




**Шта се сматра
сексуалним узнемиравањем
на радном месту?**

Сагласно опште прихваћеној дефиницији сексуалног узнемиравања у Европској унији, под сексуалним узнемиравањем сматра се свако вербално и физичко понашање сексуалне природе које за последицу има повреду достојанства особе, посебно када се ствара застрашујућа, непријатељска, деградирајућа, увредљива атмосфера.


У Србији забрана од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања прописана је Законом о раду, Законом о забрани дискриминације, Законом о спречавању злостављања на раду, Законом о родној равноправности и напослетку Кривичним закоником РС.





- 
- 
- Организација за европску безбедност и сарадњу (OEBS) је спровела истраживање сексуалног узнемиравања у Републици Србији како би обухватила свако могуће понашање које се може подвести под овај неприхватљиви облик комуникације.
 - Према том истраживању постоји низ појавних облика сексуалног узнемиравања. Најтежи су они који су и најевидентнији, и ту спада нежељени контакт - дирање, пољупци, загрљаји. Не мора нужно да дође до контакта да би дошло до сексуалног узнемиравања, јер се оно често чини вербалним путем – коментарима и шалама са сексуалном конотацијом који су увредљиви.
 - Ера модерних комуникација донела је и нове начине злостављања, па се тако оно често чини вулгарним и увредљивим обраћањем на друштвеним мрежама или слањем нежељених експлицитних фотографија, мејлова или смс порука. Нису прихватљива ни агресивна и увредљива питања и коментари о приватном животу и физичком изгледу.
 - Чак и дуго непристојно посматрање са фиксирањем погледа на једну особу може створити осећај непријатности и може се тиме подвести под наведено понашање.


- 
- Извршиоцем злостављања на радном месту сматра се одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши/е злостављање.
 - Заштиту од злостављања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду може да тражи свако лице које по било ком основу учествује у раду код послодавца.
 - Акт сексуалног узнемиравања може бити учињен вербално, невербално и физички, при чему се увек ради о нежељеном понашању.
 - Последица нежељеног понашања јесте повреда достојанства која или изазива страх или ствара непријатељско, непријатно или понижавајуће окружење и/или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Дакле, повреда достојанства увек наступа извршењем било које од радњи сексуалног узнемиравања.



- 
- Вербално узнемиравање се чини непосредним или телефонским разговором, слањем смс-ова, мејлова. То може да буде слање нежељених или вулгарних коментара, непристојних предлога, а може да буде и знатно агресивније, кроз увреде и омаловажавање. Постоји и посредан вид вербалног насиља, а то је ширење трачева, односно гласина о приватном животу.
 - Невербално насиље је оно које је на пола пута између вербалног и физичког, а подразумева непримерено понашање уперено против достојанства жртве насиља, али без непосредног физичког контакта. Ту спадају непријатни погледи, поступци, гестови, уздаси, покрети - све наравно ако вређају достојанство, а односе се на сексуални живот жртве, то јест имају сексуалну конотацију.
 - Наравно, и физичко понашање може да представља сексуално узнемиравање и оно се заправо најлакше препознаје. Свакоме је јасно да контакт уз примену физичке силе, контакт са интимним деловима тела и сличне евидентно недозвољене радње, представљају сексуално узнемиравање. Међутим, физичко понашање као сексуално узнемиравање може да има и много безазленији облик, али уз остале околности представљају злостављање. Чак и загрљаји, миловања и други нежељени контакти, могу код особе да изазову последицу страха, осећај понижења или угрожености, па да тиме представљају сексуално узнемиравање.

- 
- **Сексуално уцењивање** јесте свако понашање лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, узнемиравања и/или сексуалног узнемиравања, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица: изнети нешто што може штетити њеној или његовој части и угледу, или да неће добити или остварити одређено право или бенефит, односно да ће у случају пружања тражених услуга њему или њему блиском лицу пружити одговарајуће погодности (унапређење, увећање зараде или било коју другу бенефицију).
 - Спречавање сексуалног уцењивања се спроводи без обзира на пол и/или род лица које врши уцењивање и/или без обзира на пол и/или род лица према ком се врши уцењивање, као и без обзира на радноправни статус лица које врши или према коме се врши насиље/узнемиравање.

- 
- Сексуално узнемиравање није везано само за жене као жртве и не мора нужно бити усмерено према супротном полу.
 - Сексуално узнемиравање се ретко пријављује. На то такође битно утиче однос зависности између жртве и лица које врши узнемиравање што доводи до страха од губитка посла као извора егзистенције, али и осуде средине.
 - Управо је за сексуално узнемиравање везан низ стереотипа, па тако нису ретки коментари да је узнемиравање провоцирано начином облачења, понашањем или изгледом, при чему се губи из вида колико може бити тешко и трауматично осећање за особу која узнемиравање трпи. Штавише, чест аргумент је да уколико неко хоће да заустави или обесхрабри узнемиравање да то једноставно може да учини. Тиме се превиђа да је онај ко узнемирава често у позицији да може да казни или спречи напредовање на послу, или једноставно деградира, узнемиравано лице.

- 
- Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.
 - У циљу очувања личних слобода, поштовања интегритета и достојанства свих запослених и радно ангажованих лица, као и креирања здравог и безбедног радног окружења, ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД предузео је активности усмерене ка заштити запослених и радно ангажованих лица од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.
 - Правилник о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД садржи дефинисане процедуре превенције и реаговања у случају сексуалног узнемиравања и уцењивања. Правилник је објављен у Билтену Института бр. 33 од 15.11.2021. године и на интернет страници друштва.
 - На интернет страници Института објављено је и Обавештење за запослене везано за заштиту од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања које садржи основне појмове, као и потребне информације коме се обратити за помоћ у Институту и ван њега.
 - Такође, Етичким кодексом Института дефинисано је да се односи међу запосленима заснивају на поштовању људског достојанства и уважавању људских права и утврђена је забрана било какве дискриминације.

Шта учинити ?

- ▶ Ако је могуће разговарајте са особом која се понаша на нежељени начин и покушајте објаснити која врста понашања за вас представља сексуално узнемиравање и узнемиравање на основу пола на радном месту.
- ▶ Покушајте да поставите јасне усмене границе, јер игнорисање или толеранција може да подстакне даље акције. Дакле, мора се бити директан, јасан и отворен. Изговори типа “имам дечка” могу се протумачити на начин “иначе бих, али не могу због дечка” што не решава проблем, већ га може погоршати. Уколико усмени начин није могућ или не даје резултате треба покушати писаним путем, СМС или е-маил.
- ▶ Ако је могуће разговарајте са вашим надређеним или са надређеним особи за коју сматрате да се понаша на нежељени начин. Предочите све ситуације у којима је дошло до понашања које за вас представља сексуално узнемиравање и узнемиравање на основу пола, на радном месту.
- ▶ У погледу доказивања водити рачуна о околностима које сексуално узнемиравање чине тешко доказивим управо зато што оно може бити учињено без присуства других лица. Стога, лице које је изложено сексуалном узнемиравању би требало да прикупи доказе о томе, примера ради: документовати све писане материјале – копирање СМС порука на лични компјутер, screen shot порука на facebook-у, пребацивање е-маилова са пословног рачунара на приватни; наћи сведоке који су поуздани и објективни; причати са другима о томе да постоји узнемиравање; распитати се да ли су и друге особе/запослени имале исти проблем са тим лицем; водити евиденцију о времену, месту и начину узнемиравања и слично.
- ▶ Треба остати смирен, колико је то могуће.

"НЕ" ЗАИСТА ЗНАЧИ "НЕ!"



Коме се у Институту можете обратити за помоћ?

- Свако ко сматра да је био изложен сексуалном узнемиравању и уцењивању, а запослен је или радно ангажован у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, може прво да се обрати за помоћ Повереници за равноправност коју је Институт именовано, путем имејл адресе: larisa.jaksic@pupin.rs која, као лице за подршку и помоћ, спроводи консултативни поступак.
- Уколико запослени или радно ангажовани одлучи да формално поднесе пријаву за спречавање сексуалног узнемиравања/уцењивања и покрене поступак прописан Правилником, исти спроводи Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања.
- Лице које сматра да је било изложено сексуалном узнемиравању, односно уцењивању може, по свом избору, да се обрати Повереници за равноправност за подршку и помоћ или да поднесе пријаву директору Института за покретање поступка спречавања сексуалног узнемиравања/уцењивања, у року од шест месеци од дана када је учињено сексуално узнемиравање/уцењивање, или од дана када је учињено последње сексуално узнемиравање/уцењивање.
- Повереница за равноправност и Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања руководе се принципима поверљивости и заштите приватности и података о личности.

Помоћ ван Института и други видови заштите

- Запослени који сматра да је изложен сексуалном узнемиравању од стране другог запосленог, пре обраћања суду, по закону је дужан да се прво обрати послодавцу са захтевом за спречавање злостављања на раду. Изузетак од овог случаја је ако се за сексуално узнемиравање терети одговорно лице код послодавца или сам послодавац као физичко лице, у ком случају је могуће поднети тужбу суду без претходног обраћања послодавцу.
- Жртва сексуалног узнемиравања може, поред грађанскоправне заштите, да тражи и кривично правну заштиту (Кривичним закоником РС уведена су два кривична дела – прогањање и полно узнемиравање).
- Сексуално и свако друго насиље може се пријавити било којој полицијској станици на број 192.
- Особе које су претрпеле или трпе сексуално узнемиравање, осим Поверенику за заштиту равноправности у Републици Србији (<http://ravnopravnost.gov.rs>), могу анонимно да се обрате за бесплатну (психолошку и правну) помоћ Аутономном женском центру у Београду, позивањем броја 0800 100 007 или путем веб-сајта <https://www.womenngo.org.rs/za-psihosocijalnu-podrsku>. У току је и рад на стварању техничких услова да се у Србији успостави национални СОС телефон који ће бити доступан 24/7 за анонимне позиве.

Корисни линкови

- ▶ <https://www.pupin.rs/o-institutu/zastita-od-seksualnog-uznemiravanja-i-seksualnog-ucenjivanja/>
- ▶ <https://www.womenngo.org.rs/za-psihosocijalnu-podrsku>
- ▶ <https://www.zeneprotivnasilja.net/usluge-u-zajednici/srbija/mapa-usluga>
- ▶ <http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/ta-je-diskriminacija/>
- ▶ <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1e-sexism/1680a217ca>

Припремила:

Повереница за равноправност у
ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД
Лариса Јакшић, дипл.правник