

Саша Л. АТАНАСОВ*

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици
Правни факултет

Милица Д. КОВАЧЕВИЋ**

Универзитет у Београду
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ

Апстракт: Сексуално узнемиравање на радном месту представља глобално распрострањен феномен са значајним негативним последицама. Осим непосредно викимизованих особа, штетне ефекте трпе и друга лица ангажована у радној средини коју карактерише одсуство здраве комуникације и међусобног уважавања, док последице осећа и шира друштвена заједница у којој се оваква понашања толеришу. Стога, предмет рада јесте сексуално узнемиравање на радном месту, са посебним фокусом на Србију, односно домаћа нормативна решења и прилике. Коаутори су настојали да путем анализе позитивних законских решења укажу на недоследности које одликују ову област, као и да скрену пажњу на недостатак истраживања о заступљености, динамици и структури сексуалног узнемиравања на радном месту у Србији. Послужили су се анализом садржаја и нормативно-логичком методом. Закључују да треба отклонити недоумице у погледу тога да ли се сексуално узнемиравање на радном месту нужно мора одликовати и дискриминаторском мотивацијом на страни учиниоца, као и извесне неуједначености које се односе на постојећа решења у кривичноправној и радноправној сфери. Посебно указују на потребу континуираног улагања напора у подизање свести о одликама и последицама сексуалног узнемиравања.

Кључне речи: сексуално узнемиравање на радном месту, кривично право, радно право, дискриминација.

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Сексуално узнемиравање се сматра једним од облика родно заснованог насиља, те су њиме посебно погођене жене, иако викимизовани могу бити припадници оба пола (Ресановић 2021: 3). У питању је понашање сексуалне природе које је једнострано, наметнуто другој особи, које плаши и вређа, изазива осећај несигурности, понижења и деградације (Ресановић 2021: 6). Сексуалном узнемиравању не посвећује се адекватна пажња, с обзиром на то да је у односу на друге видове сексуалног насиља његова друштвена опасност перципирана као нешто нижа.

* Ванредни професор, ORCID 0000-0003-0157-3049, sasa.atanasov@pr.ac.rs

** Ванредни професор, ORCID 0000-0002-0458-8193, bucak80@gmail.com

Због тога се феномен сексуалног узнемиравања чини мање видљивим, јер је фокус на тежим облицима сексуалног насиља (Šikman 2022: 5). Ипак, последице сексуалног узнемиравања не треба умањивати и занемаривати. Занимљиво је да се феномену сексуалног узнемиравања пажња први пут придаје у сфери радних односа, због тога што се дуго низ година непримерено и нежељено сексуално понашање у домену приватних односа, па чак и на јавном месту, сматрало тешко доказивим или тривијалним. Парадоксално – сексуално насиље се могло посматрати чак и као прихватљиво, посебно уколико је реч о удварању или неспретном давању комплимената (Шикман 2021: 3). Тако је у литератури описан такозвани „catcalling“ (енг), као облик уличног узнемиравања довикивањем, а који је усмерен на остваривање вербалне и невербалне комуникације са жртвом, при чему је садржај комуникације најчешће сексуалан, фокусиран на физички изглед и може изазвати негативне промене у понашању жртве (Anđelić 2022: 45). Узнемиравање у пракси обухвата вербална и невербална понашања, као и симболичке гестове, те се испољава као: причање неумесних шала, приказивање слика са сексуалном конотацијом, непристојно коментарисање, намерно непотребно додиривање и инсистирање на неформалној комуникацији (Zeighami–Shahrabaki i dr 2022: 575). Никако не треба губити из вида да сексуално узнемиравање представља негирање људских права и вређање личног достојанства, те да је као такво потпуно неприхватљиво, без обзира на контекст у коме се испољава (Шикман 2021: 7).

У литератури се истиче да постоје три основна облика сексуалног узнемиравања у радном окружењу. Први облик подразумева директно сексуално узнемиравање на радном месту, када се отказ или запослење и напредовање условавају предузимањем сексуалних радњи, док је други облик чешће заступљен и обухвата нежељену пажњу у сексуалном контексту, услед чега се пасивни субјект осећа неугодно и небезбедно (Cortina–Areguin 2021: 287). Коначно, ту је и трећи облик који се не састоји у предузимању конкретизованих сексуалних радњи, већ у понашању путем кога се испољава деградирање на бази родних улога, односно путем кога се јачају стереотипи у вези са родним улогама (Cortina–Areguin 2021: 287). Често се различити облици сексуалног узнемиравања сумирају у два кључна облика – сексуалне уцене и стварање непријатељског окружења (Gupta–Garg 2020: 192–193).

Сексуално узнемиравање на радном месту може се квалификовати и као вертикално и хоризонтално. Вертикално узнемиравање подразумева насиље које надређени испољавају према подређенима кроз сексуалну уцену или друге видове нежељених радњи, док се хоризонтално узнемиравање манифестује од стране запосленог који није у надређеном положају у односу на пасивног субјекта (Шикман 2021: 5). Првобитно се сматрало да сексуално узнемиравање нужно изискује постојање односа субординације, али је временом уочено да оно не мора нужно подразумевати неједнакост у моћи и овлашћењима између учиниоца и жртве (Ковачевић 2019: 248).

Негативни ефекти сексуалног узнемиравања на радном месту су вишеструки, с обзиром на то да последице трпи пре свега запослени чије се психофизичко стање и достојанство нарушавају, а затим и послодавац и шира заједница, с обзиром на то да опада продуктивност радног процеса, тако да се ствара непријатељско окружење

у коме је неговање демократских вредности и толеранције немогуће (Jašarević–Božićić 2019: 792; Smidt – Adams Clark i dr. 2023). Овај вид злостављања може проузроковати и тешке последице по ментално и физичко здравље, па је уочено да неретко изазива: анксиозност, нападе панике, посттрауматски стресни синдром, суицидалне тенденције, главобоље, умор и поремећаје у исхрани и спавању (Bašić Tomić – Markotić 2021: 10; Jonsdottir–Hauksdóttir i dr 2022: 371).

Сексуално узнемиравање, пре свега на радном месту, али и шире, бива масовније препознато као изражен проблем почев од седме декаде прошлог века (Јашаревић 2013: 4). Тада и законодавства држава, попут САД, Аустралије, Новог Зеланда и Јапана по први пут санкционишу оваква понашања (Gupta–Garg 2020: 192).

Када је реч о преваленци сексуалног узнемиравања на радном месту у глобалним размерама, компаративна истраживања указују на заступљеност у распону од 11% до чак 72%, с тим што је уочено да је стопа узнемиравања посебно висока у сектору здравствене заштите, те науке и високог образовања (Zeighami–Shahrabaki i dr. 2022: 576). Обимна студија спроведена у 27 земаља Европске уније, и то између 2020. и 2024. године, указује како је 30,8% жена искусило сексуално узнемиравање на радном месту током радног века, док се 4,3% жена са њиме сусрело у току последњих 12 месеци (FRA, EIGE, Eurostat 2024).

Треба имати у виду да се сексуално узнемиравање одликује високом тамном бројком, на што посебно утичу културолошки разлози, неповерење у систем, неодлучност жртве при пријављивању, страх од стигматизације и други разлози (Babović–Reljanović 2020: 69; Zighami–Shahrabaki i dr. 2022: 576). Тако је једно новије истраживање, које се односило на Хрватску, утврдило да раднице или радници који су доживели сексуално узнемиравање најчешће нису ни на који начин реаговали (44,7%), при чему је главни разлог за одсуство реакције перцепција да се у вези с тим ништа не може учинити (Rodik–Ostojić i dr. 2024: 7).

СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ И ИНТЕРНАЦИОНАЛНИ ПРАВНИ ОКВИР

Међународна организација рада, као специјализована агенција Уједињених нација, усвојила је током 2019. године Конвенцију о спречавању насиља и узнемиравања у свету рада (бр. 190) и Препоруку о насиљу и узнемиравању (бр. 206). У преамбули овог документа констатовано је да сви имају право на рад и радну средину лишену насиља и узнемиравања, што се без сваке сумње односи и на сексуално узнемиравање које је неспорно у колизији са уважавањем личног дигнитета. У члану 1 је, потом, „насиље и узнемиравање“ у радној средини дефинисано као група непримерених поступака, обичаја и пракси, било да се ради о изолованом понашању или поновљеном акту, која имају за циљ или могу резултирати телесном, финансијском, сексуалном или психолошким озледам, што укључује и насиље утемељено на родној припадности и непримерено поступање. У литератури се посебно наглашава да, сходно овом међународном документу, за постојање насиља и узнемиравања може бити довољно и само једно недозвољено понашање, као и да није нужна намера учиниоца да произведе физичку, психолошку, сексуалну или економску

повреду (Драгићевић–Обрадовић 2024: 63). Родно базирано насиље и сексуално малтретирање обухвата неприхватљиво понашање мотивисано полом или родом пасивног субјекта, тако да по природи ствари у знатно већој сразмери погађа припаднике једног рода или пола. Потом је у члану 3 и 4 утврђено да су потписнице документа у обавези да се ангажују на плану конципирања и имплементирања мера потребних за предупредивање и сузбијање сексуалног малтретирања, али и мера за санкционисање и подршку жртвама. Право на заштиту уживају сва виктимизована радно ангажована лица и то без било каквог дискриминаторног основа, односно без обзира на њихов радноправни статус.

Препорука о насиљу и узнемиравању (бр. 206) усвојена је 21. јуна 2019. године на општој међународној конференцији Међународне организације рада. Овим документом се конкретизује које мере би државе требало да предузму, тако да се препоручује доношење одговарајућих прописа у радној, управној, али и кривичноправној сфери. Препорука се односи и на утврђивање одговорности и санкционисање злостављача, с тим што је уочено да осим спречавања поновног кршења прописа, треба обезбедити адекватну подршку и стручно саветовање за учиниоце узнемиравања.

Конвенција Савета Европе о спречавању и сузбијању насиља према женама и у породици, познатија под називом Истанбулска конвенција (Закон о потврђивању конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2013), у члану 5 предвиђа да државе не смеју суделовати ни у каквом насилном акту усмереном ка женама, односно да државни органи и институције, као и сви они који имају јавна овлашћења морају у потпуности поштовати обавезе у погледу заштите од насиља. Овде треба нагласити да Конвенција истиче да појам „насиље над женама“ означава повређивање људских права и дискриминисање жена, те да појам садржи све акте на родној припадности заснованог насиља која резултирају, односно могу резултирати, телесном, сексуалном, психичком или економском озледам или патњом жене. Истанбулска конвенција у члану 13 дефинише обавезе државе у погледу подизања и јачања свести о неприхватљивости сваког облика насиља и дискриминације над женама. Таква понашања треба да буду санкционисана било путем кривичноправне реакције, било у другој примереној форми. Дакле, језичким тумачењем закључујемо да је нужно санкционисање сексуалног узнемиравања, али да оно не мора бити обухваћено и специфичном инкриминацијом, за разлику од других добро познатих сексуалних деликата, који се предузимају пре свега физичком присилом или квалификованом претњом, попут силовања. Тако сексуално или полно узнемиравање, поред наше земље, инкриминишу и Италија, Француска, Немачка, Аустрија, Швајцарска, Хрватска и Русија (Ковачевић 2019: 250).

На нивоу Европске уније усвојена је Директива 2006/54/EЗ Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године о примени начела једнаких могућности и равноправног третирања мушкараца и жена у сфери рада и учешћа на тржишту рада. Овај документ утврђује да су сексуално малтретирање и узнемиравање неспособиви са начелом једнакости мушкараца и жена, те да представљају дискриминацију на основу пола.

СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ И НОРМАТИВНИ ОКВИР У СРБИЈИ

Сексуално узнемиравање у Републици Србији је регулисано у кривичном, антидискриминационом и радном законодавству (Рауновић 2019: 324).

Изменама и допунама Кривичног законика, у даљем тексту: КЗ (*Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019 и 94/2024) из 2016. године, полно узнемиравање је инкриминисано као засебан деликт против полних слобода. КЗ, ослањајући се на Истанбулску конвенцију, полно узнемиравање дефинише као било који чин вербалног (језичког), невербалног (симболичког) или телесног карактера, који има за циљ или се пак испољава као повреда достојанства у сфери полног живота, при чему такви акти изазивају страх или стварају понижавајуће, увредљиво или непријатељско окружење (чл. 182а, КЗ). Лице које полно узнемирава другога кажњава се новчано или затворском казном до шест месеци, док се кривично гоњење врши на темељу предлога виктимизованог лица. Такође, није потребно да постоји однос субординације између учиниоца и жртве, како то захтевају законодавна решења у неким другим земљама, попут сполног узнемиравања из члана 157 Казненог закона Републике Хрватске (*Narodne novine*, бр.125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/2022, 114/2023 и 36/2024). Тежи облик деликта сходно КЗ постоји онда када је жртва лице млађе од 18 година, када се гоњењу приступа по службеној дужности, а учинилац може казнити затвором од три месеца до три године. Спорно је постојање специфичног разлога због кога законодавац користи термин „полно“, а не „сексуално“ узнемиравање у КЗ, с обзиром на то да домаћи прописи о раду баратају термином „сексуално узнемиравање“. Ипак, разрешење ове неодоумице није од већег практичног значаја.

Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018) узнемиравање и сексуално малтретирање проглашава апсолутно недозвољеним. Сексуално узнемиравање је дефинисано као било које вербално, невербално или покретом исказано дејствовање предузето са циљем, или са финалним ефектом повреде дигнитета запосленог или особе која тражи запослење у сфери полног живота, при чему дато понашање резултира страхом, односно условава хостилну, увредљиву или деградирајућу средину. Треба нагласити да овај пропис сексуално узнемиравање децидно дефинише и означава као облик дискриминације (Babović–Reljanović 2020: 38).

Закон о родној равноправности, у даљем тексту: ЗРП (*Службени гласник РС*, бр. 52/2021), у члану 32 проглашава недозвољеним узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање како на раду, тако и у вези са радним ангажовањем. Када су у питању термилошке неодоумице, ваља поменути да члан 6 ЗРП предвиђа да термин „род“ указује на могућности дефинисане од стране друштва, поступања и одлике које извесно друштвено окружење и заједница сматрају примереним за жене и мушкарце, што обухвата и међусобне релације жена и мушкараца, те специфичне поделе задужења у мушко-женским односима које директно зависе од пола, док се термин „пол“ примарно усмерава на биолошке карактеристике на бази којих се људи одређују као мушкарци или као жене. Уколико повучемо паралелу

са терминима коришћеним у енглеском језику, а што има смисла с обзиром на то да је узнемиравање најпре препознато у земљама које припадају англосаксонској правној традицији, „род“ бисмо превели као „gender“, а „пол“ као „sex“.

Закон о спречавању злостављања на раду, у даљем тексту: ЗСЗ (*Службени гласник РС*, бр. 36/2010) сходно члану 1, опредељује забрану злостављања на радном месту, као и у вези са радом; релевантне мере у циљу спречавања малтретмана и унапређења односа на раду, као и процедуру за заштиту виктимизованих лица. Чланом 3 је изричито предвиђено да се закон односи и на случајеве сексуалног малтретирања у складу са легислативом о раду, као и да заштита обухвата све врсте радног ангажмана, односно како јавни сектор, тако и приватне послодавце (чл. 2). Како се ЗСЗ изричито позива на одредбе Закона о раду у погледу реаговања на сексуално узнемиравање, одатле произлази да овај специфични облик злостављања ипак постоји и у случају када није реч о поновљеном поступању. Дакле, за постојање сексуалног узнемиравања довољно је и само једно недозвољено понашање, под условом да је оно подобно да проузрокује законом нормиране ефекте по запосленог и радно окружење. Даље, послодавац је дужан да запосленог, пре но ступи на рад, у писменом формату децидно информише о недопуштености малтретмана. Разуме се да одговарајуће обавезе имају и запослени. Тако је, сходно члану 11 ЗСЗ, запослени у обавези да се уздржава од аката који подразумевају злостављање, али и од понашања која представљају очигледно непримерено и злонамерно коришћење протективних механизма, док уписменик који врши злостављање, или пак злоупотреби заштитне процедуре, истовремено сноси одговорност због кршења радне дисциплине. ЗСЗ се опредељује за примарно решавање спорних ситуација кроз поступак медијације или посредовања. Међутим, у случају када се овим путем не може доћи до разрешења, послодавац има обавезу да иницира процедуру утврђивања одговорности због угрожавања радне дисциплине, односно услед повреде радних обавеза. Посебно је значајан члан 27 ЗСЗ, који предвиђа да иницирање процедуре за заштиту од злостављања, као и учествовање у тим поступцима не могу да буду основ за репресију према запосленом. Реч је о репресивним мерама, које би површно посматрано могле бити базирани на релевантном правном основу, али, заправо, подразумевају злоупотребу правних средстава на штету виктимизованих лица и потенцијалних сведока. Коначно, сходно члану 29 ЗСЗ запослени полаже право на судску заштиту, и то онда када сматра да посредством поступка заштите од злостављања код послодавца није задобио адекватну сатисфакцију. С обзиром на специфичан и вулнерабилан положај запосленог, на послодавцу је у целости пренет терет доказивања пред судом.

СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ У СРБИЈИ, ПРИЛИКЕ У ПРАКСИ

Када је у питању сексуално узнемиравање на радном месту у Србији, приметно је одуство опсежнијих истраживања о овом феномену, што свакако не погодује сузбијању овог облика злостављања, а противи се и међународним стандардима који пледирају за суштинско и континуирано проучавање те малигне појаве.

Тако се, када је у питању сексуално узнемиравање у Србији, можемо ослонити на малобројна истраживања, попут истраживачке студије „Квалитет живота и безбедност жена“, спроведене под окриљем Републичког завода за статистику (у даљем тексту: РЗС), а уз финансијску подршку Европске уније. Реперезентативни узорак истраживања обухватио је 4100 жена узраста од 18 до 74 године, са територије Србије, уз изузетак Косова и Метохије, док је истраживање спроведено у периоду од септембра до новембра 2021. године. Резултати указују на значајну заступљеност сексуалног узнемиравања на радном месту, тако да је 18,4% жена искусило сексуално узнемиравање током свог радног века, док је 3,1% испитаница изјавило да су виктимизоване овим обликом злостављања на радном месту на коме су тренутно запослене. Најзаступљенији облик сексуалног узнемиравања јесте непримерено гледање на радном месту, које је искусило 33,2% жена, док је 22,1 % жена било изложено непристојним шалама са сексуалним садржајем или увредљивим коментарима (РЗС 2022). Са неприкладним позивањем на излазак сусрело се чак 19,2% испитаница (РЗС 2022). Немали број жена (11,7%) искусио је нежељени физички контакт у виду пољубаца, претераног приближавања и додиривања делова тела (РЗС 2022). У складу са глобално израженим тенденцијама, учиниоци сексуалног узнемиравања у Србији су такође у највећем броју случајева мушкарци (87,8%). Истраживање је указало и на то да су млађе жене чешће доживеле сексуално узнемиравање на радном месту, те се оно у њиховом случају испољило у односу на 11,8% испитаница током последњих годину дана, односно 25,7% током последњих пет година (РЗС 2022).

Када је реч о кривичном делу полно узнемиравање, званични подаци РЗС указују да је током 2023. године за ово дело забележено 113 осуда (РЗС 2024), док је у 2022. години било 89 осуда (РЗС 2023). У 2021. години укупан број осуда износио је 75 (РЗС 2022), а у 2020. години 166 (РЗС 2021). Током 2019. године полно узнемиравање утврђено је 75 пута (РЗС 2020), а у 2018. и 2017. години 26, односно два пута (РЗС 2019, 2018). С обзиром на то да су допуне и измене КЗ које се односе на увођење нове инкриминације ступиле на снагу у јуну 2017. године, не зачуђује да је у истој години број осуда за полно узнемиравање износио свега два. Занимљиво је да је у 2020. години констатован највећи број осуда (166), тако да изложене бројке изискују детаљнију анализу. Статистички подаци неспорно указују да је полно узнемиравање и те како заступљено у Србији, те да изискује стратешки приступ решавању проблема и заштити жртава. Свакако треба имати у виду да се сексуално узнемиравање генерално одликује високом тамном бројком, те да нема разлога да Србија по том питању буде изузетак.

Када је у питању искључиво сексуално узнемиравање на радном месту, нажалост, не располажемо било каквим поузданим подацима о распрострањености и структури ове појаве у сфери радних односа у Србији. У литератури се истиче да у великом броју парница које су покренуте поводом злостављања на раду, сексуално узнемиравање чини један изузетно мали део (Babović–Reljanović 2020: 65). Не постоје истраживања која би се бавила случајевима у којима су оштећени затражили судску заштиту због сексуалног узнемиравања на раду, а нема ни података о околностима да ли се осуде у кривичним предметима можда односе на кривично дело полно узнемиравање које је било извршено у вези са радним ангажманом жртве.

Услед оваквог стања, ускраћени смо за податке о појавним облицима сексуалног узнемиравања, али и за сазнања у вези са социодемографским и другим битним одликама учинилаца и жртава.

ЗАКЉУЧАК

У актуелном тренутку у Србији постоји импозантан нормативни оквир путем кога је дефинисана забрана сексуалног узнемиравања. Тиме је Србија испунила, макар формалноправно гледано, обавезе преузете ратификацијом Истанбулске конвенције. Међутим, нормативни оквир је разуђен, тако да су регуле у вези са утврђивањем одговорности и санкционисањем „расуте“ у законима који се тичу више правних области. Сексуално/полно узнемиравање обухваћено је инкриминацијом полно узнемиравање у групи сексуалних деликата, али и као недозвољени облик понашања у сфери радних односа. Сексуалном узнемиравању посвећена је одређена пажња и у оквиру прописа који се односе на гарантовање родне равноправности. Извесна понашања сродна сексуалном узнемиравању могу бити обухваћена и прекршајима предвиђеним Законом о јавном реду и миру, који овом приликом, због обима излагања, није био део интересовања аутора, баш као ни антидискриминациони прописи који се, такође, делимично односе на исту материју.

Даље, приметно је да ЗСЗ не садржи специфични сет правила која би се односила на сексуално узнемиравање као облик злостављања, већ се у том домену позива на одредбе Закона о раду. Чини се да се сексуално узнемиравање ипак значајно разликује од других видова злостављања, те да као такво изискује и одређена дистинктивна правила у домену превенирања, а потом и санирања последица. Такође, ваља приметити да Закон о раду узнемиравање и сексуално узнемиравање дефинише у оквиру одредаба које се односе на забрану дискриминације (чл. 18 до чл. 23), с тим што не предвиђа и не регулише „род“ као посебан дискриминаторни основ различит од пола (Драгићевић–Обрадовић 2024: 65). Наведено може створити извесне нејасноће, с обзиром на то да сексуално узнемиравање често подразумева злостављање лица по основу његових индивидуалних карактеристика и са тенденцијом присилног успостављања нежељеног личног односа, али тако да у основи овог облика злостављања не мора нужно бити и дискриминаторских мотива (Митровић 2017: 139). Митровић такође констатује да сексуално узнемиравање у српском праву није дефинисано као самосталан институт, те да је на судовима да га одреде или као посебан облик дискриминације који се тиче пола адресата или као злостављање на раду (2017: 140).

Дакле, свођење сексуалног узнемиравања искључиво на облик дискриминаторног поступања може бити проблематично, а што је још горе – може негативно утицати на остваривање права на заштиту. Питање правне природе и карактера сексуалног узнемиравања као института је изузетно значајно, јер отвара дилему да ли сексуално узнемиравање на радном месту изискује да оштећени буде селектован као припадник групе коју одликује одређено лично својство. Постоји чак и дилема у погледу тога да ли онај оштећени који је таргетиран сексуалним узнемиравањем само као индивидуа уопште има право на специфичну заштиту унутар радноправне

сфере. Слажемо се са ауторима који пледирају за решење које би подразумевало гарантовање адекватне заштите од сексуалног узнемиравања на радном месту без обзира на облик недозвољеног понашања, с тим што би се додатно прецизирало када злостављање има карактер дискриминаторног поступања (Babović–Reljanović 2020: 40–41). Закључујемо да сексуално узнемиравање, када се стекну услови, треба да буде препознато као облик дискриминације, и то превасходно родне, за шта се несумњиво залажу и сви релевантни међународни документи у радноправној области, али и да исто тако заштиту заслужују и жртве које су погођене другачијим облицима сексуалног узнемиравања.

Потом, поставља се логично питање да ли би примат при реаговању на сексуално узнемиравање требало да имају прописи из кривичноправне или радноправне сфере, или би можда реакција требало да се одвија на два паралелна колосека. Такође, креирана је недоумица у вези са тим да ли би сексуално узнемиравање у контексту радних односа требало доживљавати пре свега као повреду радних обавеза и радне дисциплине, док би искључиво сексуално/полно узнемиравање у неким другим сферама требало да има карактер кривичног дела. Чини се да овакво подвајање не може бити правно утемељено, нити прихватљиво. Одређене одговоре у вези са овом и сличним дилемама можемо конципирати ослањајући се на одредбе КЗ, који предвиђа да ће се гоњење за полно узнемиравање, у случају пунолетног лица као оштећеног, предузети само по предлогу оштећеног лица (чл. 182а, ст. 3). Дакле, кривичноправна реакција, макар у случају пунолетних лица, зависи од диспозиције воље виктимизованих особа.

С обзиром на одсуство обимнијих истраживања која би се бавила сексуалним узнемиравањем у Србији, произлази да није довољно предузето на пољу подизања свести и превенирања овог вида злостављања, иако је држава и у том домену предузела одговарајуће обавезе ратификацијом Истанбулске конвенције. Самим тим, још увек врло мало знамо о појавним облицима сексуалног узнемиравања у Србији, баш као и о карактеристикама учинилаца и жртава, контексту у коме се сексуално узнемиравање догађа, његовим последицама и другим значајним питањима. Исто тако, медијско интересовање за ову тему је минимално, макар када је реч о извештавању које би имало едукативни, а не сензационалистички карактер.

ЛИТЕРАТУРА

- Andelić 2022: Helena Andelić. „Seksualno uznemiravanje, objektifikiranje i catcalling – što potiče ljude da se upuste u uznemiravanje drugih?“. *Psychē*, 5 (1), 40–51.
- Babović–Reljanović 2020: Marija Babović – Mario Reljanović. *Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji*. Misija OEBS-a u Srbiji.
- Bašić Tomić–Markotić 2021: Amela Bašić Tomić – Jasna Markotić. *Seksualno uznemiravanje u javnom prostoru. Mapiranje potreba, usluga i dostupnih servisa podrške u Banja Luci (Republika Srpska)*. Banja Luka: Fondacija Udružene žene.
- Gupta–Garg 2020: Dipali Gupta – Juhi Garg. „Sexual harassment at workplace“. *International Journal of Legal Science and Innovation*. 2(1), 190–211.
- Драгићевић–Обрадовић 2024: Марија Драгићевић – Горан Обрадовић. „Конвенција Међународне организације рада број 190 о спречавању насиља и узнемиравања у свету рада – разлози за ратификацију“. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 103, 53–80.

- Zeighami-Shahrbabaki i dr. 2023: Maryam Zeighami – Parvin Shahrbabaki i dr. „Iranian nurses’ experiences with sexual harassment in workplace: a qualitative study“. *Sexuality research and social policy*, 20(2), 575–588.
- Јашаревић 2013: Сенад Јашаревић. „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“. *Радно и социјално право*. 2, 1–20.
- Јаšаревић–Божић 2019: Senad Jašarević – Darko Božić. „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 53(3), 785–802. <<https://doi.org/10.5937/zrpfns53-23616>>.
- Jonsdottir–Hauksdóttir i dr. 2022: Svava Dogg Jonsdottir–Arna Hauksdóttir i dr. „Risk factors for workplace sexual harassment and violence among a national cohort of women in Iceland: a cross-sectional study“. *The Lancet Public Health*, 7(9), e763–e774.
- Ковачевић 2019: Милица Ковачевић. „Полно узнемиравање–Општа разматрања и поједина спорна питања“. *Култура јулиса*, 39, 247–261.
- Митровић 2017: Олга Митровић. „Однос злостављања на раду и сексуалног узнемиравања у радном законодавству и пракси Републике Србије“. *Право и привреда*, 10–12, 129–141.
- Paunović 2019: Nikola Paunović. „Seksualno uznemiravanje – Od antidiskriminatornog do krivično-pravnog regulisanja sa osvrtom na ključne razloge nevidljivosti žrtava“. *Temida*, 3, 319–343.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2018: Пунолејни учиниоци кривичних дела, 2017, Саопштење бр. 193, Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2019: Пунолејни учиниоци кривичних дела, 2018, Саопштење бр. 192, Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2020: Пунолејни учиниоци кривичних дела у Републици Србији, 2019, Саопштење бр. 202, Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2021: Пунолејни учиниоци кривичних дела у Републици Србији, 2020, Саопштење бр. 195, Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2022: Пунолејни учиниоци кривичних дела у Републици Србији, 2021, Саопштење бр. 189, Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2022: *Квалифетив живота и безбедност жена*. Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2023: Билтен, Пунолејни учиниоци кривичних дела у Републици Србији, 2022, Београд.
- Републички завод за статистику (РЗС) 2024: Билтен, Пунолејни учиниоци кривичних дела у Републици Србији, 2023, Београд.
- Ресановић 2021: Милица Ресановић. *Испраживање о праксама за пријављивање сексуалног узнемиравања на факултетима у Србији*. Београд: Фондација за отворено друштво.
- Rodik–Ostojić i dr. 2024: Petra Rodik – Jelena Ostojić i dr. *Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu u Hrvatskoj. Istraživački izveštaj*. Zagreb: Friedrich-Ebert-Stiftung i Savez samostalnih sindikata Hrvatske.
- Smidt–Adams Clark i dr 2023: Alex Smidt – Alexis Adams Clark. „Institutional courage buffers against institutional betrayal, protects employee health, and fosters organizational commitment following workplace sexual harassment“. *Plos one*, 18(1), e0278830.
- FRA, EIGE, Eurostat 2024: *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cortina–Areguin 2021: Lilia Cortina – Maira Areguin. „Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace“. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 285–309.
- Шикман 2021: Миле Шикман. *Анализа усклађености закона и јолијика Републике Српске с међународним стандардима у вези са сексуалним узнемиравањем*. Бања Лука: Фондација Удружене жене.
- Šikman 2022: Mile Šikman. „Inkriminacija seksualnog uznemiravanja u krivičnom zakonodavstvu Republike Srpske“. *Krivičnoprocesni instrumenti efikasnosti državne reakcije na kriminalitet: (norme i praksa): Zbornik radova*. Ur. Miodarg Simović и Stanko Bejatović. Београд: Српско удружење за кривичноправну теорију и праксу, 5–22.

Saša L. ATANASOV
Milica D. KOVAČEVIĆ

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

SUMMARY

Sexual harassment at work is a globally widespread phenomenon, with serious detrimental effects. In addition to the directly victimized individuals, other persons engaged in a work environment characterized by the absence of healthy communication and mutual respect also suffer harmful effects, while the consequences are also felt by the wider community in which such behaviors are tolerated. Therefore, the subject of the paper is sexual harassment in the workplace, with a special focus on normative solutions and the state of practice in Serbia. The authors sought to point out the inconsistencies that characterize this area through the analysis of positive legal solutions, as well as to draw attention to the lack of research on the prevalence, dynamics and structure of sexual harassment in the workplace in Serbia. Therefore, they used content analysis and the normative-logical method. Authors conclude that doubts should be resolved regarding whether sexual harassment in the workplace must necessarily be characterized by discriminatory motivation on the part of the perpetrator, as well as the unevenness of solutions in the criminal and civil spheres. They particularly point out the need for continuous efforts to raise awareness about the characteristics and consequences of sexual harassment.

Keywords: sexual harassment in the workplace, criminal law, labour law, discrimination.