posao, da se zaboravi šta se dogodilo, kao i da se ne posvećuje prevelika pažnja događajima koji su se desili – čak i kada oni imaju proporcije fizičkog zlostavljanja žrtve.

Uticao radne sredine je takođe od velikog značaja, i to iz razloga koji su već predstavljeni. Postoji ne samo teškoća obezbeđivanja svedoka nedozvoljenog ponašanja, već veoma često radna sredina – kolege i kolegice žrtve seksualnog uznemiravanja – relativizuju takvo ponašanje, ili ga čak odobravaju. Bez obzira na motive (strah, želja za napredovanjem na poslu, nešto drugo) ovakvi stavovi generalno veoma destimulišu zaposlene da zatraže zaštitu bilo kojeg prava koje je ugroženo ili prekršeno, pa i u slučajevima seksualnog uznemiravanja.

Još jedna vrsta okolnosti može uticati na prikrivanje postojanja seksualnog uznemiravanja čak i kada se zaposleni odluči da zatraži pomoć i aktivira mehanizam sudske zaštite – a to je stid i neopravdani transfer krivice za sve što se desilo upravo na žrtvu. Ovde se radi kako o aktivnoj destimulaciji i osudi sredine u kojoj žrtva radi i/ili živi, tako i o samoprojkciji odgovornosti koja je rezultat upravo prevage takvih stavova okoline u kojoj se žrtva nalazi.

5. Krivično delo polno uznemiravanje

Krivično delo „Polno uznemiravanje“ uvedeno je u Krivični zakonik izmenama i dopunama iz kraja 2016. godine. I ranije je bilo pokušaja da se slično nedozvoljeno ponašanje inkriminiše, pa je u Krivični zakonik Srbije još 2003. godine uneto krivično delo „Seksualno zlostavljanje“⁴⁰, koje je međutim izbačeno već narednim novelama 2005. godine a da nije ni zaživelo u pravnom životu.⁴¹ Ovo delo bilo je inkriminisano veoma neodređenom formulacijom, što je verovatno i jedan od razloga njegovog brzog ukidanja. Sam pojam seksualnog zlostavljanja nije bio definisan a nije se moglo osloniti ni na druge izvore prava – budući da u tom trenutku nije postojala definicija seksualnog uznemiravanja u ZoR, dok će ZZZ i ZZZR biti doneti tek nekoliko godina kasnije.

40 Krivični zakonik Srbije, član 102a.

41 Videti: Milan Škulić, *Krivična dela protiv polne slobode*, Beograd, 2019, str. 407.

Inkriminacija novog krivičnog dela „Polno uznemiravanje“ je jednostavna: „Ko polno uznemirava drugo lice, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do šest meseci.“ Teži oblik dela postoji kada je ono izvršeno prema maloletnom licu, i tada je zaprećena kazna zatvora u trajanju od tri meseca do tri godine. Ovo delo dakle (u oba oblika) spada u lakša krivična dela, za koje je moguće izreći i sudsku opomenu i uslovnu osudu.

Zakonodavac je međutim kako je već navedeno otišao korak dalje, pa nije ostavio „kaučuk normu“ kao u slučaju krivičnog dela „Seksualno zlostavljanje“ 2003. godine, već je relativno precizno definisao šta se pod polnim uznemiravanjem podrazumeva. Definicija pojma polnog uznemiravanja koja je analizirana u uvodnom delu teksta, upućuje na bliskost sa pojmom seksualnog uznemiravanja. Može se zapravo reći da su ova dva pojma identična, pa je ostala nedoumica zašto je upotrebljeno različito označavanje nedozvoljenog postupanja. Delo je postavljeno dosta široko, što jeste neoubičajeno za krivično pravo ali je sa druge strane očekivano imajući u vidu navedenu argumentaciju da je veoma teško unapred predvideti sve potencijalne oblike seksualnog uznemiravanja. Sasvim je jasno da ono obuhvata daleko veći obim potencijalnih radnji izvršenja, koje se mogu odnositi na oblast rada ali se nikako na njoj ne završavaju. Nema međutim nikakvih određenja kada će neko ponašanje na radu (ili generalno) preći iz sfere radnog prava, u sferu krivičnog prava. Svakako se tako nešto mora ceniti prema okolnostima pojedinačnog slučaja, načinu seksualnog (polnog) uznemiravanja i posledicama koje su njime nastale. Ponašanje izvršioca dela mora imati seksualnu konotaciju ali Škuljić pravilno

primećuje da se mnoge od radnji koje bi predstavljale radnju izvršenja ovog krivičnog dela, jesu inkriminisane kao prekršaji protiv javnog reda i mira.⁴² Ovo ostavlja dosta prostora za slobodnu ocenu suda kada će neko ponašanje predstavljati krivično delo a kada ne postoji dovoljna društvena opasnost da se tako okarakterise, što može voditi pravnoj nesigurnosti i prevelikoj neizvesnosti prilikom pokretanja krivičnog postupka. Iako je napomenuto da je nemoguće odrediti precizniju radnju izvršenja, možda bi sudovima od značaja bila izmena u pravcu definisanja radnje seksualnog uznemiravanja kao „grube“ povrede dostojanstva lica u sferi polnog života⁴³.

Na osnovu dosadašnje (nevelike) sudske prakse, čini se da su sudovi zauzeli ispravan stav da je potrebno da posledica izvršenja, ili sama radnja izvršenja, imaju dodatnu težinu u odnosu na prekršaj, odnosno na ponašanje koje će imati za posledicu građanskopravnu ili radnopravnu odgovornost počinioca. Tako je na primer sud zaključio da je ovo delo izvršeno primenom fizičke sile prema žrtvi, tako što ju je izvršilac uhvatio za međunožje, pribio uz vrata i pocepao joj deo odeće.⁴⁴ Sudovi su takođe smatrali da su radnje izvršenja krivičnog dela i sledeća ponašanja: hvatanje za ruku i fizička prinuda na ljubljenje,

42 M. Škulić, *op.cit.*, str. 408-409.

43 *Ibidem*, str. 422. Ostaje nedoumica da li je Škulić u pravu kada navodi da bi trebalo inkriminaciju dela pojačati namerom lica da izvrši seksualno uznemiravanje. Iako bi to sa stanovišta krivičnog prava značajno preciziralo stvari prilikom primene norme (i uopšte određivanja kada neko delovanje lica izlazi iz sfere kršenja radne discipline i etike, i prekršajnog prava, a ulazi u sferu krivičnopravne zaštite), sasvim je jasno da je intencija zakonodavca (odnosno tvoraca Istanbulske konvencije prilikom sačinjavanja definicije seksualnog uznemiravanja) bila da se element namere učini irelevantnim, jer se uznemiravanje kao takvo određuje po prirodi stvari prema nastupajućoj posledici a ne prema želji, nepažnji, ili planovima onoga ko uznemirava.

44 Presuda 30K.br.371/18 od 8.6.2018. godine.

sms poruke ili pozivi vulgarne prirode koji su dugotrajni i frekventni, kao i pozivi ili poruke koje sadrže pretnju silovanjem.⁴⁵

Gonjenje za delo se preduzima po predlogu oštećene strane, što znači da ne postoji gonjenje po službenoj dužnosti (osim kada je reč o maloletnom licu kao žrtvi polnog uznemiravanja). Ovo je značajno jer zahteva aktivan stav žrtve prema počiniocu i saglasno samoj prirodi dela koje se odnosi na neželjeno ponašanje prema nekom licu.

Statistika pokazuje rast krivičnih prijava i osuda za ovo krivično delo, što je logično jer se radi o relativno novom delu za koje se praksa tek treba formirati i sa kojim se javnost tek treba upoznati. Dok je u 2017. godini zabeleženo samo 25 krivičnih prijava i dve osude punoletnih lica⁴⁶, u 2018. godini je prisutan drastičan rast od 105 krivičnih prijava i 26 presuda protiv punoletnih učinilaca krivičnog dela Polno uznemiravanje.⁴⁷

6. Zaključci i preporuke

U prethodnom tekstu navedeno je dosta nedostataka koji čine normativni okvir nedovoljno preciznim, efikasnim, ali i nedovoljno senzibilisanim kada je reč o položaju žrtve.

45 Budući da je sudska praksa još uvek oskudna, u navedenih primerima radnji izvršenja nalaze se i one koje nisu vezane za oblast rada, odnosno nisu se dogodile u procesu rada.

46 *Punoletni učinioци krivičnih dela u Republici Srbiji, 2017 (prijava, optuženja i osude)* – Bilten broj 643, Republički zavod za statistiku, Beograd, 2018. Osuđenim počiniocima izrečena je uslovna osuda u oba slučaja.

47 *Punoletni učinioци krivičnih dela*, Republički zavod za statistiku – Statistika pravosuđa, broj 192 od 16.07.2019. godine. Od 26 osuda, samo je jednom prilikom izrečena kazna zatvora, a u najvećem broju slučajeva izriče se uslovna osuda (16).

Najpre se pažnja mora obratiti na nesistemske pristup normiranju i pojmovno mešanje. Iako je sasvim izvesno da će definicija koja je korišćena u Direktivi, a koju su u određenom obliku usvojili i ZoR i KZ, a po svemu sudeći će uskoro postati i deo ZZD, sasvim dobra i dovoljna da odredi pojam seksualnog uznemiravanja u opštem smislu, ostaje činjenica da ne postoji razlikovanje između seksualnog uznemiravanja kao oblika zlostavljanja na radu i iste pojave kao vrste diskriminacije. ZSZR bi morao da bude značajno inoviran, pre svega u smislu posebne definicije seksualnog uznemiravanja koja bi naravno zadržala sve karakteristike opšteg pojma ali koja bi morala jasno da razgraniči seksualno uznemiravanje kao zlostavljanje na radu od drugih oblika seksualnog uznemiravanja. Isto se može reći i za pojam polnog uznemiravanja, jer iz date definicije dela nikako ne može biti jasno kada ponašanje koje se može okarakterisati kao seksualno uznemiravanje u radnom pravnom smislu, prerasta u krivično delo. Sasvim je jasno da je moguće istovremeno ustanoviti krivičnu i radnu (disciplinsku i materijalnu) odgovornost počinioca, ali je sudovima ostavljen prostor za tumačenje intenziteta društvene opasnosti ovog krivičnog dela koji se čini preširok. U takvoj atmosferi, a naročito imajući u vidu blagu kaznenu politiku sudova, može se lako dogoditi da se vremenom uspostavi negativna sudska praksa u krivičnom postupku, koja će za utvrđenje izvršenja ovog krivičnog dela tražiti daleko ozbiljnije posledice po žrtvu nego što se čini da je to bila izvorna namera zakonodavca.

Ostaje naravno i problem terminološke konfuzije, gde se za pojašnjenje istih odnosno veoma bliskih pravnih instituta koriste potpuno razli-

čiti pojmovi – zlostavljanje (ZSZR), uznemiravanje (ZoR, ZZD, ZSZR) , seksualno uznemiravanje (ZoR, ZSZR), polno uznemiravanje (KZ).

Kada je reč o radnopravnoj zaštiti od seksualnog uznemiravanja, jedan od većih uočenih problema tiče se situacija u kojima zaposleni nisu zaštićeni od nezakonitog postupanja ove vrste. Ovo je pre svega vidljivo u ZSZR, kako je već opisano u prethodnom tekstu. Na ovom mestu valja još jednom ponoviti da je neprihvatljivo potpuno odsustvo normi koje regulišu odnos zaposlenih i trećih lica⁴⁸, kada je postupanje vezano za proces rada a može se okarakterisati kao seksualno uznemiravanje. Tako neće od seksualnog uznemiravanja biti zaštićeno nijedno treće lice koje se nađe kod poslodavca, i obrnuto – ova lica mogu bez ikakvih posledica seksualno uznemiravati zaposlene jer ona sama nisu zaposlena kod istog poslodavca. Ovaj nedostatak u ZSZR je nedopustiv i mora se otkloniti ukoliko se želi načiniti efikasniji sistem zaštite od zlostavljanja na radu uopšte, pa i seksualnog uznemiravanja.

48 Pod trećim licima se podrazumevaju kako lica koja uopšte ne učestvuju u procesu rada, tako i lica koja učestvuju u procesu rada ali su angažovana od strane nekog drugog poslodavca. Prvi slučaj obuhvata na primer situacije kada su seksualno uznemiravani korisnici usluga koje poslodavac pruža (ali i kada su oni ti koji seksualno uznemiravaju). Kod poslodavca se mogu zateći i neka druga lica, koja su povezana sa korisnicima usluga (na primer, roditelji dece koja pohađaju školu). Druga situacija postoji kada više poslodavaca obrazuje mešovite timove koji rade na zajedničkom projektu, kada poslodavci dele radni prostor (iako ne moraju raditi na istim poslovima), kada su određeni poslovi (pravni, računovodstveni, održavanje higijene) povereni drugom poslodavcu a u celini ili delimično se obavljaju u prostoru poslodavca ili u kontaktu zaposlenih sa zaposlenima kod drugog poslodavca. Ovdje spadaju i kontakti zaposlenih sa kuririma, dobavljačima, radnicima obezbeđenja, kao i drugim licima koja rade na taj način što jedan period vremena provedu u interakciji sa zaposlenima kod poslodavca. Ni u jednoj od ovih situacija poslodavac nije dužan da reaguje na zlostavljanje koje sprovodi zaposleni, niti može efikasno zaštititi zaposlenog od zlostavljanja (seksualnog uznemiravanja) kojem je zaposleni izložen.

U svim ovim slučajevima žrtva može tražiti samo krivičnu odgovornost počinioca, a potencijalne radnopravne posledice su isključivo na „savesti“ poslodavca. Naime, poslodavac može potencijalno seksualno uznemiravanje, ukoliko je ono navedeno kao vrsta povrede radne discipline, navesti kao otkazni razlog i tim povodom sprovesti otkazni postupak koji će se završiti otkazom ugovora o radu, ili disciplinskom merom predviđenom ZoR⁴⁹ ili ZSZR⁵⁰. Poslodavac može takođe osuđujuću presudu u krivičnom postupku povodom seksualnog uznemiravanja iskoristiti kao otkazni razlog, i to bez obzira da li je tako nešto predviđeno opštim aktom ili ugovorom o radu jer ZoR navodi kao otkazni razlog i pravnosnažnu osudu za krivično delo na radu i u vezi sa radom⁵¹, što seksualno uznemiravanje na radu oličeno

49 Član 179a. ZoR: „Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.“

50 ZSZR, član 23. stavovi 2. i 3.: „Poslodavac može zaposlenom koji je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti iz stava 1. ovog člana, pored sankcija propisanih zakonom, da izrekne jednu od sledećih mera: 1) opomena; 2) mera udaljenja sa rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade; 3) mera trajnog premeštaja u drugu radnu okolinu - na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni, kome je zbog vršenja zlostavljanja izrečena mera iz stava 2. ovog člana, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.“

51 ZoR, član 179. stav 1. tačka 2).

u krivičnom delu „Polno uznemiravanje“, svakako jeste. Prema ZSZR poslodavac ne može da pokrene bilo kakav postupak samoinicijativno, jer je članom 23. tako nešto predviđeno samo ukoliko interni postupak posredovanja ne uspe – a kada je reč o seksualnom uznemiravanju trećih lica, ona uopšte nisu legitimisana da pokrenu postupak kod poslodavca, već to može učiniti samo drugi zaposleni (kod istog poslodavca).

Poseban nedostatak kada je reč o domašaju radnopravne zaštite poredstavlja već opisani latentni sukob ZoR i ZSZR – iako se ZSZR poziva na definiciju seksualnog uznemiravanja koja postoji u delu ZoR koji se tiče diskriminacije na radu, prema ovim odredbama od seksualnog uznemiravanja su zaštićena samo zaposlena lica. Sa druge strane, ZSZR predviđa opštu zaštitu svih radnika, bez obzira na pravni osnov angažovanja (ili nedostatak istog). Radno angažovana lica koja nisu u radnom odnosu ne samo da nisu zaštićena odredbama ZoR o seksualnom uznemiravanju, već ne mogu ni da pokrenu radni spor, kako je predviđeno ZSZR. Iako ova konfuzija može biti rešena tumačenjem zakona u korist radnika (*in dubio, pro laboris*) čini se da je za opštu pravnu sigurnost u najavljenim izmenama ZoR potrebno ovaj problem regulisati na adekvatan način (što i jeste najavljeno iz nadležnog ministarstva). Isto se odnosi i na ZZD, koji ne sadrži definiciju seksualnog uznemiravanja a istovremeno sadrži daleko veći domašaj antidiskriminacionih normi u oblasti rada, nego što je predviđeno ZoR (i ovaj problem će biti rešen ukoliko se usvoje najavljene izmene i dopune ZZD).

Prethodni postupak kod poslodavca, kako je pokazano i na konkretnom primeru iz prakse, najčešće neće imati uspeha jer ne uzima u obzir samu prirodu seksualnog uznemiravanja (moglo bi se reći, zlostavljanja u najširem smislu). Nije realno očekivati od zlostavljača da prizna nedozvoljeno ponašanje u sporazumu; sa druge strane, svaki sporazum koji će nametnuti obaveze obema stranama implicira da je i žrtva odgovorna za ono što joj se desilo, što ne samo da je neprikladna poruka već je duboko nemoralna i ni na koji način ne doprinosi rešenju problema, još manje sankcionisanju nedozvoljenog ponašanja. Sa druge strane ovakav ishod može samo da ohrabri zlostavljača, koji će intenzivirati radnje uznemiravanja ili ih proširiti na više osoba. Činjenica da postupak vode nekvalifikovani zaposleni koji nisu (ne svojom krivicom) upućeni u pravnu proceduru niti do kraja shvataju smisao prethodnog postupka kod poslodavca, često pokušavajući da realizuju formalni deo postupka kako bi ispunili obavezu na koju su pristali, dodatno obesmišljava celu proceduru. On se u suštini svodi na prolongiranje sudske zaštite, period u kojem se obično seksualno uznemiravanje intenzivira, umesto da prestane. Zbog toga bi se moralo razmišljati ako ne o ukidanju, barem o temeljnom renormiranju ovog postupka. Dodatne izmene moraju ići u pravcu njegove fakultativnosti u svakom slučaju, bez obzira na to ko je zlostavljač.

Preventivni rad kod poslodavaca ne postoji, uz manje izuzetke (uglavnom u velikim privatnim sistemima poslovanja i sporadično u javnom sektoru). Poslodavac je obavezan zakonom da zaposlenog pre stupanja na rad obavesti o njegovim pravima, obavezama i odgovornostima u vezi za zlostavljanjem na radu (samim tim i seksualnim uzne-

miravanjem).⁵² U praksi se zaposlenima daje opšte obavještenje koje je izradila pravna ili kadrovska služba poslodavca, a koje sadrži osnovne informacije o tome šta je zlostavljanje, kako se prepoznaje i kako se od njega odbraniti. Kod većine poslodavaca se sva aktivnost na prevenciji zlostavljanja time završava. Primeri poslodavaca koji organizuju posebne obuke, seminare i druge edukativne sadržaje su retki, a u privatnom sektoru – naročito kod malih i srednjih poslodavaca – gotovo da ne postoje. Država sa svoje strane nije do sada sistematski podsticala poslodavce da se bave ovakvim aktivnostima.

Razlozi za neprijavlivanje seksualnog uznemiravanja, koji su izloženi u prethodnom tekstu, rezultat su svega prethodno navedenog i moraju biti razmatrani kao posebno poražavajuća činjenica. Tamo gde su sindikati jači i aktivniji, postoji veća šansa da žrtva seksualnog uznemiravanja izađe u javnost sa svojom pričom i zatraži neki oblik zaštite. Čini se da je osećaj usamljenosti i bespomoćnosti najčešći uzrok samovoljnog „odricanja“ od zaštite. Osuda sredine, kako porodice i šireg okruženja, tako i radne sredine, takođe su faktori koji značajno utiču na mali broj pokrenutih postupaka povodom seksualnog uznemiravanja. Ovo se posebno odnosi na one sisteme – sa manjim ili većim brojem zaposlenih – kod kojih na vrhu hijerarhije stoji „gazda“, zastupnik poslodavca (odgovorno lice kod poslodavca, preduzetnik kao fizičko lice – poslodavac) koji je poznat po izbegavanju svojih zakonskih obaveza prema zaposlenima, kao i ličnost koja nikada ne staje na stranu zaposlenih, posebno u slučajevima koji se odnose na kršenje prava od strane samog poslodavca ili nekog drugog zaposlenog. U takvim situ-

52 ZSZR, član 7. stav 1.

acijama dolaze do izražaja i drugi faktori koji su opisani a koji se vezuju za sudski postupak – teško dokazivanje (naročito je zabeleženo da se svedoci seksualnog uznemiravanja teško odazivaju pozivu kolega ili koleginica da svedoče) uz pretnje otkazom ugovora o radu, ili čak sličnom sudbinom koja je zadesila žrtvu seksualnog uznemiravanja. Ako se i uđe u sudski postupak on predugo traje a žrtva je izložena novoj viktimizaciji zahvaljujući nesposobnosti sudija da usvoje modifikacije u načinu dokazivanja i izuzetnoj sporosti u radu (iako su u pitanju posebno hitni slučajevi, u praksi ne postoji prednost prilikom zakazivanja ročišta u odnosu na druge sporove).

Sve navedeno dovodi do činjenice da gotovo nema sudske prakse povodom seksualnog uznemiravanja, što može stvoriti lažnu sliku da ono u Srbiji ne postoji. Istraživanja međutim daju drastično drugačije podatke, pa se može zaključiti da je problem upravo u opisanim sistemskim nedostacima, koji moraju biti ispravljani kako bi svi koji učestvuju ili su na neki način povezani sa procesom rada, mogli biti zaštićeni od seksualnog uznemiravanja.

Bio of Mario Reljanović

Mario Reljanović is a Doctor of Legal Sciences and works at the Institute of Comparative Law in Belgrade as Assistant Research Professor. In 2011, he defended his doctoral thesis entitled “Prohibition of Discrimination in Employment as an International Human Right” at the Faculty of Law of the Union University in Belgrade. At the same Faculty, in the period 2008-2018, he worked as lecturer of Labour Law and some other subjects. In that period, he was also the Head of Legal Clinic for Labour Law that provided free legal aid to citizens in the area of labour and social rights.

He has published dozens of papers in the field of labour law and anti-discrimination legislation, including: *Alternative Labour Legislation* (2019); *Forms of Discrimination and Jurisprudence of the European Court of Human Rights* (2018); *Analysis of the Effects of Implementing the Amendments to the Law on Labour* (co-authored, 2016); *Judicial Reform in Serbia and Negotiating Chapter 23 – a Critical Outlook* (co-authored, 2015) and other.

He has participated in a number of national and international projects in the fields of labour law, justice and discrimination. He has been engaged as consultant by OHCHR, the International Labor Organization, the OSCE, the European Union.

He is a President of the Belgrade-based association Centre for Dignified Work.