

# Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu

Irena Pašić

Magistar Psihologije Banjaluka, Bosna i Hercegovina, irenche87@live.com

**Rezime:** Mobing kao psihološko zlostavljanje na radnom mjestu je fenomen koji oduvijek postoji u radnim organizacijama. Ako se osvrnemo na prošlost, možemo vidjeti da taj termin postoji otkad i ljudski rod. Termin seksualno uznemiravanje na radnom mjestu pojavljuje se negdje oko 70 godina. Pod seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu podrazumijevamo neprimjereno ponašanje seksualne prirode, koje osoba koja je izložena tom obliku maltretiranja smatra uvrjeđujućim i ponižavajućim. Osoba koja vrši seksualno uznemiravanje najčešće ucjenjuje žrtvu u zamjenu za seksualne aktivnosti. Postoje različiti načini na koji se vrši seksualno uznemiravanje na radnom mjestu i kako osoba da ga prepozna. Brojne studije govore da su pripadnice ženskog pola bile više žrtva seksualnog uznemiravanja, mada i muškarci su se u manjem postotku suočili sa ovim problemom. Dalekosežne su posljedice ovog oblika uznemiravanja, te ono itekako utiče na mentalno i fizičko zdravlje ljudi. Kako će se manifestovati, da li će osoba razviti neke patološke obrasce funkcioniranja, zavisi od same ličnosti i njenih karakteristika. Veoma je bitno informisati ljude o ovoj tematici, kako prepoznati da je osoba izložena seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, te da se organizuje adekvatna pomoć za žrtve u prvim trenucima patnje.

**Ključne riječi:** mobing, seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, prevencija, pomoć žrtvama

Datum prijema rada: 25. april 2015.

Datum odobrenja rada: 30. maj 2015.

Iz dana u dan smo sve više suočeni sa ubrzanim razvojem tehnologije, te u vezi s tim dolazi i do naglih promjena u radnom okruženju, gdje kao rezultat imamo niz faktora koji utiču kako na mentalno tako i na zdravlje pojedinca uopšte. Ubrzani razvoj tehnologije i industrijska revolucija koja nas prati kroz vjekove su negdje i postavili osnove za uznemiravanje ili mobing na radnom mjestu (Siegel, 2004). Kada se govori o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu kao primarna meta najčešće se izdvajaju žene, mada isto tako postoje i slučajevi gdje su i pripadnici muškog pola bili žrtve ovog vida uznemiravanja. Radno mjesto na neki način predstavlja i naš drugi dom s obzirom na vrijeme koje provodimo tamo i služi ne samo za ekonomsku dobit, već i kao važna društvena mreža koja predstavlja ogledalo kulture (Siegel, 2004)). Uzimajući u obzir sve navedeno, dolazimo do značaja bavljenja ovom tematikom, a sve u cilju detaljnijeg upoznavanja problema. Jedan od ciljeva jeste i pronaći način kako pomoći žrtvi seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i šta uraditi u smjeru prevencije i smanjivanja ovog oblika ugrožavanja ličnih prava.

Mobing postoji od kad postoji i sam ljudski rod i želja pojedinca za vlašću, potreba za ponižavanjem i vrijeđanjem drugih, otkad postoje osjećaji ljubomore, zavisti i mržnje (Martić, 2006). Američka psihijatrica Carol Brodsky jos 1976. godine prepoznala nekoliko slučajeva zlostavljanja

na radnom mjestu i kategorisala ih kao profesionalne bolesti, te ih prijavila California Workers Compensation Appeals Board i Nevada Industrial Commission (Martić, 2006). Prvi naučnik koji je počeo da istražuje taj fenomen je bio Heinz Leymann njemački psiholog koji je odrastao i živio u Švedskoj. Zaslužan je za to što je prvi put upotrijebio riječ mobing za određena ponašanja na radnom mjestu, odredio njegova obilježja, posljedice po zdravlje, a takođe osnovao kliniku za pomoć žrtvama mobinga (Leymann, 1990; prema Martić, 2006).

Pojam seksualno uznemiravanje prvi put se pojavljuje u upotrebi negdje oko sedamdesetih godina, iako su pojmovi koji su bili vezani za ovaj vid uznemiravanja postojali i ranije u mnogim kulturama. Sam pojam seksualno uznemiravanje korišten je 1973. godine u djelu autorice Mary Row „Saturnovi prstenovi“, koja se odnosila na različita pitanja pola i seksualnog uznemiravanja žena na radnom mjestu (Rowe, 1974). Termin je u široj javnosti postao poznat oko devedesetih godina gdje su slučajevi prijavljenog seksualnog uznemiravanja u SAD i Kanadi svakim danom rasli (Bowers, Hook, 2002).

## SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

Kada govorio o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, možemo da kažemo da ovaj oblik mobinga krši

dostojanstvo i ugrožava ličnost osobe, a može imati dalekosežne posljedice za žrtvu, te osoba trpi i može biti sistematski i više puta maltretirana kroz duži vremenski period (Mesot, Bugman, 2014). Ni jedna ustanova ili organizacija ne mogu biti sigurni da se upravo ova vrsta mobinga ne može pojaviti upravo kod njih te dovesti do značajnih negativnih posljedica i doprinijeti razdoru unutar kolektiva i padu produkcije zaposlenih (Mesot, Bugman, 2014). Kada govorimo o pojmu mobinga i kako se on definiše možemo da kažemo da mobing ili psihičko uznemiravanje na radnom mjestu predstavlja oblik agresivne emocionalne zloupotrebe usmjerene na ličnost žrtve koja je razara prema modelu razvoja posttraumatskog stresnog poremećaja i utiče na žrtvino emocionalno okruženje (Kojić, 2005; prema Leymann 1990). Takođe, mobing je izraz negativne energije koja proizilazi iz namjernog nerješavanja svakodnevnih konflikata i namjernog održavanja negativne klime i nerazumjevanja (Davenport, Schwartz, Elliot, 2000; prema Kojić, 1990).

Kada govorimo o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu pod tim se podrazumijeva neprimjerno ponašanje seksualne prirode, gdje osoba koja je izložena tom obliku maltretiranja smatra ga neprimjernim, uvrjeđujućim i ponižavajućim, te osoba koja vrši mobing najčešće daje obećanja u zamjenu za seksualne usluge (Mesot, Bugman, 2014). Seksualno uznemiravanje se može pojaviti u različitim okolnostima i na različitim radnim mjestima. Tako zakon u Švedskoj nalaže da se svako ponašanje za koje se utvrdi da je u osnovi postajalo seksualno maltretiranje ili bilo koje drugo ponašanje koja utiče na ličnost osobe i ponižava je, biće zakonski kažnjeno i sankcionisano (Mesot, Bugman, 2014).

Seksualno maltretiranje na radnom mjestu utiče kako na fizičko tako i na psihičko zdravlje osobe, te može biti usmjereno ka pojedincu, a isto tako i prema grupi (Mesot, Bugman, 2014)

Neki od mogućih načina kako se izražava seksualno uznemiravanje i kako da ga osoba prepozna su:

- sugestivne i ponižavajuće primjedbe u seksualnom kontekstu
- primjedbe koje se odnose na fizičke slabosti i attribute
- seksistički komentari i šale
- nametljivi i uporni pogledi
- neželjeni fizički kontakti
- prikazivanje i pokazivanje seksističkog materijala
- sugestivni podsticaji ili pozivnice
- neželjeni fizički kontakt
- obećavanje boljih pozicija u zamjenu za određena seksualna ponašanja
- insinuirane ili neželjene elektronske poruke
- prisiljavanje na seksualne odnose
- seksualne i fizičke povrede

Oko jedne trećine ekonomski aktivnog stanovništva smatra seksualne šale i komentare kao vrstu seksualnog uznemiravanja. U principu, žene su znatno više identifikovane

vale određena ponašanja za koja mogu da kažu da predstavljaju seksualno uznemiravanje i bile više osjetljive za razliku od muškaraca (Hulubova, 2015). Muškarci smatraju da je seksualno uznemiravanje najčešće posljedica ljudske prirode, dok su žene uglavnom vidjeli kao zloupotrebu položaja nadređenog na poslu. Jedno od rješenja može biti da se pruži preciznije definisanje seksualnog uznemiravanja u zakonodavstvu i koja ponašanja identifikujemo kao seksualno uznemiravanje, te da ista budu i u propisima prilikom zapošljavanja naglašena kao kažnjiva (Hulubova, 2015)

Osoba koja vrši mobing može da bude bilo ko u radnoj organizaciji od pretpostavljenih, kolega sa kojima radimo. Uznemiravanje može da se pojavi u bilo kojem momentu i na bilo kojem radnom mjestu. Kada govorimo o osobama koje vrše mobing najčešće se izdvajaju da su to (Gul, 2012):

Osobe koje nisu omiljene u kolektivu- osobe koje su stalno u strahu i imaju potrebu za kontrolom, imaju potrebu za moći i ne suzdržavaju se od zlonamjernih i lažnih akcija (Gul, 2012).

Narcisiodne osobe - osobe koje žele da imaju moć i da budu dominantni u odnosu na druge, da ljudi strahuju pod njihovim vodstvom. Oni sebe vide uvijek superiornije u odnosu na druge, što negdje proizilazi iz kliničke slike narcisoidne osobe (Gul, 2012).

Egocentrične osobe - osobe koje su usmjerene na sebe i svoja postignuća, zanemarujući u nekim slučajevima emocije i želje drugih (Gul, 2012).

Oni koji pokušavaju napraviti vlastitu politiku u preduzeću-odlučuju se za psihoteror svojih zaposlenika, zahatijevaju poslušnost, a ne inicijativu tako da druge drže pod kontrolom, disciplina umjesto autonomnih ponašanja, strah umjesto inicijative (Gul, 2012).

Obaveza svih zaposlenika je da poštuje dostojanstvo i lične granice kolega sa kojima rade i da budu učesnici u stvaranje povoljne klime na poslu kao i promociji konstruktivnog timskog rada. Zaposlenici koji primijete namjere seksualnog uznemiravanja, ili su kroz duži vremenski period izloženi istom, trebali bi jasno reći počinitelju da ovi vidovi degradiranja neće biti tolerisani. Ukoliko se maltretiranje nastavi potrebno se obratiti rukovodećim iz odjeljenja za ljudske resurse, te da se dalje preduzmu koraci u cilju zaštite žrtve i krivičnog gonjenja osobe koja vrši zlostavljanje na radnom mjestu (Mesot, Bugmann, 2014).

Na univerzitetu u Beču osnovano je prvo savjetovanje za osobe koje su bile žrtve seksualnog uznemiravanja i mobinga. Glavni cilj pokretanja ovog savjetovanja jeste da upravo oni budi prva karika kojim se žrtve mogu obratiti te da pomognu osobi kako da se izbori i vrati u normalni kolosjek (Treichl, 2014).

U Milanu je osnova klinika u okviru koje se nalazi „Centar za prevenciju, dijagnozu i liječenje i rehabilitaciju patologije (bolesti) radne neprilagođenosti“. Smatra se da je to najpoznatiji centar u Italiju i dnevno se za pomoć obraća oko 10 do 15 žrtava mobinga. Dijagnoza služi žrtvama za pokretanje sudskog postupka i traženje odštete za nane-

seni biološku štetu osim profesionalne, egzistencijalne i moralne štete. U centru su zaposleni psiholozi, psihijatri, psihoterapeuti kognitivno-bihevioralne usmjerenja te ekspert za psihološke testove, socijalni radnici (Martić, 2006).

Jedna od psihologa i psihoterapeuta Maria Grazie Cassitto u psihodijagnostičkom tretmanu je postavila nekoliko zadataka koji se mogu svrstati u sedam kategorija i prikazati u sklopu šeme poznate u kognitivnoj psihologiji S- (stimulus-podražaj)-O- (organizam)-R- (reakcija)

Ukratko, šemom se želi naglasiti da čovjekova reakcija na neki podražaj, u ovom slučaju seksualno uznemiravanje, ovisi o samom podražaju (stresnost, trajanje), ali i o karakteristikama čovjeka (organizma), tj., njegovoj ličnosti i očekivanjima (Martić, 2006).

Zavod za rad i istraživanje u 2006. godini su sproveli istraživanje o učestalosti mobinga i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, reakcijama žrtve i ishodu slučaja. Istraživanje je naručeno od strane Ministarstva za rad socijalnu politiku i porodicu. Podaci su prikupljeni u oktobru 2006. godine koristeći metodologiju standardizovanog anketnog uzorka na 1.041 zaposlene odrasle osobe. Uzorak su sačinjavali pripadnici oba pola, različitog nivoa obrazovanja, uzrasta, religije.

Rezultati istraživanja pokazuju, da je oko 67.3% ispitanika direktno bilo izloženo mobingu, dok 36,6% ispitanika je imalo indirektno iskustvo, tj. kao svjedoci seksualnog uznemiravanja kolege (Hulubova, 2015).

Uznemiravanje na radnom mjestu itekako ima uticaj na mentalno i fizičko zdravlje kod većine ispitanika koji su bili žrtve. Međutim, samo 35,6% ispitanika protestovali su protiv takvog oblika ponašanja, dok većina radnika najčešće reaguje pasivno. Žrtve mobinga često čute i ne govore o tome, jer su uplašeni, da će zlostavljanje preći u gori oblik i ne vide rješenje, te da će im plata biti smanjena, ostati bez posla dok o njima ovisi cijela porodica i sl (Hulubova. 2015).

### **EFEKTI SEKSUALNOG UZNE MIRAVANJA NA MENTALNO ZDRAVLJE LJUDI**

Kada govorimo o efektima seksualnog uznemiravanja, prema rezultatima istraživanja sprovedenog od strane Gul-a došlo se do podatka da je negdje oko 43, 5% ispitanika izjavilo da im je ovo negativno iskustvo uticalo na kvalitet života i status u karijeri, oko 33% na samopotvrđivanje i komunikaciju, napad na društvene odnose 16, 3 %, lično poštovanje 6,2% i zdravlje osobe oko 1% (Gul, 2012).

Efekti seksualnog uznemiravanja mogu varirati od osobe do osobe, što zavisi i od težine i trajanja seksualnog uznemiravanja. Česta uznemiravanja mogu biti samo neugodna za osobu, dok u drugim situacijama uznemiravanje može dovesti do privremenog ili dugotrajnog stresa, što zavisi od osobe i njene sposobnosti da se nosi sa datom vrstom uznemirava. U nekim radovima psiholozi i socijalni radnici navode da dugotrajno seksualno uznemiravanje na radnom mjestu može imati iste psihološke učinke kao silovanje (Koss, 1987).

Žrtve suočene sa ovim vidom uznemiravanja vrlo često strahuju da za ono što kažu neće naići na podršku kolega, da će biti osuđene od strane istih, kritikovane da su same prouzrokovale takva ponašanja, zatim da će izgubiti radno mjesto. Sve dovodi do toga da uznemiravana osoba trpi i cijela situacija navodi na čutanje.

Osoba koja je meta seksualnog uznemiravanja osjeća strah, nesigurnost, stid, bijes, očaj te može da bude suočena i sa značajnim problemima u privatnom životu (Gul, 2012). Ovo može imati za posljedicu da se osoba osjeća kao stranac na radnom mjestu da dolazi do pada motivacije i efikasnosti na poslu.

Kod osobe koja je po prvi put suočena sa ovim vidom zlostavljanja može da se javi otpor prema odlascima na posao, povremene nesanice, gubitak motivacije za rad. Dolazi do pojave depresivnih epizoda, problema sa ishranom (mršavljenje ili debljanje), izražene anksioznosti te se mogu javiti i značajne psihofizičke i fizičke tegobe (Gul, 2012). Može se javiti i prekomjerna upotreba alkohola ili uživanje raznih droga, što u krajnjoj fazi ima za cilj da osoba postaje nesposobna za rad i ne može da vodi aktivan život. Čak i kada takvo ponašanje prestane osoba i dalje negdje osjeti tragove zlostavljanja. Naknadno se mogu javiti osjećanja poraza, ljutnje, osvete. Osoba počinje da se osjeća manje vrijednom i kompetentnom, prati je nedostatak povjerenja u ljude, što dovodi do formiranja novih oblika ponašanja i utiče na njen karakter i ličnost u cjelini (Gul, 2012).

### **ZAKLJUČAK**

Od velike važnosti je proučiti razloge zbog kojih dolazi do seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, posljedica koje ostavlja na žrtvu, ali isto tako je važno raditi i na prevenciji mobinga i organizovanja adekvatne pomoći za žrtve u prvim trenucima patnje.

Kada govorimo o prevenciji možemo da kažemo da ona može biti organizovana u tri razine koje su definirane kao primarna, sekundarna i tercijarna (Martino, Hoel, Cooper 2003; prema Martić, 2006).

Cilj primarne prevencije je spriječiti pojavu novih oblika patoloških slučajeva uzrokovanih stresom i mobingom. Da bi se to postiglo, potrebno je optimizirati radni ambijent i vrijeme, poduprijeti učestvovanje u stvaranju i dijeljenju radnih ciljeva; aktivirati stalni proces razmjene informacije u oba smjera (odozgo prema dole i obrnuto); izraditi dokumente u kojima preduzeće upozorava radnike da neće tolerisati neetična ponašanja i diskriminaciju; promovisati radnu kulturu koja daje prednost poštovanju ljudskog dostojanstva, obeshrabrujući svaki oblik psihološkog nasilja. Radni ugovori bi morali sadržavati klauzule koje regulišu mobing i navode kazne za svako kršenje pravila (Martić, 2006).

Cilj sekundarne prevencije je da se mobing ili seksualno uznemiravanje koje je već počelo, drži pod kontrolom poduzimanjem efikasnih mjera. Vrlo važnu ulogu ovdje mogu odigrati savjetnici od povjerenja ili medijatori. Sa-

vjetnik od povjerenja je osoba koja je zaposlena unutar preduzeća ili je vanjski saradnik koji ima zadatak saslušati svakog ko se smatra žrtva mobinga (Martić, 2006).

Tercijarna prevencija bi se odnosila na to da uznemiravanje može prouzrokovati vrlo teške posljedice za žrtvu, te se moraju preduzeti mjere koje će pomoći žrtvi da što brže uspostavi ponovo psihofizičko zdravlje i povrati uništeno dostojanstvo. Rana dijagnoza uticaja mobinga na zdravlje može pomoći u smanjenju posljedica kako na individualnom tako i na porodičnom i socijalnom nivou.

Veoma je važno da se osobe uključe u grupe samopomoći, a ako je potrebno i rehabilitaciju u specijalizovanim zdravstvenim ustanovama. Osoba se može obratiti u određene centre da potraži pomoć psihoterapeuta gdje bi osnovni cilj bio da se djeluje na psihičke i psihosomatske simptome (anksioznost, depresija, psihosomatske teskoće itd.). Važno je povećati samopoštovanje, samoeфикаsnost i samokontrolu kod žrtve i jako je važno raditi na ovom pitanju jer žrtva ima vrlo negativnu sliku o sebi (Martić, 2006).

Savremeni evropski standardi u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja na radu predstavljaju ne samo važan pomak u zaštiti prava ljudi, a posebno žena, već i obavezni okvir za zakonodavnu reformu i reformu politike za države koje su kandidatkinje za pristup Evropskoj uniji i jasne smjernice za države koje pretenduju da to postanu (Jovanović, Simeunović-Patić, 2006)

Seksualnost predstavlja značajan dio života svakog čovjeka. Veliki broj upoznavanja i brakova započeo je upravo na radnom mjestu. Međutim, kada se koristi seksualnost da se iskaže moć kojom se osoba degradira i ponižava, potrebno je reći „ne“ i izboriti se za sebe i sve one koji proživljavaju jednaku torturu i one koji sutra mogu postati nove žrtve seksualnog uznemiravanja.

## LITERATURA

- Bowers, T., Hook, B. (2002). *Hostile work environment: A manager's legal liability*. Tech Republic.
- Bugmann, K., Mesot, J. (2014). *Prevention-mobbing and sexual harassment in the workplace*, Paul Scherrer Institut
- Gul, H. (2012). *Mobbing at workplace and mental health effects on employers*, Istanbul: Istanbul Medical Faculty.
- Holubova, B. (2006). *Mobbing and sexual harassment at the workplace*, Institute for labour and family research.
- Jovanović, S., Simeunović-Patić, B. (2006). *Zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu u pravu Evropske unije*, Viktimizacija na radnom mjestu, 17-25.
- Koić, E. (2005). *Mobing, tokenizam i seksualno uznemiravanje žena na radnom mjestu*.
- Koss, M. (2011). *Changed lives: the psychological impact of sexual harassment*. New York: State University New York.
- Martić, A. (2006). *Prevencija mobinga i vrste pomoći*, Viktimizacija na radnom mjestu, 11-17.
- Rowe, M. (1990). *People who feel harassed need a complaint system with both formal and informal options*. Negotiation journal.
- Siegels, R. (2004). *Sexual harassment in the workplace: history and definition* preuzeto sa <http://researchedworks.com/history-definition-sexual-harassment-workplace.php> 18.05.2015 u 14:00h.
- Treichl, H. (2001). *Sexual harassment and mobbing counselling office*. Vienna: Human resources and gender equality.

## Sexual harassment at work

Irena Pašić

Master of Arts in Psychology Banja Luka, Bosnia and Herzegovina, irenche87@live.com

**Summary:** Mobbing as psychological harassment in the workplace is a phenomenon that always exists in work organizations, and if you look at the past we can see that the term that has existed since the human race. The concept of sexual harassment, is relative new one and dating from the 1970s. Sexual harassment at the workplace is inappropriate behaviour of a sexual nature, which the person affected considers to be insulting and degrading. There are various ways to perform sexual harassment in the workplace and how people recognize it. Numerous studies show that members of females were more victim of sexual harassment against, although both men have a smaller percentage for this problem. The far-reaching consequences of this form of harassment, and that certainly affects the mental and physical health. It is important to inform people about this problem, to recognize that a person is exposed sexual harassment in the workplace, and to organize appropriate support for the victims in the first moments of suffering.

**Keywords:** mobbing, sexual harassment in the workplace, prevention, assistance to victims.