

Frida

Dunja Bonacci Skenderović

**„Na poslu želim da me se
doživljava profesionalno!“**

Istraživački izvještaj o spolnom uznemiravanju
na radnome mjestu u Hrvatskoj

Zagreb, 2021.

IMPRESUM

Autorica izvještaja i analize:

Dunja Bonacci Skenderović

dunja@bonacci.hr

Priprema podataka:

Marina Orhanović

Lektura:

Ana Škrmeta

Dizajn:

Kreativni kotačić – Maja Škiljaica



Copyright © 2021. Sva autorska prava pridržana. Nijedan dio ove publikacije ne smije se reproducirati ni prenositi ni u kakvu obliku niti ikakvim sredstvima elektroničkim ili mehaničkim, fotokopiranjem, snimanjem ili umnažanjem u bilo kojem informatičkom sustavu za pohranjivanje i korištenje bez prethodne suglasnosti vlasnika prava.

SADRŽAJ

1. Predgovor	4
2. Uvod	7
3. Cilj i postupak istraživanja	14
3.1. Istraživački instrument	14
3.2. Uzorak i prikupljanje podataka te ograničenja	15
4. Rezultati istraživanja	17
4.1. Sociodemografski podatci	18
4.2. Spolno uznemiravanje na radnome mjestu	21
4.3. Prijava spolnog uznemiravanja	27
4.4. Sustav prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu	36
5. Zaključak i preporuke	42
6. Zahvala	57
7. Literatura	48
Dodatak 1 – Upitnik	51

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

1. PREDGOVOR

Problematikom suzbijanja nasilja protiv žena počela sam se baviti prije nešto više od 15 godina. Nakon pet intenzivnih godina rada na području seksualnog nasilja i trgovanja ženama, karijerno sam otišla u druge vode. Međutim, moj interes za ovu problematiku nije prestao, već sam cijelo vrijeme pratila sve vezano uz temu. Kad je potkraj 2017. godine počeo #MeToo pokret i kad su žene počele javno progovarati o vlastitom iskustvu spolnog uznemiravanja i seksualnog nasilja na radnome mjestu, počela sam se sve više i više zanimati za ovaj oblik nasilja protiv žena. Čitala sam priče žena u kojima su prepričavale svoja iskustva. Priče su bile različite, iz nekih su izašle poražene, a iz nekih kao pobjednice. Cijena pobjede nerijetko je bila visoka, a često su to bile i Pirove pobjede.

Dugo i intenzivno razmišljala sam što bih mogla napraviti po pitanju suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Brojna svjedočanstva i istraživanja govorila su u prilog tomu da spolno uznemiravanje i nasilje na radnome mjestu u svom svojem kontinuumu, od neprimjerenih pogleda, gesti i/ili riječi, preko neželjenih dodira do silovanja – postoji. Govorila su i o tome da tvrtke neadekvatno adresiraju problem, kao i da se on prešutno tolerira dok postojanje zakonodavnog okvira nije garancija zaštite.

Prva ideja, od koje nisam odustala, bila je da krenem s edukacijama. Nakon nekoliko uspješnih koraka koji su me ohrabрили da nastavim, kao i nakon neko-

liko projektnih odbijenica u kojima mi je rečeno da je moja ideja super, ali... odlučila sam početi s istraživanjem. Kako u Hrvatskoj postoji zakonodavni okvir za suzbijanje spolnog uznemiravanja i zaštite dostojanstva radnika/-ca, željela sam vidjeti kakvo je stvarno stanje na terenu. To je bio temelj za provedbu ovog istraživanja.

Istraživanje je nastalo u sklopu moga projekta *Frida – projekt protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu*¹. Frida je rezultat višegodišnjeg proučavanja teme, razgovora s raznim osobama i intenzivnog promišljanja o posljedicama toleriranja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Frida je i rezultat želje za uspostavom učinkovitog sustava prevencije i zaštite.

Istraživanje je namijenjeno poslodavcima i vlasnicima/-cama tvrtki koje imaju dvadeset i više zaposlenika. Namijenjeno je njima jer bi se uspostava učinkovitog sustava zaštite dostojanstva radnika/-ca trebala razumijevati ne samo kao usklađivanje sa zakonodavnim okvirom, već kao važan korak u stvaranju pozitivnog, efikasnog i uključivog radnog okružja, kao i pozitivne slike o poslodavcu. Onakve slike kakva je danas u kontekstu *employer brandinga* iznimno važna.

Brojna su istraživanja pokazala da tolerancija spolnog uznemiravanja ne ostavlja samo posljedice na žrtvu, nego i na cijelu tvrtku. Nadalje, istraživanje je namijenjeno sindikalnim povjerenicima/-cama, čija je uloga zastupati prava i interese zaposlenika/-ca. Namijenjeno je i donosiocima politika koji ovim istraživanjem dobivaju uvid u stanje o problematici spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Namijenjeno je i organizacijama civilnog društva koje se

¹ <https://projectfrida.com/>

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

bave suzbijanjem nasilja nad ženama, kao i široj javnosti zainteresiranoj za ovu problematiku.

Problem spolnog uznemiravanja na radnome mjestu velik je i nužno ga je početi sustavno i koordinirano rješavati. Stoga se nadam da će istraživanje potaknuti poslodavce na ozbiljniji pristup problemu na način da najviši menadžment počne slati jasne i nedvojbene poruke kako se spolno uznemiravanje u njihovoj tvrtki neće tolerirati. Nadam se i da će osobe zadužene za usklađivanje potaknuti na ozbiljniju reviziju pravilnika o radu. Nadalje, nadam se da će tvrtke početi educirati svoje djelatnike/-ce o ovoj problematici, a osobito povjerenike/-ice za zaštitu dostojanstva radnika/-ca, kako bi se budući postupci provodili objektivno i nepristrano, utvrđivanjem stvarnog činjeničnog stanja, kao i kako bi štitili žrtve i sprječavali ponavljanje spolnog uznemiravanja unutar tvrtke.

Ovim istraživanjem željela sam odškrinuti vrata za neka buduća istraživanja na ovu temu u nadi da će ono potaknuti istraživače/-ice na provođenje sličnih istraživanja.

Nadam se da sam bar djelomično uspjela ostvariti zamišljeno i da sam otvorila raspravu o posljedicama spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, ne samo za žrtve i tvrtke, već i za društvo u cjelini.

Dunja Bonacci Skenderović

U Zagrebu, travanj 2021.

2. UVOD

Spolno uznemiravanje na radnome mjestu nije novonastali fenomen. Ono postoji već dugi niz godina, ali kao i gotovo svi oblici rodno uvjetovanog nasilja, o njemu se rijetko progovara. Ono se događa u kontinuumu od neprimjerena gledanja/buljenja, preko neugodnih i seksističkih komentara, neprimjerenih dodira, pa sve do pokušaja silovanja i naposljetku silovanja. Radno okruženje nikako ne bi smjelo biti mjesto na kojem se spolno uznemiravanje događa, kao ni mjesto koje takvo što tolerira. Hrvatsko zakonodavstvo definiralo je spolno uznemiravanje te je kroz Zakon o radu obvezalo poslodavce na zaštitu radnika/-ca od spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Hrvatsko zakonodavstvo spolno uznemiravanje definiralo je čak trima zakonima:

1. Zakonom o ravnopravnosti spolova (NN 116/2003, 69/2017), čl.8. st.3.

„Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“

2. Zakonom o suzbijanju diskriminacije (NN 112/2012), čl.3. st.2

„Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“

3. Kaznenim zakonom (NN 126/19), čl.156

„(1) Tko spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“

Sve zakonske definicije spolnog uznemiravanja navode tri uvjeta koja moraju biti ispunjena kako bi neko djelo moglo biti kvalificirano kao spolno uznemiravanje.

Ovo su uvjeti:

1. Ponašanje mora biti neželjeno sa strane osobe prema kojoj je usmjereno;
2. Mora biti spolne prirode;
3. Mora biti takvo da vrijeđa dostojanstvo žrtve i stvara neugodno, neprijateljsko ili uvredljivo okruženje.

Kada se povreda dostojanstva radnika/-ca događa u radnom okružju, poslodavac je obvezan štiti njihovo dostojanstvo. Na to ga obvezuje Zakonu o radu (ZoR). Tako u ZoR-u (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019) čl.7 st.5, piše: „Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.“

Nadalje, u glavi 2., poglavlju 2. *Pravilnici* o radu čl.26. st.1, zakonodavac navodi koji su poslodavci obvezni donijeti pravilnik o radu: „Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, **postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika** te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.“

Nadalje članak 134. – Zaštita dostojanstva radnika – definira zaštitu dostojanstva radnika te određuje na koji način poslodavac treba urediti postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja: „(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“

² PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2005), Zaštita žena od neželjenog ponašanja na radnome mjestu.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Bez obzira na uređeni zakonodavni okvir, iz godišnjih izvješća Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (PRS) može se vidjeti da je spolno uznemiravanje na radnome mjestu prisutno. Tomu u prilog govori i istraživanje koje je provela institucija Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova zajedno sa Savezom samostalnih sindikata Hrvatske 2005. godine² (PRS, 2005). Prema tom istraživanju, čak 74.1% žena je ili osobno bilo izloženo spolnom uznemiravanju ili je svjedočilo spolnom uznemiravanju na radnome mjestu. U najvećem broju slučajeva radilo se o seksualnim komentarima, dobacivanjima, šalama, insinuacijama (15.5%), neželjenim fizičkim dodirima ili gestama (13.4%) te uznemirujućim pitanjima ili komentarima u vezi s privatnim životom, izgledom, podrijetlom ili navikama (10.4%). Prema izvješćima PRS-a, posebno zabrinjava što broj prijava za spolno uznemiravanje na radnome mjestu iz godine u godinu raste te da svake godine čini najveći broj pojedinačnih prijava u području radnih odnosa i zapošljavanja.

Iz godišnjih izvješća PRS-a može se uočiti da u slučajevima spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, koje je Pravobraniteljica zaprimila, postupci zaštite dostojanstva radnika/-ca neprikladno se provode. Zatim PRS uočava da poslodavcima uglavnom nisu jasne odredbe Zakon o ravnopravnosti spolova (ZRS) vezane uz uznemiravanje i spolno uznemiravanje te da se postupci zaštite dostojanstva radnika/-ca ne provode u njihovu korist sukladno zakonskim odredbama, već češće štiteći poslodavca (PRS, 2015, str 43.). U izvješćima se navodi i kako povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika ne razumiju diskriminatornu komponentu spolnog uznemiravanja na radnome

mjestu (PRS 2017., str 54). Tako u izvješću iz 2018. godine PRS navodi slučaj u kojem poslodavac nije poduzeo potrebne mjere propisane zakonima radi utvrđivanja stanja i sprječavanja spolnog uznemiravanja na radu. Premda je propisao postupak za zaštitu dostojanstva radnika i imenovao povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (PRS 2018., str 56). Izvješće PRS navodi kako žrtve toleriraju spolno uznemiravanje i boje ga se prijaviti zbog straha od stigmatizacije, izrugivanja, prijezira, a najviše gubitka radnog mjesta. (PRS 2014, str. 37). Uz to izvješće PRS navodi kako *„ovaj oblik diskriminacije, osim što pogubno djeluje na žrtve, koje najčešće završavaju na bolovanju, značajno i direktno ugrožava poziciju žena na tržištu rada te umanjuje napore u postizanju pune ravnopravnosti među spolovima“* (PRS 2016., str. 56 i 2017. str. 54).

Premda se na prvi pogled čini da je spolno uznemiravanje na radnome mjestu stvar koju žrtva i poslodavac trebaju sami rješavati, to nije tako. Spolno uznemiravanje na radnome mjestu kompleksan je problem s brojnim posljedicama, koje se u koncentričnim krugovima šire sa žrtve na poslodavce, državu, a zatim i na društvo u cjelini. Šire gledajući, spolno uznemiravanje na radnome mjestu spada u brojna područja koja se međusobno preklapaju, a to su ljudska prava, rodno uvjetovano nasilje, ravnopravnost spolova, društveno odgovorno poslovanje i zaštita dostojanstva radnika. Uznemiravanje na radnome mjestu problem je globalnih razmjera koji je prepoznala i Međunarodna organizacija rada (MOR). MOR smatra kako nasilje i uznemiravanje u svijetu rada oduzima ljudima dostojanstvo.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Nadalje smatraju da nasilje i uznemiravanje nisu spojivi s dostojanstvenim radom te su prijatna jednakim mogućnostima, kao i sigurnom, zdravom i produktivnom radnom okružju. MOR prepoznaje globalnu prisutnost nasilja i uznemiravanja na radnome mjestu, bez obzira na sektore, zanimanja i oblike ugovora. Stoga je MOR u lipnju 2019. godine usvojio jedan od važnih propisa vezanih za sprječavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, u kojem je istaknuto da su žene najčešće žrtve. Radi se o Konvenciji br. 190 i Preporuci br. 206. Navedena Konvencija i preporuka govore o pravu svih na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje. (ILO, 2019a i ILO, 2019b)

Koje su to posljedice spolnog uznemiravanja na radnome mjestu? Kad se govori o posljedicama spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, najčešće se u prvi plan ističu posljedice za žrtvu, koje se mogu kategorizirati na sljedeći način:

Fizičke: glavobolje, probavne smetnje, kožne reakcije, fobije, nesanica;

Psihičke: depresija, tjeskoba, šok, ljutnja, frustracija, razdražljivost, pomanjkanje samopouzdanja, osjećaj da ih je netko izdao, sram, krivnja, izolacija, osjećaj nemoći, bezvoljnost, napadaji panike;

Posljedice vezane uz rad i posao: smanjeno zadovoljstvo poslom, odlazak na (dugotrajno) bolovanje, niska ocjena uspješnosti, promjena radnoga mjesta, pad radne uspješnosti zbog stresa, gubitak posla i prihoda, otuđenost i diskreditacija na radnome mjestu, ugrožena pozicija na tržištu rada.

Međutim, spolno uznemiravanje na radnome mjestu ima i druge posljedice koje nisu samo vezane uz žrtvu. Toleriranje i ignoriranje spolnog uznemiravanja na radnome mjestu odražava se i na poslodavce i na državu, a posljedice su ekonomske prirode. U prilog tomu govori analiza koju je napravio Deloitte Australija. Oni su izračunali cijenu troška spolnog uznemiravanja na radnome mjestu (Deloitte, 2019). Tako navode da su 2,6 milijardi američkih dolara izgubljene na produktivnosti³ te da spolno uznemiravanje generira 0,9 milijardi dolara ostalih troškova⁴. Ekonomske troškove spolnog uznemiravanja na radnome mjestu dijele pojedinci, poslodavci, vlada i društvo. Deloitteova analiza donosi podatka kako 70% troškova izgubljene produktivnosti snose poslodavci. Država gubi 23% u obliku poreza, a pojedinci 7% u obliku prihoda (Deloitte, 2019, str. 6). Nadalje, istraživanje koje je objavljeno u studenome 2019. godine, a koje su provele Shiu-Yik Au, Ming Dong i Andreeanne Tremblay (Au i dr., 2019) pokazalo je kako toleriranje spolnog uznemiravanja na radnome mjestu ne samo da je pogrešno, već je i izuzetno štetno za vrijednost dionica firmi. Stoga je zaista u interesu poslodavaca da uvedu zakonski propisane mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ali i da aktivno rade na prevenciji i sprječavanju spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

³ U troškove produktivnosti ubrojani su troškovi nastali zbog: godišnjih odmora, bolovanja i neplaćenih dopusta; smanjene produktivnosti na radnome mjestu zbog većih promjena zaposlenika – bilo da se radi o žrtvama, svjedocima/promatračima ili počiniteljima, bilo da su dali ili dobili otkaz; vremena koje menadžment posvećuje odgovaranju na prigovore vezane uz spolno uznemiravanje na radnome mjestu.

⁴ U ostale troškove ubrojani su troškovi nastali zbog državne potrošnje u slučaju spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Potrošnja za zdravstvo, sudstvo, policiju, kao i troškovi koji su nastali podnošenjem žalbi nadležnim antidiskriminacijskim agencijama.

3. CILJ I POSTUPAK ISTRAŽIVANJA

3.1. Istraživački instrument

Za potrebe istraživanja sastavljen je istraživački upitnik. Upitnik je sadržavao ukupno 21 pitanje. Bio je podijeljen u pet cjelina, od kojih su prve četiri sadržavale pitanja, a peta je bila prostor za komentare. Prvi dio upitnika sastojao se od 6 pitanja vezanih uz sociodemografske podatke. Drugi dio upitnika je sadržavao 4 pitanja i odnosio se na doživljaj spolnog uznemiravanja na radnom mjestu. Treći dio, od 7 pitanja, odnosio se na prijavu spolnog uznemiravanja na radnom mjestu. Četvrti je kroz 4 pitanja ispitivao o postojanju sustava prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnom mjestu. Upitnik je sadržavao pitanja zatvorenog tipa.

Kod dijela pitanja ispitanici/-ce mogli/-le su birati više od jednog ponuđenog odgovora, kao i dodati svoj odgovor ako im ništa od ponuđenog nije odgovaralo. Također, ispitanici/-ce mogli/-le su preskočiti pitanja u slučaju da nisu doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu, kao i u slučaju kada ga nisu prijavili nekom u tvrtki. Upitnik je sastavila autorica istraživanja, a dodatno se konzultirala s nekoliko istraživačica i pravnicama koje se bave pitanjem nasilja nad ženama i/ili rodnom ravnopravnošću.

3.2. Uzorak i prikupljanje podataka te ograničenja

U istraživanju su sudjelovale punoljetne osobe (muškarci i žene). Prikupljanje podataka trajalo je od 25. 11. 2020. do 31. 12. 2020. Upitnik je napravljen na platformi Google Forms. Distribuiran je putem društvenih mreža (LinkedIn kao primarna mreža te Facebook). Poveznica na upitnik distribuirana je i putem elektroničke pošte, osobnim, privatnim i profesionalnim kontaktima autorice. Kontaktirani su sindikati, dijelovi poslovnog sektora koji se bave održivim razvojem, organizacije civilnog društva koje se bave rodnom ravnopravnošću i suzbijanjem nasilja protiv žena, kao i brojne osobe koje su ponudile pomoć u distribuciji poveznice upitnika.

Zbog veoma ograničenih financijskih i ljudskih resursa, ali zbog velike želje da se istraživanje provede, svjesno je odlučeno da će ovo biti orijentacijsko, (eksplorativno) istraživanje, te da će uzorak ispitanika biti **prigodni**⁵. Ovim istraživanjem željelo se steći uvid u fenomen spolnog uznemiravanja na radnome mjestu te otvoriti prostor za cjelovitije bavljenje ovom pojavnošću. Prilikom obrade i analize rezultata uzeta su u obzir sva ograničenja koja orijentacijsko istraživanje i prigodni uzorak sa sobom nose, među ostalim i nereprezentativnost samog uzorka.

⁵ Vidi: Pressbooks (2019) Sampling in qualitative research. <https://scientificinquiryinsocialwork.pressbooks.com/chapter/10-2-sampling-in-qualitative-research/>

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Ciljevi ovog istraživanja su sljedeći:

1. Steći uvid u postojanje i prisutnost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu;
2. Steći uvid u to imaju li tvrtke u Hrvatskoj uspostavljen učinkovit sustav prevencije i provedbe korektivnih mjera protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Rezultati istraživanja poslužit će autorici za izradu edukacija, preventivnih programa i intervencijskih modela za tvrtke koje imaju 20 i više zaposlenih.

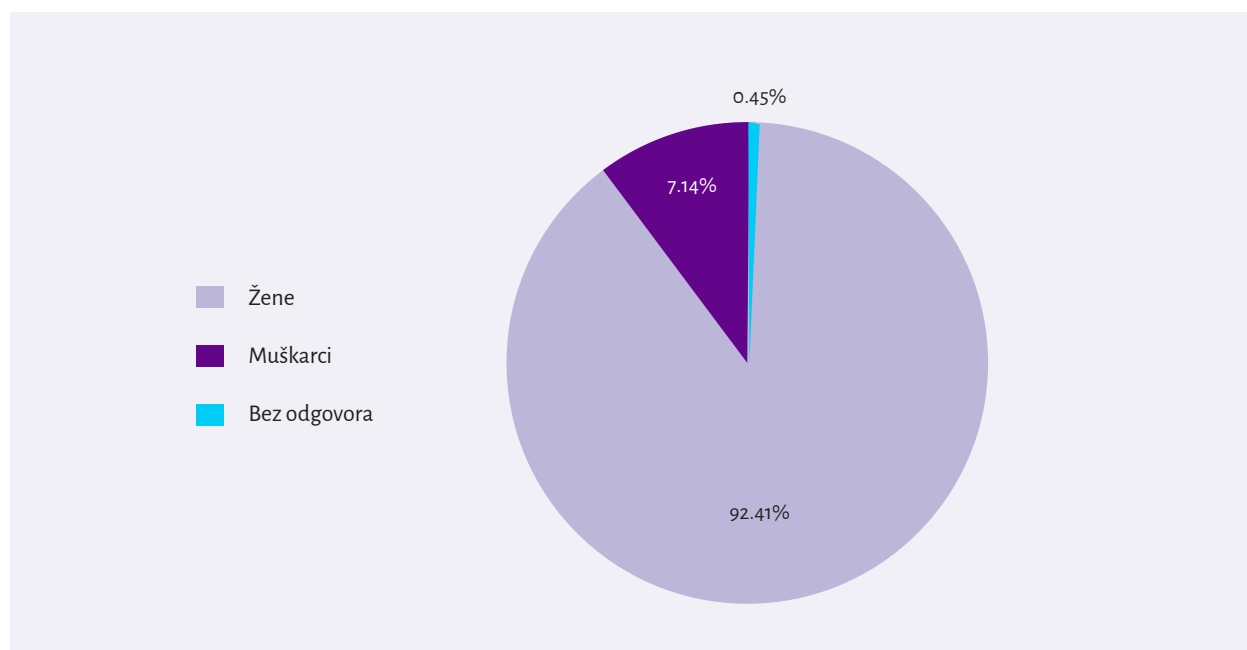
4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Rezultati istraživanja prikazani su prema područjima koja su činila upitnik.

4.1. Sociodemografski podatci

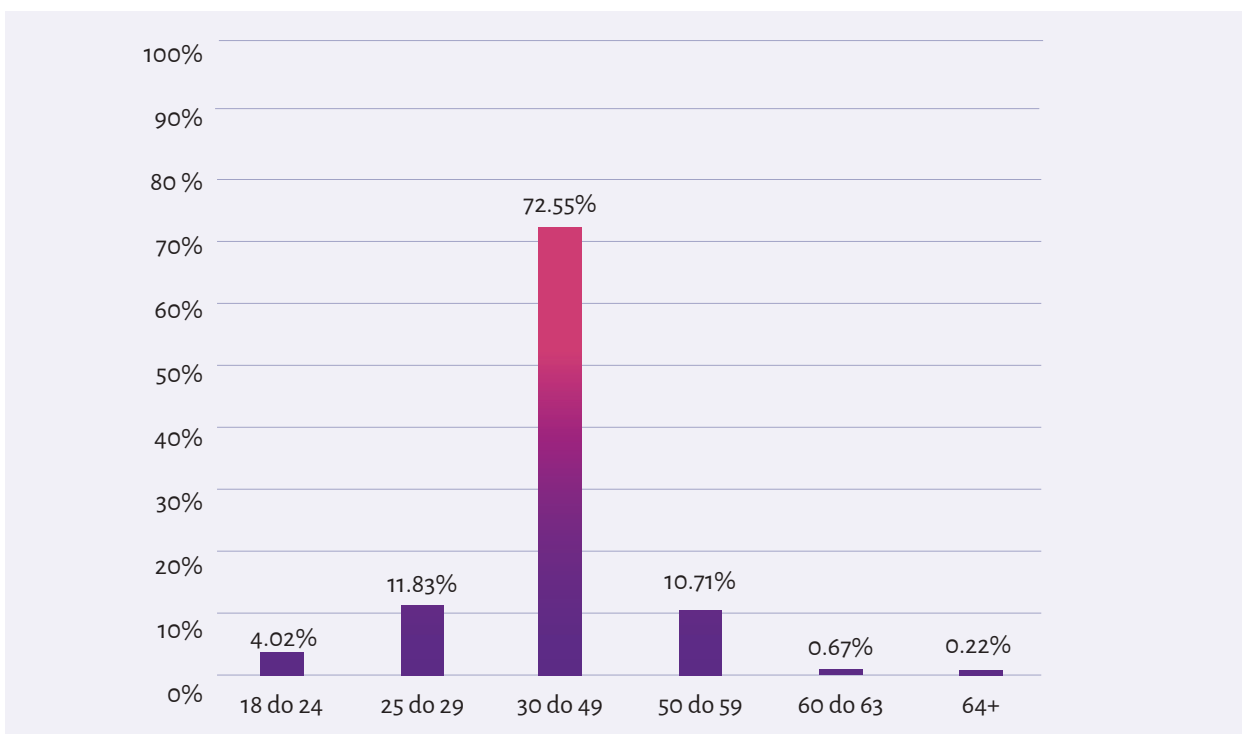
Upitnik je ispunilo 448 osoba (32 muškarca), dvije osobe nisu odgovorile na pitanje. Udio ispitanika/-ca prema spolu bio je 92.41% žena, 7.14% muškaraca te 0.45% bez odgovora.

Grafikon 1. Struktura ispitanika/-ca prema spolu



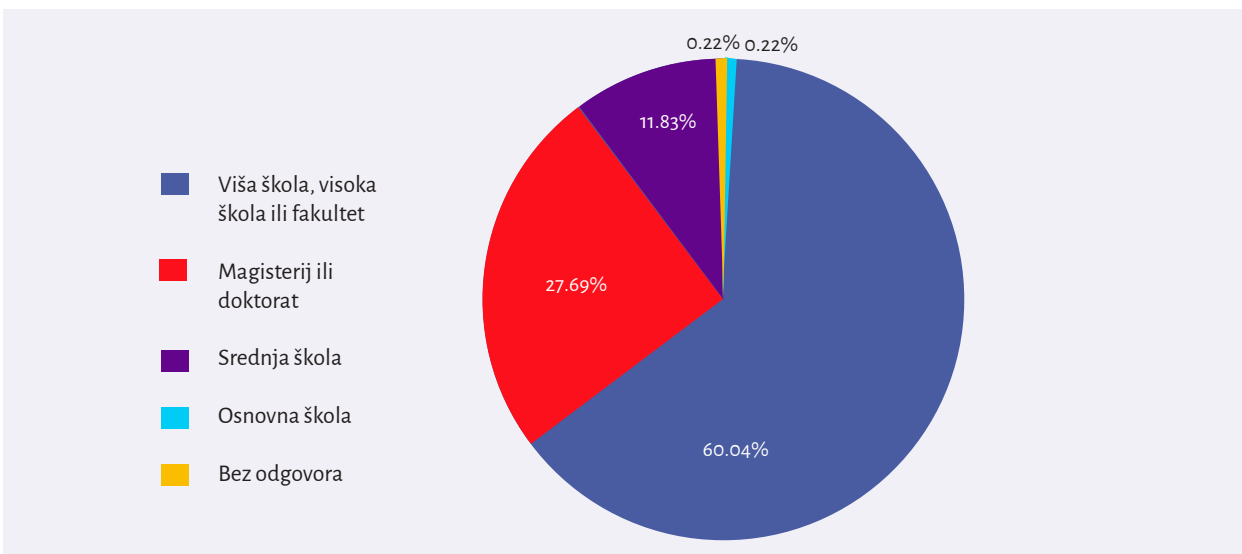
U uzorku prevladavaju ispitanici/-ce u dobi od 30 do 49 godina starosti. Budući da se radilo o kategoriji koja je sadržavala najveći raspon godina, ovo je na neki način i očekivano.

Grafikon 2. Dobna struktura ispitanika/-ca



Prema stupnju obrazovanja najveći udio ispitanika/-ca ima završenu višu, visoku školu ili fakultet 60.04%.⁶ Slijede ispitanici/-ce sa završenim magisterijem i doktoratom, 27.69%, zatim sa srednjom školom 11.83%. Najmanji udio ispitanika/-ca ima završenu osnovnu školu, njih 0.22%. Isti udio ispitanika/-ca, 0.22% nije dao odgovor na pitanje.

Grafikon 3. Udio ispitanika/-ca u uzorku prema stupnju obrazovanja

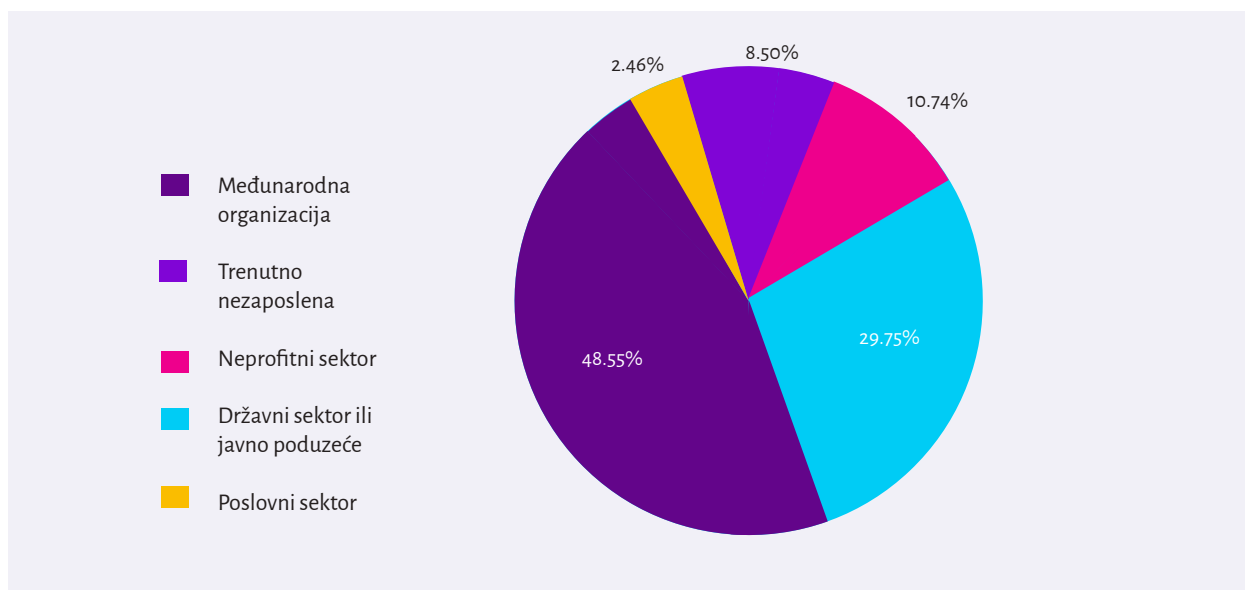


⁶Ovakva raspodjela ispitanika/-ca prema obrazovanju ukazuje na nereprezentativnost uzorka jer prema popisu stanovništva iz 2011., u Hrvatskoj tek 16.4% stanovništva starog 15 i više godina ima završenu višu, visoku školu ili fakultet (DZS, 2016). Također, ovakva obrazovna struktura ispitanika/-ca može ukazivati i na to da se upravo osobe sa završenom višom, visokom školom ili fakultetom mogu obuhvatiti prigodnim online istraživanjem, dok su osobe s nižim stupnjem obrazovanja podzastupljene u uzorku, premda čine veći dio populacije.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Najveći udio ispitanika/-ca odgovorio je kako su zaposleni/-ne u poslovnom sektoru – 48.55%. Nakon toga slijedi udio ispitanika/-ca zaposlenih u državnom sektoru ili javnom poduzeću – 29.75% i neprofitnom sektoru – 10.74%. Najmanji udio ispitanika/-ca zaposlen je u međunarodnim organizacijama – 2.46%, dok je 8.50% ispitanika/-ca navelo kako je trenutačno nezaposleno.

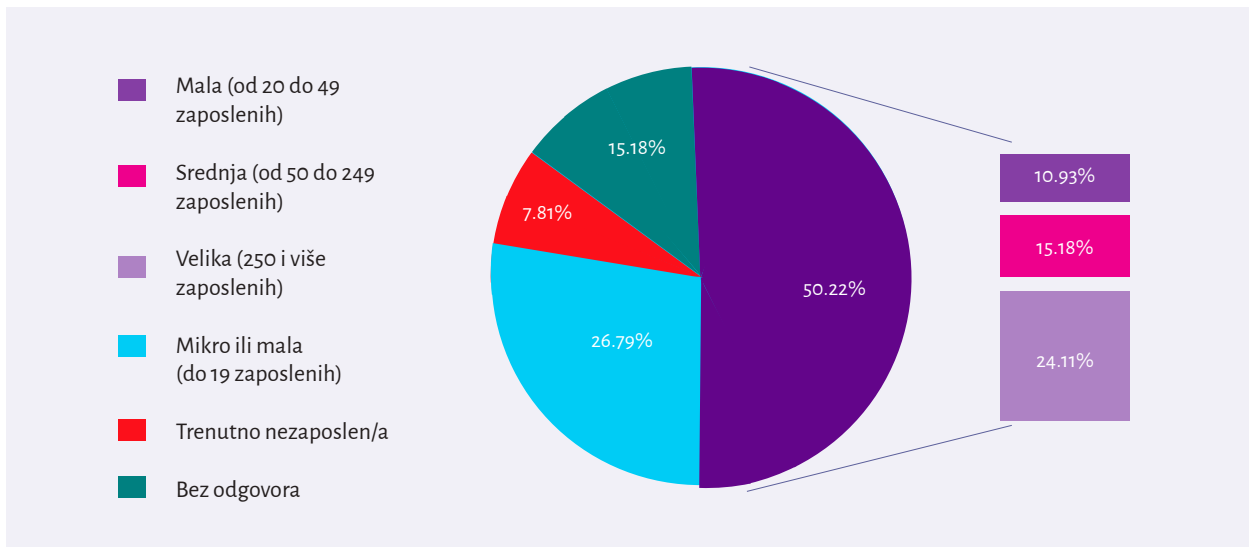
Grafikon 4. Udio ispitanika/-ca prema sektoru u kojem su zaposleni



U istraživanju se ispitanike/-ce pitalo o veličini tvrtke u kojoj su trenutačno zaposleni. Ovaj je podatak važan kako bi se dobio uvid u sustav prevencije i zaštite dostojanstvaradnika/-ca, u što spada i zaštita od spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Prema veličini tvrtke, ukupan udio ispitanika/-ca koji su naveli/-le da rade u tvrtkama s 20 i više zaposlenih iznosi 50.22%. Od toga 10.93% otpada na male tvrtke, 15.18% na srednje tvrtke i 24.11% na velike. Udio ispitanika/-ca koji/-e rade u mikro ili malim tvrtkama s manje od 20 zaposlenih iznosi 26.79%. Udio onih koji su naveli da su trenutno nezaposleni iznosi 7.81%, dok je udio onih koji nisu odgovorili na ovo pitanje 15.18%.

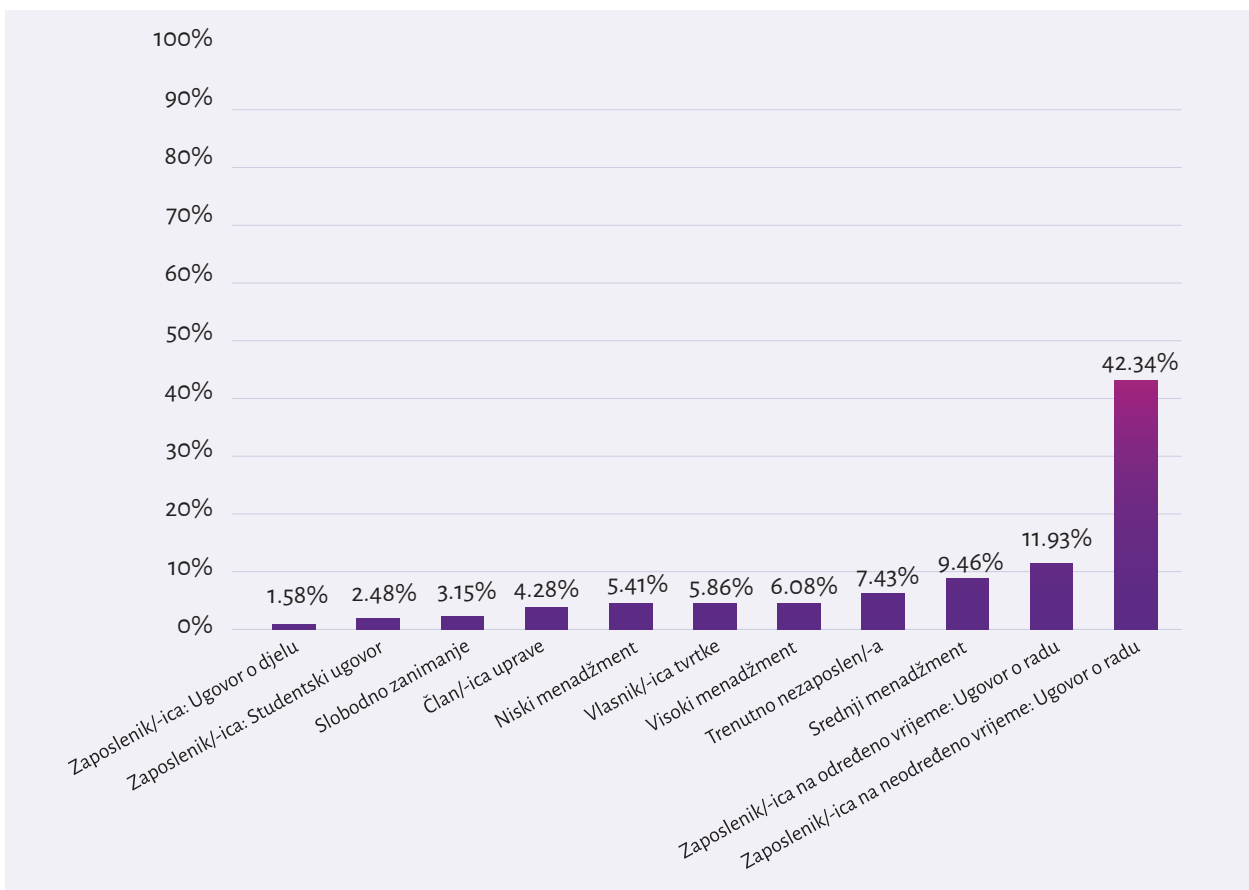
„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Grafikon 5. Udio ispitanika/-ca prema veličini tvrtke u kojoj su zaposleni



Prema poziciji u tvrtki, najveći udio ispitanika/-ca djelatnici/-ce su tvrtke te imaju s poslodavcem potpisan Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, njih 42.34%, a najmanji udio ispitanika/-ca su osobe koje rade na Ugovor o djelu, 1.58%.

Grafikon 6. Udio ispitanika/-ca prema poziciji u tvrtki u kojoj su zaposleni

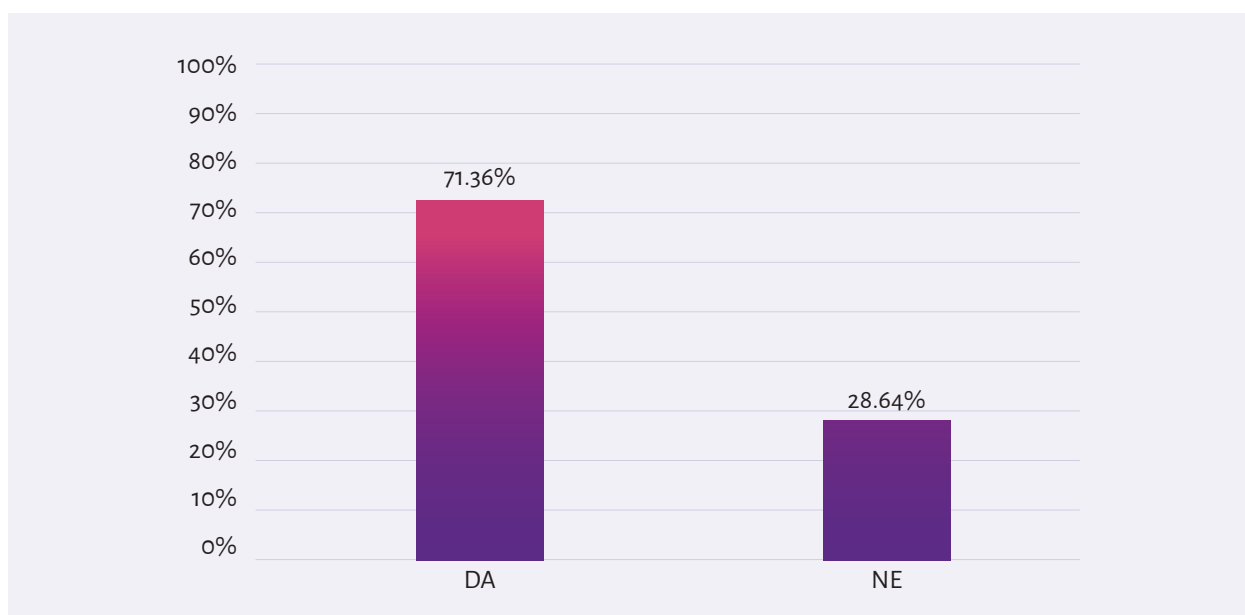


4.2. Spolno uznemiravanje na radnome mjestu

Ovaj dio upitnika sadržava četiri pitanja vezana uz prisutnost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Prvo pitanje odnosi se na doživljaj spolnog uznemiravanja na radnome mjestu: ispitanike/-ce se pitalo jesu li ikada tijekom dosadašnje profesionalne karijere doživjeli/-le spolno uznemiravanje na radnome mjestu. Udio ispitanika/-ca koji su na ovo pitanje odgovorili **DA** iznosi **71.36%**, dok je **NE** odgovorilo njih **28.64%**.

Grafikon 7. Doživljaj spolnog uznemiravanja na radnome mjestu



Prema spolnoj strukturi, udio žena koje su odgovorile **da su doživjele spolno uznemiravanje na radnome mjestu je 73.36%**. Udio muškaraca koji su odgovorili **da su doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu je 50.00%**.⁷

⁷ Upitnik su ispunila 32 muškarca. Od toga su njih 16-orica naveli kako su doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Drugo pitanje odnosilo se na oblik spolnog uznemiravanja na radnome mjestu koje su ispitanici/-ce doživjeli/-le. Ispitanicima/-cama bilo je ponuđeno 8 oblika spolnog uznemiravanja i dva oblika spolnog nasilja. Uz to im je dana i mogućnost da označe više od jednog oblika spolnog uznemiravanja i nasilja. Tako je na pitanje odgovorilo 323 ispitanika/-ca, koji su dali/-le 957 odgovora. Neki/-e od ispitanika/-ca naznačili/-le su kako su doživjeli/-le više oblika spolnog uznemiravanja i nasilja.

Ponuđeni su bili sljedeći oblici:

1. Neželjene seksualne primjedbe, sugestivni i uvredljivi komentari i/ili šale usmjerene prema vama ili izrečene u vašoj prisutnosti;
2. Požudno, neprimjereno izravno gledanje u dijelove tijela;
3. Neželjeni pozivi seksualne prirode;
4. Seksualna prisila koja uključuje obećanje bržeg napredovanja u zamjenu za seksualni odnos i/ili koja uključuje obećanje povećanja plaće u zamjenu za seksualni odnos i/ili koja uključuje prijetnju nepovoljnim utjecajem na karijeru;
5. Neželjeni dodiri, grljenje, ljubljenje;
6. Geste seksualne prirode, uključujući neželjeno pokazivanje spolnih organa;
7. Slanje neželjenog, eksplicitnog sadržaja spolne prirode, putem elektroničke pošte, društvenih mreža i/ili direktnih poruka;
8. Isticanje opscenih slika na radnome mjestu (npr. kalendari, poster, kompjutorski zasloni);
9. Pokušaj silovanja;
10. Silovanje.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Gledajući udio pojedinačnog oblika uznemiravanja i/ili nasilja u odgovorima ispitanika/-ca, najčešći navedeni oblici spolnog uznemiravanja, kod čak **90.09%** ispitanika/-ca koji su doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu, jesu neželjene seksualne primjedbe te sugestivni i uvredljivi komentari i/ili šale usmjerene prema osobi ili izrečene u prisutnosti osobe.

Među ispitanicima/-cama koji/-e su na radnome mjestu doživjeli spolno uznemiravanje, njih 63.78% navodi/-e da su doživjeli/-le požudno i neprimjereno izravno gledanje u dijelove tijela. Neželjene dodire, grljenje, ljubljenje doživjelo je 52.63% ispitanika/-ca, a neželjene pozive seksualne prirode 40.25% ispitanika/-ca. Slanje neželjenog, eksplicitnog sadržaja spolne prirode, putem elektroničke pošte, društvenih mreža i/ili direktnih poruka, kao i isticanje opscenih slika na radnome mjestu (npr. kalendari, poster, kompjutorski zasloni) navodi u oba slučaja 14.24% ispitanika/-ca iz navedene skupine. Seksualnu prisilu doživjelo je 10.22% ispitanika/-ca, geste seksualne prirode doživjelo je 8.05% ispitanika/-ca, pokušaj silovanja 2.17% ispitanika/-ca, a silovanje 0.62% ispitanika/-ca. Pokušaj silovanja i silovanje doživjele su samo žene.

Grafikon 8. Spolno uznemiravanje prema obliku i udjelu



„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

„[...]Ljudi jednostavno ne shvaćaju da je izjava ‘imaš dobro dupe’ na poslu seksualno uznemiravanje. Isto kao i upucavanje, fuj!“

„Napominjem da ponašanje osoba suprotnog spola koje meni izaziva nelagodu (kad mi komentiraju izgled ili dobacuju dvosmislene komentare), nekim mojim kolegicama godi (vjerujem da to prihvaćaju kao šalu i bezazlen flert). Ne osjećam se ugroženo, ali na poslu želim da me se doživljava profesionalno, a ne da moj pogled, osmijeh, dekolte ili pretjerana srdačnost donose projekte i poslove.“

Čak 82.36% ispitanika/-ca označilo je kako su doživjeli/-le **dva ili više oblika** spolnog uznemiravanja i nasilja. Pojedine ispitanice doživjele su i cijeli kontinuum oblika spolnog uznemiravanja i nasilja, od neželjenih seksualnih primjedbi do pokušaja silovanja ili silovanja.

„Seksualno uznemiravanje koje je završilo silovanjem dogodilo se na radnome mjestu za vrijeme studentskog sezonskog posla [...]. Vodila sam izlete i bila jedina ženska uz dvojicu, trojicu muških kolega, kako kad. Bio je to obiteljski biznis, očuh i dugogodišnji prijatelj vlasnika stalno su mi dobacivali neprimjerene komentare, pljeskali me po stražnjici, zavirivali mi ispod suknje i zavirivali u WC, kuhinju ili skladište kad bih se presvlačila (jer nisam imala prikladni prostor za to). Taj prijatelj vlasnika uvjeravao me kako ga izazivam, nisam mu se usudila reći ništa jer sam bila ovisna o njemu, tj. o našem skladnom odnosu bio je ovisan i život svih gostiju [...]. Vodili smo ih na plivanje i slično, pa ako bih se posvađala s tim kolegom, on bi mi odbijao pomoći, [...].“

Znala sam da ako bi se netko od gostiju ozlijedio, odgovornost bi bila na meni, stoga mi je bilo važno da mi on pomaže. Jednog dana smo bili sami u kuhinji i samo me zaskočio, poslije toga me još nekoliko puta u kraćim vremenskim razmacima (od nekoliko dana) tjerao da ga oralno zadovoljavam. Iskorištavao bi svaku priliku kad bismo bili sami. Također, nije naodmet spomenuti da sam ja imala 23, a on 50-ak godina.“

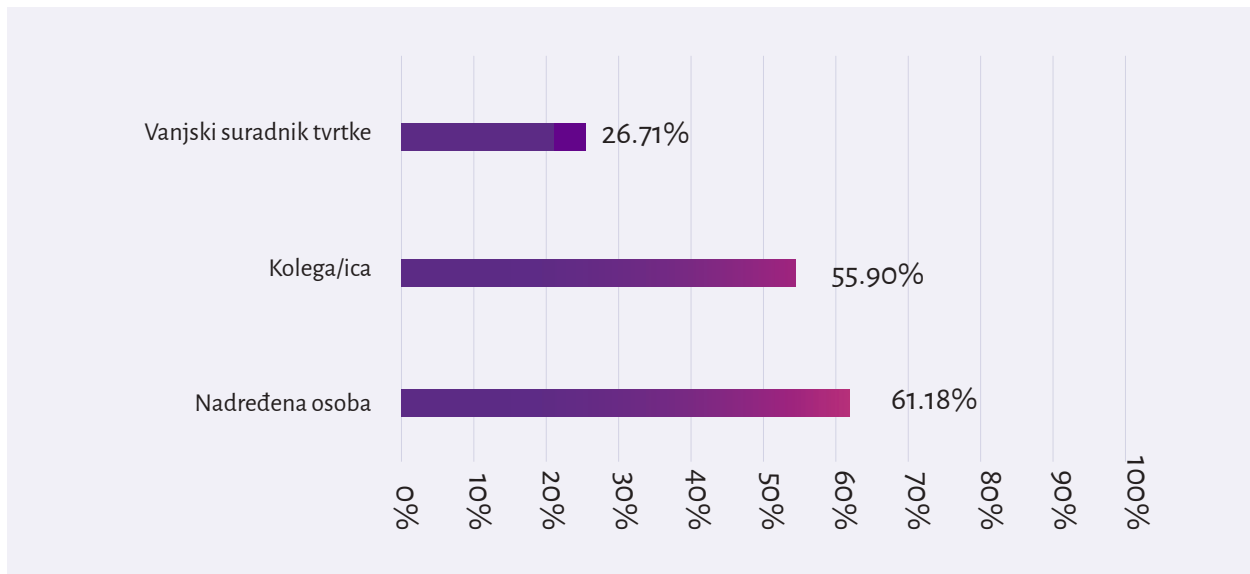
Treće pitanje odnosilo se na poslovni odnos žrtve i počinitelja te se ispitanike/-ce pitalo u kakvom je poslovnom odnosu s njima bila osoba koja ih je spolno uznemiravala. Ispitanicima/-cama je dana mogućnost da označe više odgovora. Na pitanje je ukupno odgovorilo 322 ispitanika/-ca, i to dajući 463 različita odgovora. **Čak, svaki/-a treći/-a ispitanik/-ica koji/-a su doživjeli/-e spolno uznemiravanje na radnome mjestu, doživjeli/-e su ga sa strane više od jedne osobe.**

Od 322 ispitanika/-ce, njih čak **61.18%** odgovorilo je kako su spolno uznemiravanje doživjeli/-le od **nadređene osobe**⁸. Nadalje, od 322 ispitanika/-ce, njih čak 55.90% odgovorilo je da su spolno uznemiravanje doživjeli/-le od svojih kolega/-ica. Najmanji, ali opet nezanemariv udio ispitanika/-ca, njih 26.71%, odgovorio je kako su spolno uznemiravanje doživjeli/-le od osobe koja je vanjski/-a suradnik/-ca tvrtke.

⁸ Od ukupnog broja ispitanika/-ca, 43.96% doživjelo je spolno uznemiravanje sa strane nadređene osobe, a to čini 42,5% ukupno danih odgovora na ovo pitanje.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Grafikon 9. Poslovni odnos između zlostavljane osobe i osobe koja zlostavlja, prema udjelu odgovora

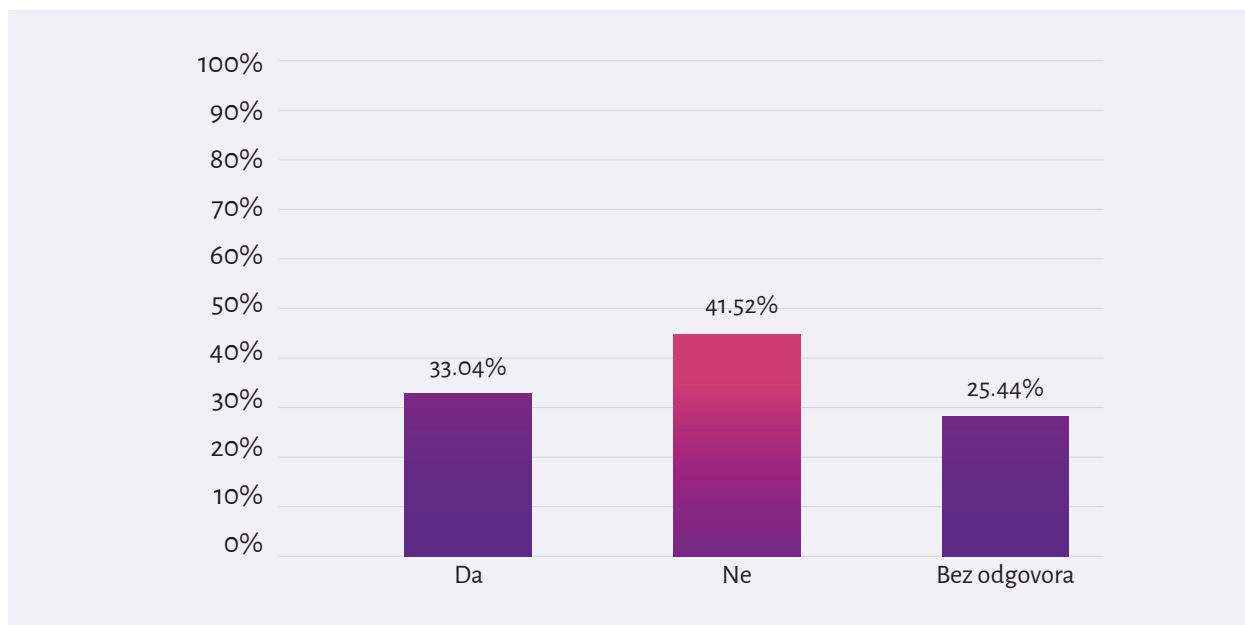


„Spolno uznemiravanje je bilo u nekoliko firmi, jednom sam prijavila u 40-toj, a ranije sam rješavala sama.“

„Jedno uznemiravanje sam prijavila. Druga nisam. Sve skupa, doživjela sam uznemiravanje sa strane bar 4 radnika u firmi i 1 iz firme koja je naš kontrolor.“

U posljednjem pitanju drugog dijela upitnika ispitanika/-ce se pitalo je li se spolno uznemiravanje dogodilo u tvrtki u kojoj su zaposleni. Udio ispitanika/-ca koji su odgovorili da iznosi 33.04%, s ne ih je odgovorilo 41.52%, dok 24.44% ispitanika/-ca nije odgovorilo na pitanje.

Grafikon 10. Je li se spolno uznemiravanje dogodilo u tvrtki u kojoj ste trenutačno zaposleni?



4.3. Prijava spolnog uznemiravanja

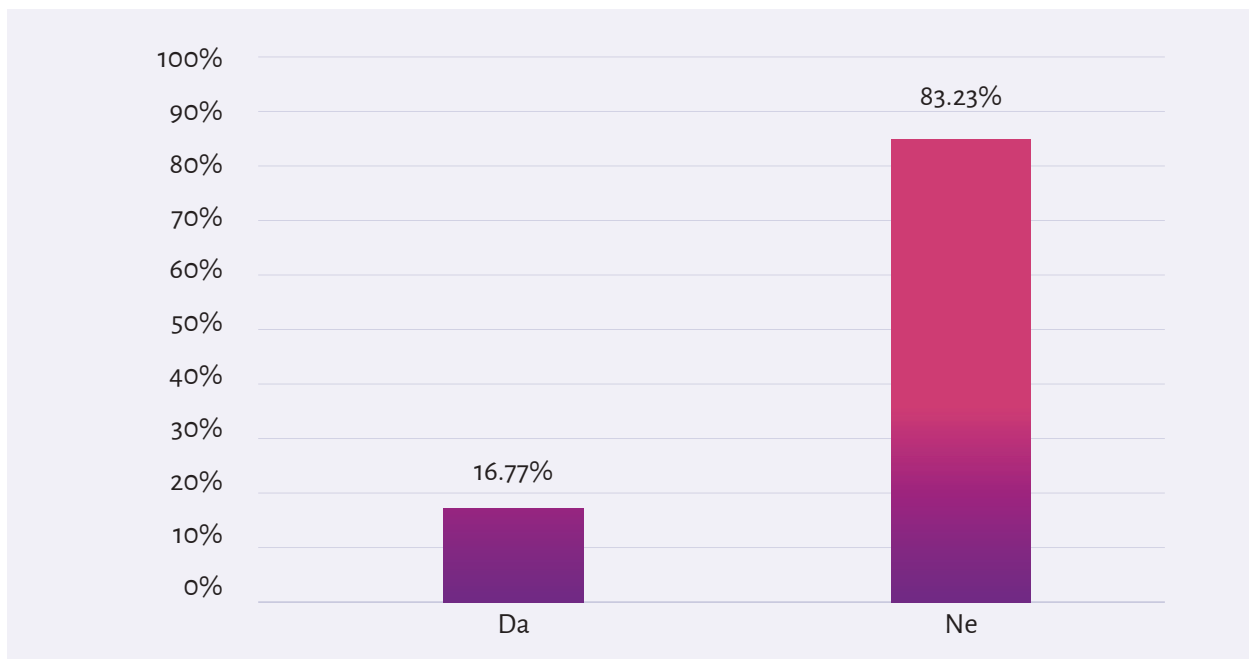
U trećem dijelu upitnika se kroz sedam pitanja željelo dobiti uvid o prijavi spolnog uznemiravanja na radnome mjestu unutar tvrtke, postupanju po prijavi, kao i razlozima neprijavlivanja. Na ovaj dio upitnika upućeni su svi/-e oni/-e ispitanici/-ce koji su odgovorili/-le da su doživjeli/-le spolno uznemiravanje na radnome mjestu, dok ostali ispitanici/-ce nisu odgovarali/-le na pitanja u ovom dijelu upitnika.

Brojna istraživanja, kao i izvještaji PRS-a (Hejase, 2015.; Karami i dr., 2019. i PRS, 2015.), govore o tamnim brojkama neprijavlivanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, iako su u Republici Hrvatskoj tvrtke koje imaju više od 20 zaposlenika zakonski dužne omogućiti zaposleniku/-ici prijavu spolnog uznemiravanja.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Stoga su ispitanici/-ce upitani/-e o tome jesu li doživljeno spolno uznemiravanje prijavili nekom u tvrtki. Od ukupnog broja onih koji su naveli da su bili spolno uznemiravani na radnome mjestu, njih čak **83.23% je navelo kako nisu nikom u tvrtki prijavili**, dok je tek 16.77% njih odgovorilo da su ga prijavili/-le.

Grafikon 11. Jeste li ikom u tvrtki prijavili spolno uznemiravanje?



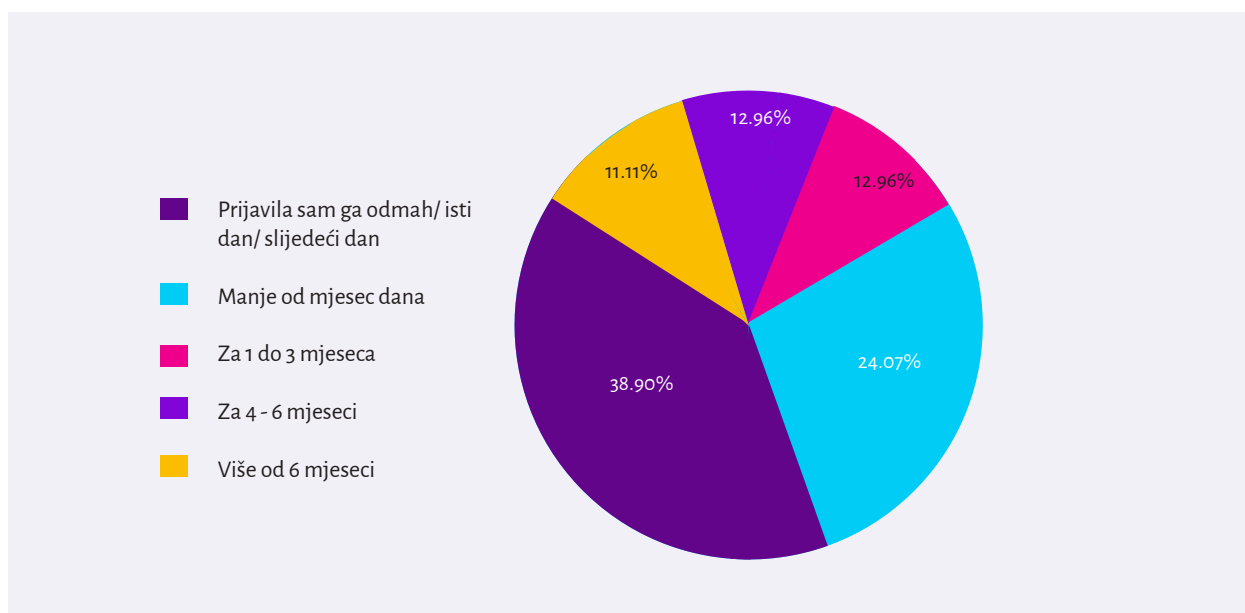
Na sljedeća četiri pitanja odgovarali su samo ispitanici/-ce koji/-e su naveli/-le da su prijavili/-le spolno uznemiravanje nekom u tvrtki. Svi ostali ispitanici/-ce upućeni su da preskoče sljedeća četiri pitanja.

Premda je u istraživanju 50% muškaraca navelo kako su bili spolno uznemiravani tijekom radnog vijeka, nijedan od njih nije naveo da je prijavio spolno uznemiravanje nekom u tvrtki. Stoga je ovaj dio pisan isključivo u ženskom rodu.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Istraživanjem se željelo dobiti uvid u tijek vremena između događaja spolnog uznemiravanja i prijave. Najveći udio ispitanica, njih 38.90% su odgovorile da su uznemiravanje prijavile isti ili sljedeći radni dan. Manje od mjesec dana s prijavom je čekalo 24.07% ispitanica, dok je 12.96% njih čekalo 4 do 6 mjeseci. Isti udio od 12.96% ispitanica s prijavom je čekao više od 6 mjeseci. Najmanji udio ispitanica, 11.11% prijavio je uznemiravanje u roku od 1 do 3 mjeseca.

Grafikon 12. Tijek vremena od uznemiravanja do prijave



Prijava nužno nije značila i pozitivan ishod jer iz odgovora na pitanje o daljnjim koracima koje je tvrtka poduzela, čak 51.85% ispitanica navodi kako nisu poduzeti nikakvi daljnji koraci. U 22.22% slučajeva ispitanice navode kako su dale usmeni iskaz, u 7.42% pismeni iskaz. U 5.56% slučajeva ispitanice su navele da su nadređeni upozorili zlostavljače. Jedna ispitanica komentirala je kako je njezina „šefica razvalila tu osobu na svim razinama. Također, prije nego što sam tu osobu prijavila šefici, vrlo sam joj jasno dala do znanja da ću

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

nazvati njegovu ženu i sve joj prepričati“. U tablici 1. se nalaze svi odgovori i udjeli odgovora na ovo pitanje.

Tablica 1. Koraci koji su uslijedili nakon prijave spolnog uznemiravanja

Opis poduzetih koraka	%
Nisu poduzeti nikakvi daljnji koraci	51.85%
Dala sam usmeni iskaz	22.22%
Dala sam pismeni iskaz	7.42%
Zlostavljača su upozorili nadređeni	5.56%
Dobila sam ili sam dala otkaz	3.70%
Provedena je interna istraga	3.70%
Sama sam poduzela neke korake ⁹	1.85%
Premještena sam u drugi odjel	1.85%
Obećana mi je zaštita u slučaju ponavljanja	1.85%

„Prijavila sam zlostavljača za zlostavljanje na poslovnoj osnovi (uključujući i mobbing), ali tek nakon nekoliko godina, jer sam se bojala [...], a onda sam još proglašena lažljivicom i urotnicom.“

Kao dodatna potvrda da prijava nužno ne znači pozitivan ishod, u prilog govore i odgovori na pitanje o tome kako je riješena prijava uznemiravanja. U 20.69% slučajeva ispitanicama nije poznato kako je riješen ishod prijave, također u 20.69% slučajeva zlostavljač je dobio opomenu. U 17.24% prijavljenih

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

slučajeva uznemiravanje nije utvrđeno, dok je u 15.52% zlostavljač dobio otkaz ili sporazumni raskid ugovora uz otpremninu. U 10.34% slučajeva nije ništa poduzeto, a kao objašnjenje ispitanice navode sljedeće: *„Nije ništa poduzeto. Mene se tražilo za diskreciju kako ne bi nastala panika u ženskom kolektivu. Maltretirao je i moju kolegicu i tek kad je i ona dala otkaz, njemu nije produžen ugovor na određeno.“*; *„Jedan je suosnivač tvrtke pa nije ništa bilo, a drugi su ostali raditi jer ih štiti šef.“* *„Rečeno mi je da se tako šali i da su sve to prošle, pa neka izdržim.“* U tablici 2. nalaze se svi odgovori i udjeli odgovora na ovo pitanje.

Tablica 2. Ishod prijave spolnog uznemiravanja

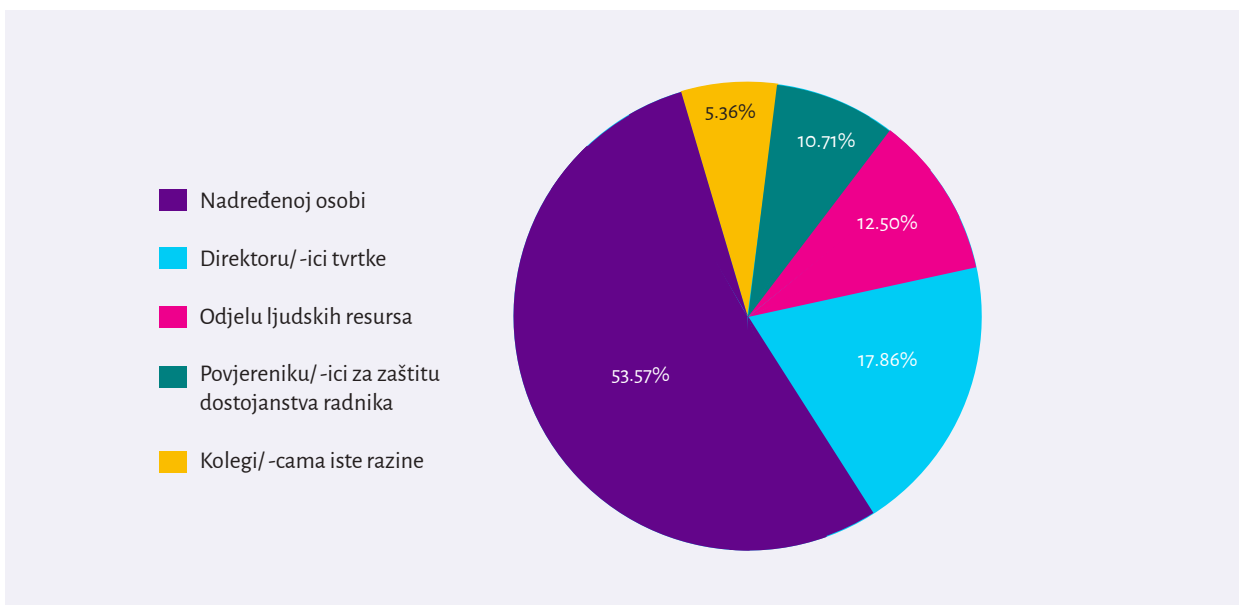
Ishod prijave	%
Nije poznat ishod	20.69%
Zlostavljač je dobio opomenu	20.69%
Uznemiravanje nije utvrđeno	17.24%
Zlostavljač je dobio otkaz ili sporazumni raskid ugovora uz otpremninu	15.52%
Ništa nije poduzeto	10.34%
Nije još riješena	6.90%
Zlostavljana žena je dobila ili dala otkaz	3.45%
Zlostavljana žena je premještena na drugo radno mjesto	1.72%
Zlostavljana žena je dobila ispriku	1.72%
Zlostavljač je premješten na drugo, bolje radno mjesto	1.72%

⁹ Osoba je navela kako je tražila od kolege da je zaštiti „kako me treća osoba, u čijoj mi je prisutnosti bilo neugodno, ne bi uznemiravala.“

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Istraživanjem se željelo doznati i komu žrtve prijavljuju slučajeve spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Ispitanice su tako u 53.57% slučajeva odgovorile da su događaj prijavile nekoj nadređenoj osobi, a u 17.86% slučajeva direktoru/-ici tvrtke. Odjelu ljudskih potencijala spolno uznemiravanje prijavljeno je u 12.50% slučajeva. Udio ispitanica koje su prijavile uznemiravanje povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika iznosi 10.71%, dok su u 5.36% slučajeva ispitanice odgovorile da su uznemiravanje prijavile kolegici ili kolegicama iste razine.

Grafikon 13. Komu je u tvrtki prijavljeno uznemiravanje



Ispitanici/-ce koji/-e su odgovorili da su doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu, ali da ga nisu prijavili, upućeni su da navedu razloge neprijavlivanja. Ispitanicima/-cama je dana mogućnost da označe više od jednog odgovora. Tako je na pitanje odgovorilo 266 ispitanika/-ca, koji su dali/-le 694 odgovora, što znači da više razloga leži u pozadini neprijavlivanja spolnog uznemiravanja.

U najvećem udjelu od čak 56.77%, kao razlog neprijavljivanja navode kako smatraju da poslodavac neće ništa poduzeti, čak i kad i ako prijave spolno uznemiravanje. Neki/-e od ispitanika/-ca obrazložili/-le su ovaj svoj odgovor na sljedeći način: „Nema nikog iznad pozicije zlostavljača, on je vlasnik tvrtke. Nema Ljudskih resursa.“; „Ignorirala sam problem jer se u RH takvo ponašanje smatra normalnim.“; „Nisam imala kome.“; „Čini se da je takvo ponašanje općeprihvaćeno.“; „Jednom takvom događaju prisustvovao je cijeli menadžment tvrtke. Ili su se smijali ili su pognuli glave od srama. Nije imalo smisla ikome prijaviti. Zlostavljač nije čak ni usmeno upozoren.“

Čak 53.38% ispitanika/-ca odgovorilo je da su se sami/-e suprotstavili/-le zlostavljaču. Njih 34.96% navelo je kako nisu prijavili spolno uznemiravanje iz straha od osvete i/ili drugih neželjenih posljedica. Nadalje, 25.56% njih navodi da ne znaju komu to prijaviti u tvrtki. Njih 23.68% odgovorilo je kako nisu prijavili zbog srama. Dok zbog straha od gubitka posla zlostavljanje nije prijavilo 23.31% ispitanika/-ca. Udio ispitanika/-ca koji nisu prijavili zato što nisu upoznati s postupkom prijave iznosi 21.80%. Dok 21.43% ispitanika/-ca navodi kao razlog neprijavljivanja to što ne znaju je li to što se dogodilo bilo spolno uznemiravanje.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Grafikon 14. Razlozi neprijavlivanja spolnog uznemiravanja



„Govore da je to normalno, ‘da se to malo šale’ i da pretjerujem s feminističkim stavovima. Pobuniti se protiv seksističkih komentara za moje kolege je feminizam i glupost.“

„U kakvom okružju živimo, nisam navedene radnje smatrala seksualnim zlostavljanjem, više sam mislila da su muškarci takvi i da je normalno da se moja stražnjica, dekolte... komentiraju naglas.“

„Moj direktni nadređeni bio je prisutan i nije ništa poduzeo.“

Nadalje, u istraživanju se pitalo ispitanike/-ce je li spolno uznemiravanje imalo posljedica na njihovu karijeru. Ispitanicima/-cama je dana mogućnost da označe više od jednog odgovora. Tako je na pitanje odgovorilo 294 ispitanika/-ca, koji su dali/-le 331 odgovor. Odgovori i udjeli odgovora na ovo pitanje su prikazani u tablici 3.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Tablica 3. Posljedice spolnog uznemiravanja na karijeru

Posljedice spolnog uznemiravanja na karijeru	%
Nije bilo nikakvih posljedica za mene	71.09%
Dao/-la sam otkaz	16.33%
Ostao/-la sam u firmi, ali nisam napredovao/-la	9.52%
Prekinuo/-la sam u potpunosti karijeru i posvetio/-la se nečemu drugom	5.78%
Dobio/-la sam otkaz	3.74%
Ostao/-la sam u firmi, ali sam premješten/-a na drugu slabije plaćenu poziciju	3.40%
Ostao/-la sam u firmi i dobio/-la bolje plaćenu poziciju	2.72%

„Kolega se žalio poslodavcu na mene nakon što sam mu se suprotstavila.

Ocrnjivao me i krivio za svoje pogreške te tražio da dobijem otkaz.“

„Prije prijave zlostavljača tri sam godine šikanirana i marginalizirana, što se jako odrazilo na moje fizičko i psihičko zdravlje.“

„Nakon što sam mu se suprotstavila i rekla da ću ga prijaviti, zlostavljač nije sa mnom nikako komunicirao više od 6 mjeseci.“

„Nisam formalno degradirana, ali me se stigmatiziralo i potihom marginaliziralo.“

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

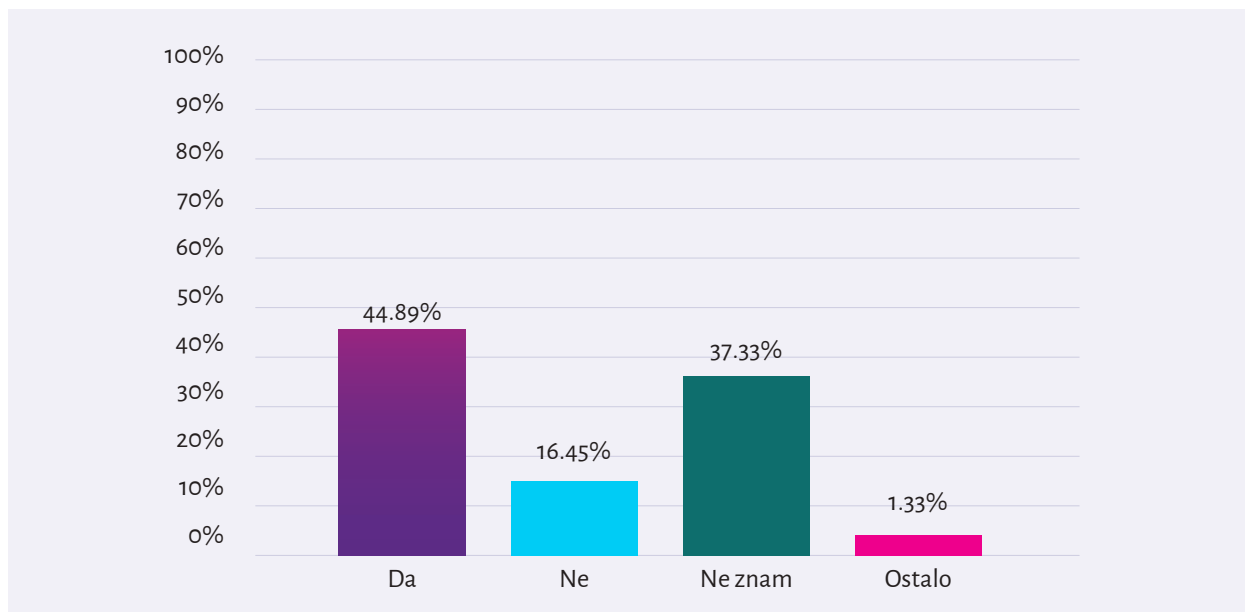
4.4. Sustav prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu

Kao što je u samom uvodu navedeno, tvrtke koje imaju 20 i više zaposlenih, prema ZoR-u, dužne su odrediti postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika/-ica te imenovati povjerenika za zaštitu njihova dostojanstva. Budući da je cilj istraživanja bio utvrditi imaju li tvrtke u Hrvatskoj uspostavljen sustav prevencije i provedbe korektivnih mjera protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, zadnji set pitanja upravo se odnosio na tu problematiku. Kod prva dva pitanja prilikom obrade uzeti su u obzir odgovori ispitanika/-ca koji su naveli/-le da rade u tvrtkama s 20 i više zaposlenih.

Prvo pitanje u ovome dijelu se odnosilo na provedbu prevencije spolnog uznemiravanja kroz *etički kodeks, pravilnik o radu i/ili kolektivni ugovor*. U obradu je ušlo 225 odgovora ispitanika/-ca koji/-e su naveli/-e da rade u tvrtkama sa 20 i više zaposlenih. Tako je 44.89% ispitanika/-ca odgovorilo **potvrдно** na ovo pitanje. **Negativno** je odgovorilo 16.45% ispitanika/-ca, dok je 37.33% ispitanika/-ca navelo kako **ne znaju** postoji li u njihovoj tvrtki sustav prevencije ugrađen kroz etički kodeks/pravilnik o radu/kolektivni ugovor. Preostala 1.33% odgovora bila su: „*Tada se nije primjenjivao*“; „*Da, ali se ne primjenjuje*“ i „*Načelno da, ali ne u praksi*“.

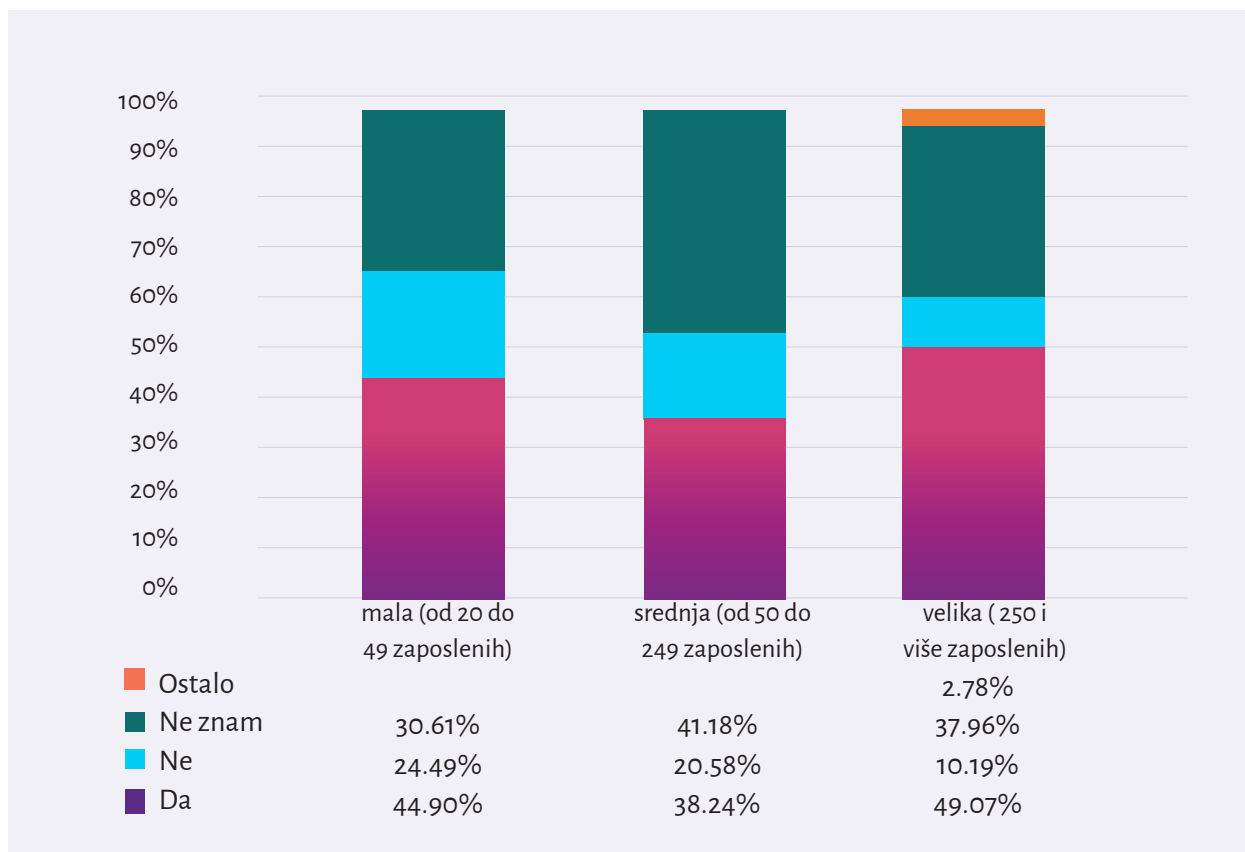
REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Grafikon 15. Postojanje sustava prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja kroz etički kodeks/pravilnik o radu/kolektivni ugovor u tvrtkama s 20 i više zaposlenih – ukupni odgovori



Nastavno se nalazi grafikon koji prikazuje odgovore na ovo pitanje ovisno o veličini tvrtke.

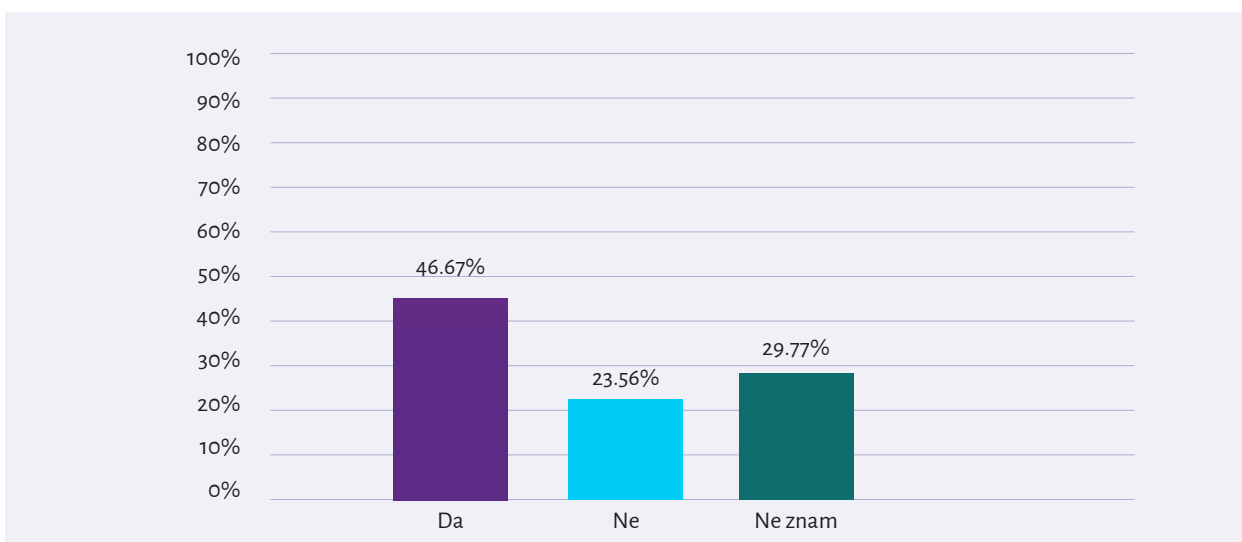
Grafikon 15a. Postojanje sustava prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja kroz etički kodeks/pravilnik o radu/kolektivni ugovor u tvrtkama s 20 i više zaposlenih – prema veličini tvrtke



„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

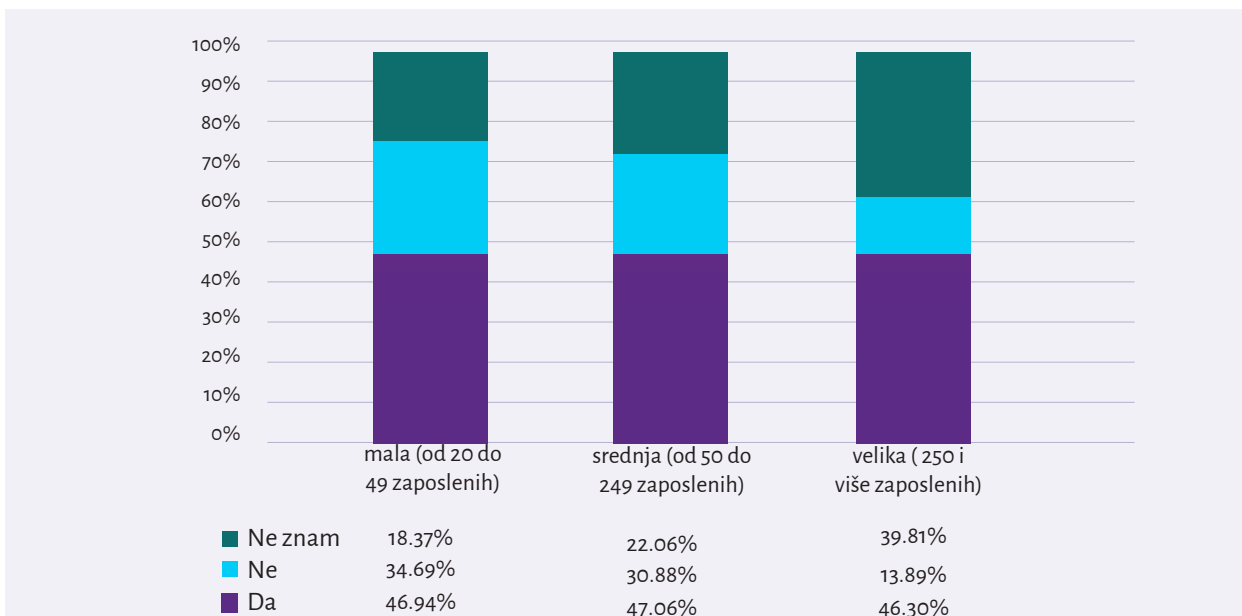
Sljedeće pitanje odnosilo se na postojanje povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika u tvrtki. Kao i kod prethodnog pitanja, u obradu je ušlo 225 odgovora ispitanika/-ca koji/-e su naveli/-le da rade u tvrtkama s 20 i više zaposlenih. Tako je 46.67% ispitanika/-ca odgovorilo **da**, dok je 23.56% ispitanika/-ca odgovorilo **ne**, a 29.77% ispitanika/-ca navelo je kako **ne znaju** je li njihova tvrtka ima povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.

Grafikon 16. Postojanje povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika – ukupni odgovori



Nastavno se nalazi grafikon na kojem se prikazuju odgovori na ovo pitanje prema veličini tvrtke.

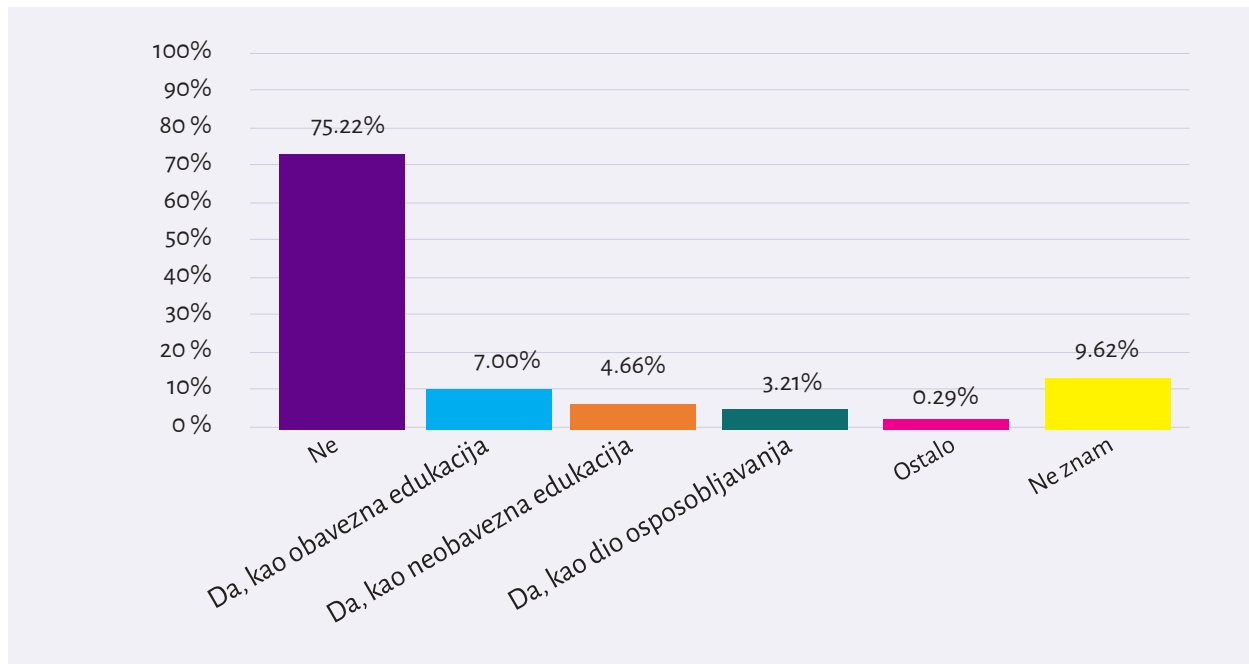
Grafikon 16a. Postojanje povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika – prema veličini tvrtke



Edukacija zaposlenika o spolnom uznemiravanju na radnome mjestu nije zakonski obvezna. Međutim, **istraživanja su pokazala kako je prevencija kroz edukaciju** veoma djelotvoran način suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu (Reese i Lindenberg, 2015 i SIOP, 2018). Tako edukacije na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu postaju obvezom u velikim međunarodnim organizacijama. Kako bi se dobio uvid u to provode li tvrtke u Hrvatskoj edukacije na temu spolnog uznemiravanja, ispitanicima/-cama je postavljeno pitanje na tu temu. Budući da edukacije nisu obvezne, prilikom obrade podataka uzeti su u obzir odgovori svih onih ispitanika/-ca koji su zaposleni i koji su odgovorili/-le na pitanje, bez obzira na veličinu tvrtke u kojoj rade. U obradu su ušla 343 odgovora. Najveći udio ispitanika/-ca, njih 75.22%, naveo je kako se u njihovoj tvrtki **ne provodi** edukacija na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Udio ispitanika/-ca koji su **potvrđno odgovorili** na ovo pitanje iznosi 14.87%. Od toga njih 3.21% je navelo kako se edukacija provodi kao dio osposobljavanja novozaposlenih; 4.66% je navelo kako se provodi kao neobvezna edukacija, a 7% kao obvezna edukacija. Ostalo je navelo 0.29% ispitanika/-ca te su naveli kako je tvrtka provela neslužbeni razgovor o tome što je prihvatljivo ponašanje, a što nije. Udio ispitanika/-ca koji **ne znaju** provodi li se u njihovoj tvrtki edukacija na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu iznosi 9.62%.

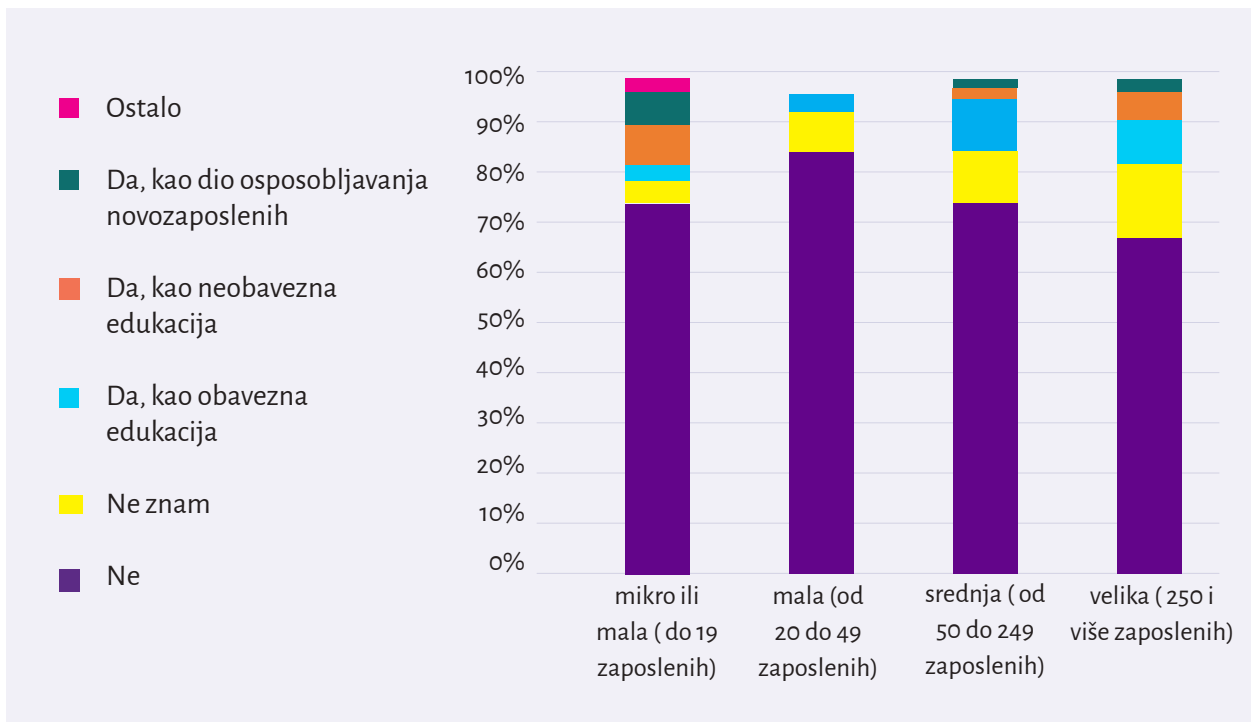
„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

Grafikon 17. Provedba edukacija – ukupni odgovori



Nastavno se nalazi grafikon koji prikazuje odgovore na ovo pitanje prema veličini tvrtke.

Grafikon 17a. Provedba edukacija – prema veličini tvrtke



„U HR-u obično rade žene. Ukoliko krenu s dodatnim edukacijama i uopće pričom o seksualnom uznemiravanju, nailaze na podsmijeh i ruganje koji dolaze od samog vrha kompanije na kojem se uglavnom nalaze muškarci. Takvo se ponašanje onda smatra normalnim i poželjnim te ga preuzmu i ostali radnici. Zanimljivo je dodati da se najviše takvog ponašanja može uočiti u firmama koje najviše javno komuniciraju o tome koliko cijene svoje zaposlenike. Time se svaka pritužba dodatno umanjuje jer javnost misli da u takvim firmama to jednostavno nije moguće, a žrtva sigurno laže zbog nekih svojih skrivenih motiva. Uznemiravanje se događaju na svim organizacijskim razinama, dapače, što viša razina, to se više šuti jer ako ste žena (često i jedina) u managementu, nemate opciju žaliti se na bilo što. To se smatra vašom slabošću i bit ćete za to formalno ili neformalno sankcionirani. U najmanju ruku doživjet ćete podsmijeh i izolaciju drugih kolega, što će opet utjecati na vaše poslovne rezultate.“

Zadnje pitanje u istraživanju odnosilo se na to tko provodi edukacije na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Na pitanje nije odgovorilo 85% ispitanika/-ca. Mogući razlog niskog udjela odgovora, 15% od ukupnog broja ispitanika, možda leži u niskom udjelu ispitanika/-ca koji su prošli edukacije na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Ispitanicima/-cama su ponuđena četiri moguća odgovora: 1. Odjel za ljudske potencijale, 2. Povjerenik/-ca za zaštitu dostojanstva radnika, 3. Vanjski izvoditelj/konzultantska tvrtka, 4. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. U najvećem udjelu odgovora, u 71.43% edukaciju provodi Odjel za ljudske potencijale, u 16.07% vanjski izvoditelj/konzultantska tvrtka, a u 12.50% povjerenik/-ca za zaštitu dostojanstva radnika.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

5. ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Ciljevi ovog istraživanja su dobiti uvid u postojanje i prisutnost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu te dobiti uvid imaju li tvrtke u Hrvatskoj uspostavljen učinkovit sustav prevencije i provedbe korektivnih mjera protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Rezultati istraživanja pokazali su i postojanje i prisutnost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Tako je čak 71.36% ispitanika/-ca odgovorilo da su tijekom dosadašnjeg radnog vijeka doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu. Udio žena koje su doživjele spolno uznemiravanje na radnome mjestu iznosi 73.36%, a muškaraca 50.00%. Visoki udio od 82.36% ispitanika/-ca, koji su označili više od jednog oblika spolnog uznemiravanja, ukazuje na to kako se kod spolnog uznemiravanja na radnome mjestu ne radi o pojedinačnim, jednokratnim i izoliranim slučajevima. U prilog tomu govori i podatak da je čak svaki/-a treći/-a ispitanika/-ca koji/-a su doživjeli/-e spolno uznemiravanje na radnome mjestu, doživjeli/-e su ga sa strane više od jedne osobe. Zabrinjava i podatak da je 61.18% ispitanika/-ca koji su doživjeli/-le uznemiravanje, odgovorilo kako ih je uznemiravala nadređena osoba, što upućuje na kršenje čl. 156 Kaznenog zakona. Ovo ujedno upućuje na to da se i kod seksualnog uznemiravanja na radnome mjestu radi o neravnopravnom položaju moći, kao i kod svih drugih oblika seksualnog i rodno uvjetovanog nasilja.

ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Istraživanje je pokazalo da se tek 16.77% ispitanika/-ca koji su doživjeli/-le spolno uznemiravanje na radnome mjestu usudilo prijaviti spolno uznemiravanje na radnome mjestu nekome u tvrtki. Pokazalo je i kako su isključivo žene prijavile spolno uznemiravanje nekom u tvrtki. Razlozi neprijavlivanja, koje su ispitanici/-ce naveli trebali bi zabrinuti poslodavce. Naime, čak 56.77% onih koji su doživjeli uznemiravanje, a nisu ga prijavili, kao razlog navodi/-e to što smatraju da poslodavac neće ništa poduzeti. Ovo upućuje na to da ispitanici/-ce nemaju povjerenje u poslodavce kod kojih trenutno rade – kako je to jedna ispitanica komentirala: „*Nikoga nije briga za to.*“

Zabrinjavajuće je i to da 25.56% ispitanika/-ca ne zna komu slučaj prijaviti. Njih 21.80% navodi kako nisu upoznati s postupkom prijave, a njih 21.43% kako ne znaju prepoznati što spolno uznemiravanje uključuje.

Pogledaju li se podaci vezani uz zaštitu dostojanstva radnika/-ca, pozitivno je što je čak 44.89% ispitanika/-ca, a koji/koje rade u tvrtkama s 20 ili više zaposlenika, odgovorilo da je u njihovim tvrtkama pravilnikom o radu ili nekim sličnim dokumentom uređen sustav prevencije. Pozitivno je i to što 46.67% navodi kako u tvrtkama u kojima rade postoji povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika. Ipak, zabrinjava podatak o udjelu negativnih odgovora na pitanja vezana uz pravilnike o radu i postojanje povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika. Tako 16.45% ispitanika/-ica odgovara da u tvrtkama u kojima rade nije uređen sustav prevencije kroz pravilnik o radu ili neki sličan dokument, dok 23.56% njih navodi kako u tvrtkama u kojima rade ne postoji povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika. Zabrinjava i udio odgovora

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

od 37.33%, gdje su ispitanici/-ce naveli/-le kako ne znaju je li pravilnicima uređena zaštita dostojanstva radnika, kao i udio od 29.77% ispitanika/-ca koji ne znaju postoji li povjerenik za zaštitu u tvrtki u kojoj rade. Postotak negativnih odgovora na pitanje o edukacijama od 75.22%, upućuje na to da tvrtke u kojima ispitanici/-ce rade uglavnom ne provode edukacije. Kao što je već prije navedeno, edukacije su se pokazale kao jako dobar preventivni mehanizam protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Uzevši u obzir rezultate istraživanja, zaključak je da je u svim tvrtkama s 20 i više zaposlenika potrebno uspostaviti zakonski propisane mehanizme zaštite dostojanstva radnika. Također je potrebno, kao što to i PRS posljednjih nekoliko godina u svojim izvješćima preporučuje, *„provesti edukaciju o spolnom uznemiravanju te o institutu zaštite dostojanstva radnika/-ca na svim društvenim razinama, u državnom i privatnom sektoru (u sustavima državne i javne uprave, među gospodarstvenicima, ali i na području obrazovanja), uključujući sustavnu edukaciju povjerenika/-ca za zaštitu dostojanstva radnika/-ca“* (PRS 2018., str. 57). Ovu preporuku bi zaista bilo potrebno početi provoditi u praksi. Kroz uspostavu mehanizama zaštite dostojanstva radnika/-ca i kroz edukacije poslodavac će stvoriti sigurno radno okružje te na taj način smanjiti brojne posljedice koje toleriranje spolnog uznemiravanja ostavlja.

Kao što je na samom početku ovog izvještaja navedeno, riječ je o orijentacijskom (eksplorativnom) istraživanju rađenom na prigodnom uzorku, s namjerom da se ispita prisutnost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, kao i pripadajućih mehanizama prevencije i zaštite radnika.

Prigodni uzorak onemogućava generalizaciju zaključaka, stoga su u ovom izvješću opisani rezultati proistekli iz odgovora ispitanika/-ca. Istraživanjem se zagreblo po površini te je ukazano na izraženu prisutnost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu uz ukazivanje na manjkavu provedbu mehanizama prevencije i zaštite dostojanstva radnika. Neki rezultati i komentari ispitanika/-ca upućuju i na to da spolno uznemiravanje nije niti prepoznato kao problem, te da bismo mogli reći kako je u nekim sredinama gotovo pa „uobičajena“ pojava.

Može se zaključiti da postoji izrazita potreba za opsežnijim i obuhvatnijim istraživanjem koje bi omogućilo spoznaju o tome koje su skupine radnika, u kojim sektorima i na kojim područjima izložene većem riziku te koje su se prakse i tvrtke na području Republike Hrvatske pokazale uspješnijima u ovladavanju problemom spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Zbog ograničenih resursa nije bilo moguće provesti opsežnije istraživanje, pa ni preciznije zahvatiti neke moguće aspekte problema, primjerice situacije u kojima na radnome mjestu osobe mogu biti ugrožene i sa strane klijenata, a ne samo sa strane kolega ili suradnika.

Želja je da se ovim istraživanjem omogući polazišna točka za daljnji rad i ukaže na prostor i važnost ostvarivanja suradnje sa zainteresiranim partnerima. Za opsežnije i obuhvatnije istraživanje, koje bi se provelo na reprezentativnom uzorku, potrebni su mnogo veći resursi i financijska sredstva. Bilo bi itekako zanimljivo vidjeti rezultate takva istraživanja, kao i koliko bi se razlikovali ili podudarali s ovdje dobivenim rezultatima.

Preporuke:

- a) Provesti zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika/-ica kroz interne akte tvrtke, kroz koje će se definirati način utvrđivanja okolnosti i činjenica potrebnih za donošenje odluka o pritužbi, kao i mjere sprječavanja nastavka spolnog uznemiravanja, ako i kada se ono utvrdi.*
- b) Postaviti institut povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.*
- c) Provoditi redovite edukacije svih zaposlenika/-ca na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.*
- d) Provoditi redovite edukacije povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.*
- e) Sastaviti interne obrasce za prijavu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.*

6. ZAHVALA

Zahvaljujem svima koji/-e su na bilo koji način pridonijeli/-le nastanku ovog istraživanja, svima koji/-e su distribuirali/-le upitnike, svima koji/-e su ga ispunili/-le i onima koje su čitale ovaj izvještaj te mi svojim komentarima pomogle da ga unaprijedim.

Hvala vam na trudu i vremenu!

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

7. LITERATURA

1. Au, Shiu-Yik i dr. (2019) Me Too: Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? » (Au i dr., 2019)
2. BRM (Business Research Methodology) (2018) Convenience Sampling. <https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/convenience-sampling/> Pristupljeno 15. veljače 2021. » (BRM, 2018)
3. Deloitte Australia (2019) Završni izvještaj. The economic costs of sexual harassment in the workplace Final report. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf> Pristupljeno 23. veljače 2021. » (Deloitte, 2019)
4. Hejase, Hussin Jose (2015) Sexual Harassment in the Workplace: An Exploratory Study from Lebanon. *Journal of Management Research* 7 (1): 107-121 » (Hejase, 2015)
5. International Labour Organization (2019a) C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 Pristupljeno 4. ožujka 2021. » (ILO, 2019a)
6. International Labour Organization (2019b) R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R206 Pristupljeno 4. ožujka 2021. » (ILO, 2019b)
7. Karami, Amir i dr. (2019) Hidden in Plain Sight For Too Long: Using

LITERATURA

- Text Mining Techniques to Shine a Light on Workplace Sexism and Sexual Harassment. *Psychology of Violence*. https://www.researchgate.net/publication/334072459_Hidden_in_plain_sight_for_too_long_Using_text_mining_techniques_to_shine_a_light_on_workplace_sexism_and_sexual_harassment Pristupljeno 9. ožujka 2021. » (Karami i dr., 2019)
8. Kazneni zakon (Narodne novine 126/19) » (KZ)
9. Državni zavod za statistiku (2016) Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2011.: Stanovništvo prema obrazovnim obilježjima, Statistička izvješća 1582 » (DZS, 2016)
10. Pressbooks (2019) Sampling in qualitative research. <https://scientificinquiryinsocialwork.pressbooks.com/chapter/10-2-sampling-in-qualitative-research/> Pristupljeno 16. veljače 2021. » (Pressbooks, 2019)
11. PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2005) Zaštita žena od neželjenog ponašanja na radnom mjestu. <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/131/Zastita%20ozena%20od%20nezelenog%20oponasajaja%20na%20radnom%20mjestu.pdf> Pristupljeno 2. ožujka 2021. » (PRS, 2005)
12. PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2015) Izvješće o radu za 2015. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%Ao%C4%86A/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_za_2015_cjelov.pdf Pristupljeno 2. ožujka 2021. » (PRS, 2015)
13. PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2016) Izvješće o radu za 2016. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%Ao%C4%86A/IZVJESCE_2016_Pravobraniteljica_.pdf Pristupljeno 2. ožujka 2021. » (PRS, 2016)

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

14. PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2017) Izvješće o radu za 2017. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJE%C5%A0%C4%86E_O_RADU_ZA_2017_PRAVOBRA.pdf Pristupljeno 2. ožujka 2021. » (PRS, 2017)
15. PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2018) Izvješće o radu za 2018. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/Izve%C5%A1%C4%87e_o_radu_Pravobraniteljice%20za%202018%20godinu.pdf Pristupljeno 2. ožujka 2021. » (PRS, 2018)
16. PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) (2019) Izvješće o radu za 2019. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE_O_RADU_ZA_2019_Pravobra.pdf Pristupljeno 2. ožujka 2021. » (PRS, 2019)
17. Reese, Laura A. i Lindenberg, Karen E. (2003) The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes. *Review of Public Personnel Administration* 23(3): 175-191 » (Reese i Lindenberg, 2015)
18. SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology) (2018) Addressing Sexual Harassment in the Workplace. A White Paper. <http://www.infocoponline.es/pdf/ACOSOSEXUALLABORAL.pdf> Pristupljeno 10. ožujka 2021. » (SIOP, 2018)
19. Zakonu o radu (Narodne novine 93/2014, 127/2017, 98/2019) » (ZoR)
20. Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine 116/2003, 69/2017) » (ZRS)
21. Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 112/2012) » (ZSD)

DODATAK 1 – UPITNIK

Poštovani/-a!

Hvala vam na suradnji i vremenu koje ćete odvojiti za ispunjavanje ovog upitnika!

Ispred Vas je upitnik o spolnom uznemiravanju na radnome mjestu. Cilj je istraživanja utvrditi rasprostranjenost spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, način prijave spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, kao i imaju li tvrtke u Hrvatskoj uspostavljen učinkovit sustav prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Istraživanje se provodi u sklopu projekta Frida (<https://projectfrida.com/>), koji je pokrenula Dunja Bonacci Skenderović, neovisna konzultantica u području suzbijanja nasilja protiv žena.

Upitnik se sastoji od četiri dijela. Prvi dio sadržava opća pitanja o Vama, Vašem obrazovanju i zaposlenju. Drugi i treći dio sadržavaju pitanja o spolnom uznemiravanju i prijavi spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Četvrti dio odnosi se na sustav prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja u tvrtki u kojoj radite.

Rezultati istraživanja poslužit će autorici istraživanja za izradu paketa preventivsko-edukacijskih programa za tvrtke. Ispunjavanje upitnika u potpunosti je anonimno. Također možete odustati od ispunjavanja upitnika u bilo kojem trenutku.

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

U slučaju da imate bilo kakvo pitanje ili komentar u vezi s ovim istraživanjem ili uz samu problematiku spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, možete me kontaktirati na dunja@bonacci.hr.

Hvala Vam na sudjelovanju!

Napomena: U kontekstu ovog istraživanja tvrtka je mjesto na kojem ste zaposleni, bez obzira na to radi li se o privatnom, državnom, javnom ili neprofitnom sektoru.

Upozorenje: ovaj upitnik sadržava pitanja o prirodi spolnog uznemiravanja te bi neka od njih mogla biti traumatična za žrtve!

1. OSNOVNE INFORMACIJE

1. *Spol*

- Ž
- M
- Ne želim se izjasniti

2. *Dob*

- 18 do 24
- 25 do 29
- 30 do 49
- 50 do 63
- 64+

3. *Najviši stupanj obrazovanja koji ste završili?*

- Nezavršena osnovna škola
- Osnovna škola
- Srednja škola
- Viša škola, visoka škola ili fakultet
- Magisterij i/ili doktorat

4. *U kojem ste sektoru trenutačno zaposleni?*

- Poslovni sektor
- Privatni neprofitni sektor
- Međunarodna organizacija
- Državni sektor ili javno poduzeće
- Trenutno nezaposlen/-a

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

5. *Ako radite u poslovnom, privatnom neprofitnom sektoru ili međunarodnoj organizaciji, koja je veličina tvrtke u kojoj ste trenutno zaposleni?*

- Mikro ili mala (do 19 zaposlenika)
- Mala (od 20 do 49 zaposlenih)
- Srednja (od 50 do 249 zaposlenih)
- Velika (250 i više zaposlenih)
- Trenutno nezaposlen/-a

6. *Koja je Vaša trenutna pozicija u tvrtki u kojoj ste zaposleni/-a*

– angažirani/-a?

- Član/-ica uprave
- Visoki menadžment
- Srednji menadžment
- Niski menadžment
- Vlasnik/-ca tvrtke
- Zaposlenik/-ca na neodređeno vrijeme – ugovor o radu
- Zaposlenik/-ca na određeno vrijeme – ugovor o radu
- Zaposlenik/-ca – ugovor o djelu
- Zaposlenik/-ca – studentski ugovor
- Volonter/-ka
- Slobodno zanimanje
- Trenutačno nezaposlen/-a

2. SPOLNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

7. *Jeste li tijekom dosadašnjeg radnog vijeka doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu¹⁰? Radno mjesto uključuje i poslovna putovanja, događaje u organizaciji poslodavca, sastanke izvan ureda povezane s poslom. (Ako niste, molimo nastavite na pitanje br. 18)*

- Da

- Ne

8. *Koji oblik spolnog uznemiravanja ste doživjeli (možete označiti više odgovora)?*

- Neželjene seksualne primjedbe, sugestivni i uvredljivi komentari i/ili šale usmjerene prema vama ili izrečeni u vašoj prisutnosti

- Požudno, neprimjereno izravno gledanje u dijelove tijela

- Neželjeni pozivi seksualne prirode

- Seksualna prisila koja uključuje obećanje bržeg napredovanja u zamjenu za seksualni odnos i/ili koja uključuje obećanje povećanja plaće u zamjenu za seksualni odnos i/ili koja uključuje prijetnju nepovoljnim utjecajem na karijeru;

¹⁰ Hrvatsko zakonodavstvo je spolno uznemiravanje definiralo trima zakonima:

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 112/2012) čl. 3. st. 2. „Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrešujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.“

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 116/2003, 69/17) čl. 8. st. 3. „Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“

Kazneni zakon (NN 126/19) čl. 156. „(1) Tko spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. (2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

- Neželjeni dodiri, grljenje, ljubljenje
 - Geste seksualne prirode, uključujući neželjeno pokazivanje spolnih organa
 - Slanje neželjenog, eksplicitnog sadržaja spolne prirode putem elektroničke pošte, društvenih mreža i/ili direktnih poruka
 - Isticanje opscenih slika na radnome mjestu (npr. kalendari, poster, kompjutorski zasloni)
 - Pokušaj silovanja
 - Silovanje
9. *U kakvom je poslovnom odnosu s Vama bila osoba koja vas je spolno uznemiravala (možete označiti više odgovora)?*
- Nadređena osoba
 - Kolega
 - Vanjski suradnik tvrtke (osoba nije zaposlena u tvrtki, ali surađuje s tvrtkom)
10. *Je li se spolno uznemiravanje dogodilo u tvrtki u kojoj ste trenutčno zaposleni?*
- Da
 - Ne

3. PRIJAVA SPOLNOG UZNEMIRAVANJA

11. *Žeste li ikom u tvrtki prijavili spolno uznemiravanje?*

Ako niste prijavili uznemiravanje, molimo nastavite na pitanje br. 16

- Da

- Ne

12. *Ako ste prijavili uznemiravanje, koliko je vremena proteklo od početka uznemiravanja do trenutka kada ste ga prijavili?*

- Prijavio/-la sam ga odmah / isti dan / sljedeći radni dan

- Manje od mjesec dana

- Za 1 do 3 mjeseca

- Za 4 do 6 mjeseci

- Nešto drugo _____ (Molimo navedite.)

13. *Ako ste prijavili uznemiravanje, komu ste ga prijavili (možete označiti više odgovora)?*

- Nadređenoj osobi

- Odjelu ljudskih potencijala

- Direktor/-ici tvrtke

- Povjereniku/-ici za zaštitu dostojanstva radnika

- Nekom drugome u tvrtki. Komu _____ (Molimo navedite.)

„Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“

14. *Ako ste prijavili uznemiravanje, koji su daljnji koraci poduzeti nakon prijave?*

- Dao/-la sam usmeni iskaz
- Dao/-la sam pismeni iskaz
- Nisu poduzeti nikakvi daljnji koraci
- Nešto drugo _____ (Molimo navedite.)

15. *Kako je riješena prijava uznemiravanja?*

- Zlostavljač je premješten na drugo, bolje radno mjesto
- Zlostavljač je premješten na drugo, lošije radno mjesto
- Zlostavljač je dobio opomenu
- Zlostavljač je dobio otkaz
- Zlostavljač je dobio otkaz i otpremninu
- Zlostavljač je s poslodavcem sklopio sporazumni raskid ugovora o radu
- Zlostavljač je s poslodavcem sklopio sporazumni raskid ugovora o radu uz otpremninu
- Nije još riješena
- Uznemiravanje nije utvrđeno
- Nije mi poznat ishod
- Nešto drugo _____ (Molimo navedite.)

16. *Ako niste prijavili spolno uznemiravanje, koji je razlog neprijavlivanja*

(možete označiti više odgovora)?

- Sam/-a sam se suprotstavio/-la zlostavljaču
- Smatram da poslodavac neće ništa poduzeti/napraviti
- Strah me gubitka posla

UPITNIK

- Strah me osvete i/ili drugih neželjenih posljedica
- Sram me
- Ne znam je li to bilo spolno uznemiravanje
- Ne znam komu prijaviti u tvrtki
- Nisam upoznat/-a s postupkom prijave
- Nešto drugo _____ (Molimo navedite.)

17. *Kako se spolno uznemiravanje odrazilo na vašu karijeru (možete označiti više odgovora)?*

- Nije bilo nikakvih posljedica za mene
- Dao/-la sam otkaz
- Dobio/-la sam otkaz
- Sklopio/-la sam sporazumni raskid ugovora o radu uz otpremninu
- Ostao/-la sam u firmi, ali nisam napredovao/-la
- Ostao/-la sam u firmi, ali sam premješten/-a na drugu slabije plaćenu poziciju
- Prekinuo/-la sam u potpunosti karijeru i posvetio/-la se nečem drugom
- Ostao/-la sam u firmi i dobio/-la bolje plaćenu poziciju
- Nešto drugo _____ (Molimo navedite.)

4. SUSTAV PREVENCIJE I SUZBIJANJA SPOLNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOME MJESTU

18. *Postoji li u tvrtki u kojoj radite sustav prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja kroz etički kodeks/pravilnik o radu/kolektivni ugovor?*

- Da
- Ne
- Ne znam

19. *Ima li tvrtka u kojoj radite imenovanog povjerenika/-cu za zaštitu dostojanstva radnika?*

- Da
- Ne
- Ne znam

20. *Provodi li tvrtka u kojoj radite edukacije u svrhu prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu?*

- Da, kao dio osposobljavanja novozaposlenih
- Da, kao obveznu edukaciju
- Da, kao neobveznu edukaciju
- Ne
- Ne znam
- Nešto drugo _____ (Molimo navedite.)

UPITNIK

21. *Ako se u tvrtki u kojoj radite provode edukacije u svrhu prevencije i suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, tko ih provodi (odgovoriti samo ako ste na prethodno pitanje odgovorili DA)?*

- Odjel za ljudske potencijale
- Povjerenik/-ca za zaštitu dostojanstva radnika
- Vanjski izvoditelj/konzultantska tvrtka
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
- Netko drugi _____ (Molimo navedite tko.)

Ako imate nekih dodatnih komentara, molim Vas da ih upišete ovdje.

Hvala Vam na vremenu i povjerenju!

dunja@bonacci.hr

Frida

www.projectfrida.com