

Andrija Dulović
Filozofski fakultet Nikšić
Crna Gora

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT: Sexual harassment is one of the most significant causes of stress in the workplace. Although there are several categorizations of sexual harassment, it can be roughly categorized into verbal and nonverbal/physical. A list of examples of sexual harassment is given and circumstances in which it occurs are described. Regardless of whether it occurs in conjunction with other forms of harassment, sexual harassment has significant negative effects on mental and physical health of employees, and also affects job satisfaction, interpersonal relations, and the withdrawal from work. Because of the presence of sexual harassment, organization itself is facing the consequences. Results from various studies on antecedents and consequences of sexual harassment and prevention programs are discussed. The emphasis is on organizational factors of which the most important seems to be perception of protection of employees guaranteed by organization's policy. Instructions for prevention of sexual harassment are discussed. Recommendations for steps that should be taken in order to cope with the problem of sexual harassment in Montenegro are given.

Key words: sexual harassment, workplace, mental and physical health.

APSTRAKT: Seksualno uznemiravanje je jedan od najznačajnijih uzročnika stresa na radnom mjestu. Iako postoji više različitih podjela seksualnog uznemiravanja, ono se grubo može podijeliti na verbalno i neverbalno/fizičko. Dat je spisak ponašanja koja se smatraju seksualnim uznemiravanjem i opisane su okolnosti u kojima se ono odvija. Nezavisno od toga da li se javlja zajedno sa drugim oblicima uznemiravanja, seksualno uznemiravanje ostavlja značajne negativne posljedice na mentalno i fizičko zdravlje zaposlenih, ali utiče i na zadovoljstvo poslom, međuljudske odnose i na povlačenje sa posla. Osim toga, zbog prisustva seksualnog uznemiravanja i sama organizacija trpi posljedice. U radu se razmatraju rezultati mnogobrojnih istraživanja na temu seksualnog uznemiravanja, kojima se među ličnim i organizacijskim uslovima pokušavaju razotkriti uzroci i posljedice seksualnog uznemiravanja. Naglasak se stavlja na organizacijske uslove, od kojih se najvažnijim čini opažanje zaštićenosti koju kroz poslovnu politiku pruža organizacija. Date su preporuke autora koje se odnose na prevenciju seksualnog uznemiravanja. Predloženi su koraci koje je poželjno preduzeti u cilju suočavanja sa problemom seksualnog uznemiravanja u Crnoj Gori.

Ključne riječi: seksualno uznemiravanje, radno mjesto, mentalno i fizičko zdravlje.

Definisanje seksualnog uznemiravanja

Zakon o radu (Službeni list, 2008) definiše seksualno uznemiravanje kao svako nepoželjno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje. Sekretarijat Ujedinjenih

nacija (2008) definiše seksualno uznemiravanje kao bilo koji nepoželjni seksualni pristup, zahtjev za seksualnom uslugom, bilo koju verbalnu ili fizičku radnju ili gest seksualne prirode, ili bilo koje drugo ponašanje seksualne prirode koje se doživljava kao uzrok uvrede ili poniženja druge osobe, kad takvo ponašanje postaje dio posla, kad je uslov za zaposlenje ili stvara ugrožavajuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje. Dalje se navodi da seksualno uznemiravanje može da nastane između osoba istog ili različitog pola, a žrtve mogu biti i muškarci i žene.

Međutim, da bismo stekli detaljniji uvid, daćemo spisak ponašanja koja se smatraju seksualnim uznemiravanjem, preuzet od Kancelarije specijalnog savjetnika generalnog sekretara UN-a za rodna pitanja i poboljšanja statusa žena (OSAGI): silovanje ili pokušaj silovanja, nepoželjni pritisak da se pruže seksualne usluge, nepoželjno dodirivanje, naslanjanje, satjerivanje u ćošak ili štipanje, nepoželjni seksualni pogledi ili gestovi, nepoželjna pisma, telefonski pozivi ili slanje materijala seksualne prirode, nepoželjni pritisak da se dogovori sastanak, nepoželjno seksualno zadirkivanje, šale, primjedbe ili pitanja, tepanje odrasloj osobi koristeći riječi *djevojka, komad, lutka, duša* i sl., zviždanje, *mačiji* pozivi, seksualni komentari, prelazak sa poslovnih na seksualne teme, seksualne priče, ispitivanje o seksualnim fantazijama, preferencijama ili seksualnoj istoriji, lična pitanja o društvenom ili seksualnom životu, seksualni komentari na račun oblačenja, građe ili izgleda, imitiranje poljubca, laganje ili širenje glasina o nečijem seksualnom životu, masaža vrata, dodirivanje nečije odjeće, kose ili tijela, davanje ličnih poklona, čest boravak oko neke osobe, grljenje, ljubljenje, tapšanje ili milovanje, dodirivanje ili trljanje o drugu osobu u seksualnom smislu, stajanje u nečijoj neposrednoj blizini, odmjeravanje osobe od nogu do glave („lift“ pogled), zurenje u osobu, seksualno sugestivni signali, izrazi lica, namigivanje, slanje poljupca ili oblizivanje usana, stajanje na put osobi, praćenje osobe i pokazivanje seksualno sugestivnog materijala.

Američka Komisija za jednakost u zapošljavanju navodi okolnosti u kojima može da dođe do seksualnog uznemiravanja: (1) počinitelji i žrtve mogu biti i muškarci i žene, dok žrtva ne mora biti suprotnog pola u odnosu na počinitelja, (2) počinitelj može da bude supervizor zaposlenog, agent zaposlenog, supervizor iz drugog odjeljenja organizacije, saradnik ili lice koje nije zaposleno u organizaciji, (3) žrtva ne mora da bude primarna meta uznemiravanja, već bilo koja osoba pogođena ponašanjem počinitelja, (4) protivzakonito seksualno uznemiravanje može da se odigra bez ekonomskih posljedica po žrtvu ili bez otpuštanja, (5) ponašanje počinitelja mora biti nepoželjno.

Važnost proučavanja problema seksualnog uznemiravanja obuhvata pitanja osnovnih ljudskih prava, prava radnika, pitanja produktivnosti na poslu i pitanja fizičkog i psihičkog zdravlja.

Empirijska istraživanja

Jednu od prvih sistematizacija istraživanja na temu seksualnog uznemiravanja dao je Gruber (1992). On je smatrao da postoji 11 različitih formi

koje se mogu grupisati kao (1) zahtjevi, (2) primjedbe i (3) neverbalne radnje. U prve, verbalne zahtjeve ubrajaju se seksualno podmićivanje, seksualno zavođenje i pritisak kroz suptilno zavođenje. Gruber opisuje seksualno podmićivanje kao eksplicitno traženje „usluge za uslugu“, najčešće kroz prijetnju kaznom ili obećanjem nagrade tamo gdje postoji hijerarhijska razlika između osobe koja seksualno uznemirava i žrtve. Ovakav odnos se može naći i među kolegama od kojih onaj koji uznemirava ima važniji status zbog iskustva ili starosti. U tom slučaju se prijetnje odnose na uskraćivanje važnih informacija ili obuke neophodne za uspješno obavljanje posla. Seksualno zavođenje se odnosi na otvorene zahtjeve za odnosom, upotrebu intimnih riječi, romantičnih simbola i sl. Pritisak kroz suptilno zavođenje se teško uočava jer su zahtjevi za seksualnom interakcijom upućeni kroz humor ili pažljivo konstruisane rečenice (npr. dvosmislene rečenice).

Među seksualne primjedbe ili komentare Gruber ubraja lične primjedbe, subjektivnu objektivaciju i seksualne kategoričke primjedbe. Lične primjedbe se odnose na šale seksualnog sadržaja, zadirivanje, ili pitanja lične prirode koja su neprijatna ženama. Subjektivna objektivacija je termin koji Gruber preuzeo od Benokraitisa i Fidžina (Benokraitis & Feagin, 1986; prema Gruber, 1992), a koji se odnosi na situacije u kojima je žena koja je meta seksualnog uznemiravanja tema seksualnih razgovora njenih muških kolega. Seksualne kategoričke primjedbe se odnose na komentare koje radno okruženje čine neprijateljskim ili zastrašujućim okruženjem prema američkom pravnom sistemu.

U neverbalne radnje Gruber ubraja seksualni napad (silovanje i pokušaj silovanja), seksualno dodirivanje, seksualno držanje (nefizički kontakt u vidu gledanja, gestova ili govora tijela) i seksualne materijale, u vidu pornografskih slika, postera i sličnog sadržaja.

Jedan od najčešće korišćenih instrumenata za ispitivanje seksualnog uznemiravanja u istraživanjima – SEQ (Sexual Experience Questionnaire) pokazuje trofaktorsku strukturu tog konstrukta: rodno uznemiravanje, nepoželjnu seksualnu pažnju i seksualnu prisilu (Fitzgerald & Shullman, 1985, prema Gelfand, Fitzgerald & Drasgow, 1995). Rodno uznemiravanje se odnosi na širok opseg verbalnih i neverbalnih ponašanja koja nijesu usmjerena na seksualnu interakciju, već uključuju vrijeđanje, neprijateljske i negativne stavove o ženama. Autori navode da američka Komisija za jednakost u zapošljavanju definiše rodno uznemiravanje kao verbalne ili fizičke radnje koje nipodaštavaju žene ili pokazuju neprijateljsku averziju, i uključuje epitete, ismijavanje, gestikulaciju, prikazivanje ili distribuciju seksualnog materijala, maltretiranje na rodnoj osnovi, prijetnje, zastrašujuće ili neprijateljske radnje. Nepoželjna seksualna pažnja se takođe odnosi na verbalna i neverbalna ponašanja, određeni na ponovljene i nerecipročne pozive na sastanke, uznemirujuća pisma i pozive, dodirivanje, satjerivanje u ćošak, vulgarno nametanje ili napad. Seksualna prisila se odnosi na uznemiravanje u vidu „usluga za uslugu“, i obuhvata podmićivanja, eksplicitne ili implicitne prijetnje, kao i svaku vrstu uslovljavanja koja je vezana za dobiti na poslu. Gelfand i saradnici (1995) su u svom istraživanju potvrdili

pretpostavku da će se trofaktorska struktura pokazati održivom za dvije različite radne populacije (žene i studenti) i u dvjema različitim kulturama (SAD i Brazil). Iako je instrument predviđen da mjeri seksualno uznemiravanje kao psihološku kategoriju, određeni autori upućuju da SEQ ne može biti korišćen kao instrument za mjerenje seksualnog uznemiravanja zbog toga što nije sastavljen ni prema jednoj definiciji seksualnog uznemiravanja i zbog toga što nije standardizovan (Gutek, Murphy & Douma, 2004).

Grupa autora pokušala je da postavi sveobuhvatan model uzroka i posljedica seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (Fitzgerald, Hulin & Drasgow, 1995; prema Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996). Oni smatraju da je seksualno uznemiravanje uslovljeno prvenstveno rodnim kontekstom na poslu, što se odnosi na radne grupe u kojima je veći broj muškaraca, i na radna mjesta za koja se stereotipno smatra da pristaju muškarcima; i organizacionom klimom, pod čim autori podrazumijevaju stepen u kojem zaposleni vide organizaciju kao tolerantnu za seksualno uznemiravanje. Autori smatraju da su organizacijski faktori najvažniji u predviđanju pojave seksualnog uznemiravanja u organizaciji. Modelom se predviđa da će se posljedice uznemiravanja ispoljiti kroz negativne efekte na posao i karijeru mete uznemiravanja, psihološku dobrobit i fizičko zdravlje, na šta utiču i ranjivost mete i način na koji prevazilazi problem uznemiravanja.

Na osnovu tog modela, Hulin i saradnici (1996) sastavili su skalu kojom se saznaje u kojoj mjeri ispitanici opažaju da će seksualno uznemiravanje biti povezano sa negativnim posljedicama u njihovoj organizaciji. Skala, sastavljena od mogućih scenarija koja su se odnosila na određene vrste uznemiravanja, imala je visok koeficijent unutrašnje konzistentnosti iskazan Kronbahovim alfa koeficijentom (.96). Rezultati su pokazali da su žene opažale organizaciju kao tolerantniju prema seksualnom uznemiravanju nego što su to opažali muškarci. Zaposleni su smatrali da je organizacija tolerantnija prema uznemiravanju supervizora nego prema uznemiravanju hijerarhijski jednakih. Za uznemiravanje saradnika, ispitanici su opažali organizaciju kao najviše tolerantnu za rodno uznemiravanje, malo tolerantnu za nepoželjnu seksualnu pažnju i najmanje tolerantnu za seksualnu prisilu. Za uznemiravanje supervizora, organizacija je opažana kao najviše tolerantna za rodno uznemiravanje, ali nije bilo razlike između nepoželjne seksualne pažnje i seksualne prisile. U uzorku ženskih ispitanika, procjena psihološke klime je objašnjavala više varijanse za povlačenje sa posla, zadovoljstvo životom, psihološku dobrobit, anksioznost i depresiju, fizička zdravstvena stanja i zadovoljstvo zdravstvenim stanjem, nego što je to objašnjavao rezultat na skali seksualnih iskustava (Sexual Experiences Questionnaire, Fitzgerald & Shullman, 1985; prema Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996). Autori nijesu očekivali ovakav rezultat, koji su pokušali da objasne strahom dijela žena koje opažaju da rade u organizaciji koja toleriše uznemiravanje, osjećanjima koja to opažanje može izazvati i zaključcima o menadžerskim vrijednostima povezanim sa organizacijskom klimom, bez obzira na to da li su lično uznemiravane.

Šnajder, Svon i Ficzerald (Schneider, Swan & Fitzgerald, 1997) navode da su istraživanja pokazala da se efekti seksualnog uznemiravanja ogledaju u sniženom moralu i povećanom odsustvovanju sa posla (U.S. Merit Systems Protection Board, 1981, 1987), gubitkom posla (Coles, 1986; Crull, 1982; Loy & Stewart, 1984) i pogoršanom odnosu sa kolegama (Gutek, 1985; Loy & Stewart, 1984). Isti autori su sproveli istraživanje (1997) koje je pokazalo da i rijetko seksualno uznemiravanje ima značajan negativan uticaj na psihološku dobrobit žena, kao i na njihove stavove o poslu i ponašanju na radnom mjestu. Žene koje su trpjele umjeren nivo seksualnog uznemiravanja su prijavljivale značajno lošije ishode nego žene koje nijesu bile žrtve uznemiravanja. Autori navode da je važno da menadžeri shvate da zaposleni koji se žale na seksualno uznemiravanje nijesu preosjetljivi, jer je veza između seksualnog uznemiravanja i mjerenih ishoda ostala značajna i nakon kontrole afektivne dispozicije zaposlenih i opšteg stresa na poslu.

Testirajući prethodno opisani model (Fitzgerald, Hulin & Drasgow, 1995; prema Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996), Ficzerald i saradnici (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley, 1997) pošli su od pretpostavke da su rodni kontekst na poslu i organizaciona klima glavne odrednice prevalence seksualnog uznemiravanja u bilo kojoj organizaciji, dok seksualno uznemiravanje negativno utiče na poslovne, psihološke i zdravstvene ishode. Pod poslovnim ishodima autori smatraju zadovoljstvo poslom i povlačenje iz organizacije, pod psihološkim ishodima smatraju reakcije povezane sa stresom kao što su anksioznost i depresija, dok pod zdravstvenim ishodima ubrajaju glavobolje, gastrointestinalne poremećaje i poremećaje spavanja. Rezultati njihovog istraživanja su pokazali da organizacioni uslovi značajno određuju prisustvo uznemiravanja. Zaposlene žene koje su smatrale da je njihova organizacija tolerantna kada je u pitanju uznemiravanje (da se žalbe ne razmatraju ozbiljno, da je rizično žaliti se i da je mala vjerovatnoća da će se počinitelji kazniti) prijavljivale su značajno češće doživljavanje uznemiravanja. Autori se ograđuju od pretpostavke da je taj rezultat posljedica preosjetljivosti žena. Radno okruženje u kojem dominiraju muškarci je takođe značajna odrednica seksualnog uznemiravanja. Autori smatraju da nije u pitanju brojčani odnos muških i ženskih radnika, već prisustvo velikog broja muških radnika i poslova koji se tradicionalno smatraju muškim. Rezultati istraživanja su pokazali da žene koje su trpjele uznemiravanje značajno češće odsustvuju sa posla i imaju ozbiljnije namjere da promijene posao. Značajan rezultat je i to da stres izazvan seksualnim uznemiravanjem ima značajniji uticaj na zaposlene nego stresovi izazvani drugim faktorima.

Istraživanje koje je sproveo Gruber (1998) pokazalo je da žene koje imaju manje od 25 godina, neudate žene, žene koje rade u okruženju u kojem dominiraju muškarci i u kojem se ne primjenjuju procedure vezane za seksualno uznemiravanje trpe više uznemiravanja nego žene iz ostalih kategorija. U istom istraživanju je dobijeno da su godine i kontakti u radnom okruženju (definisani kao učestalost kontakta sa osobama određenog pola) značajno povezane sa pretrpljenim uznemiravanjem u prethodnih 12 mjeseci i sa skupom različitih

vrsta uznemiravanja. Dominacija određenog pola se nije pokazala kao značajna odrednica. Bračni status je značajno predviđao i seksualno uznemiravanje i skup različitih vrsta uznemiravanja. Korišćenje proaktivnih metoda, odnosno metoda kojima organizacija uspostavlja sistem procedura kojima se efikasno preveniraju i rješavaju problemi seksualnog uznemiravanja, značajno je predviđalo obje zavisne varijable. Gruber u istom radu navodi da je kontakt u radnom okruženju snažniji prediktor obje mjere uznemiravanja nego brožčani odnos muških i ženskih radnika i to objašnjava pretpostavkom da seksualno uznemiravanje više zavisi od dinamike radnog mjesta nego od stereotipa o tome da su neki poslovi prikladniji od jednom od polova. Ovo objašnjenje se razlikuje od onog koje su dali Fiedžerald i saradnici (1997). Godine su faktor koji je najsnažnije povezan sa uznemiravanjem, što Gruber objašnjava kao posljedicu lošeg statusa mladih radnika. Gruber je putem logističke regresije utvrdio uticaj nezavisnih varijabli na četiri vrste seksualnog uznemiravanja: fizičke prijetnje, seksualne primjedbe, seksualne kategoričke primjedbe i seksualne materijale. Kontakt u radnom okruženju je najbolji prediktor seksualnih kategoričkih primjedbi i seksualnih materijala, dok su godine najbolje predviđale fizičke prijetnje i seksualne komentare. Polna dominantnost je značajan prediktor fizičkih prijetnji i seksualnih materijala.

Istraživanje koje su sproveli Deker i Barling (Dekker & Barling, 1998) pokazalo je da je obrazovanje u značajnoj negativnoj korelaciji sa rodnim uznemiravanjem. Kontrolišući uticaj godina, obrazovanja, samoobmanjivanja i upravljanja utiskom, iz grupe ličnih prediktora samo su se neprikladna uvjerenja o seksualnom uznemiravanju pokazala kao značajan prediktor rodnog uznemiravanja. Što se tiče organizacijskih varijabli, i opažanje organizacionih sankcija i stepen seksualnosti u radnom okruženju (šale seksualnog sadržaja, diskusije o seksualnim odnosima i sl.) pokazali su se kao značajni prediktori rodnog uznemiravanja. U istoj studiji je dobijeno da su obrazovanje i upravljanje utiscima negativno povezani sa seksualnim uznemiravanjem. Opažanje organizacionih sankcija i stepen seksualnosti u radnom okruženju su istovjetno povezani sa seksualnim uznemiravanjem kao sa rodnim uznemiravanjem. Dakle, rezultati pokazuju da je veća vjerovatnoća da će do seksualnog uznemiravanja doći ukoliko zaposleni opažaju organizaciju kao tolerantnu prema seksualnom uznemiravanju i ukoliko zaposleni muškarci smatraju da seksualno uznemiravanje nema značajan uticaj na zaposlene žene.

Glomb i saradnici su longitudinalnom studijom ispitivali uticaj seksualnog uznemiravanja (Glomb, Munson, Hulin, Bergman & Drasgow, 1999). Rezultati njihove studije pokazuju da doživljeno seksualno uznemiravanje u prethodna 24 mjeseca negativno utiče na poslovne i psihološke ishode. Rezultati njihovog istraživanja podržavaju model koji su dali Fiedžerald i saradnici (Fitzgerald, Hulin & Drasgow, 1995; prema Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996).

Meta-analiza polnih razlika u opažanju seksualnog uznemiravanja je pokazala da žene kao seksualno uznemiravanje opažaju širi opseg ponašanja (Rotundo, Nguyen & Sackett, 2001). Osim toga, razlika među polovima je značajno veća kada su u pitanju ponašanja koja uključuju neprijateljsko radno okruženje,

ponižavajuće stavove o ženama, pritisak da se izade na sastanak i fizički seksualni kontakt nego kada su u pitanju predlozi ili seksualna prisila.

Prema modelu koji predviđa lične i organizacione posljedice nasilja na radnom mjestu i seksualnog uznemiravanja zdravstvenih radnika koji rade u kućama klijenata, nasilje na radnom mjestu i seksualno uznemiravanje predviđaju strah od njihovog ponavljanja na radnom mjestu, dok taj strah predviđa negativno raspoloženje (anksioznost i bijes) i opažanje nepravde (Barling, Rogers & Kelloway, 2001). Uz to, strah, negativno raspoloženje i opažanje nepravde predviđaju nižu afektivnu posvećenost i učestale namjere za napuštanjem posla, loš međuljudski učinak na radnom mjestu, veće zapostavljanje i kognitivne teškoće. Rezultati istraživanja su potvrdili povezanosti predviđene modelom. Autori smatraju da model takođe pokazuje da nasilje na radnom mjestu i seksualno uznemiravanje izazivaju lične i organizacione posljedice indirektno, preko straha i negativnog raspoloženja.

U istraživanju u kojem je ispitivan uticaj opšte nepristojnosti i seksualnog uznemiravanja (Lim & Cortina, 2005) nađeno je da je rodno uznemiravanje snažno povezano sa opštom nepristojnošću i seksualizovanim uznemiravanjem (kategorijom koja spaja nepoželjnu seksualnu pažnju i seksualnu prisilu). Srednja korelacija je nađena između nepristojnosti i seksualizovanog uznemiravanja, čak i nakon kontrolisanja veze između nepristojnosti i rodnog uznemiravanja. Gotovo sve žene koje su prijavile rodno ili seksualizovano uznemiravanje su prijavile i opštu nepristojnost, ali nije bilo obrnuto. Autori smatraju da iste osobe ispoljavaju i opštu nepristojnost i seksualno uznemiravanje, da bi na taj način istakli svoju prednost nad ženama. Oni pretpostavljaju da, kako su to prethodna istraživanja pokazala, organizaciona klima u kojoj se toleriše seksualno uznemiravanje omogućava da se ispoljava i opšta nepristojnost, ali i ističu mogućnost da je sasvim vjerovatno da oni koji su žrtve seksualnog uznemiravanja, zbog svog iskustva, bolje opažaju sve druge vrste neprijatnog odnosa prema njima. Autori zaključuju da seksualno uznemiravanje treba posmatrati kao dio konteksta u kojem se odvija širok spektar nepoželjnih ponašanja, jer rezultati pokazuju da poslovne i psihološke posljedice postoje kada postoji združen uticaj seksualnog uznemiravanja i opšte nepristojnosti, ali i kada su zaposleni žrtve samo opšte nepristojnosti.

Kao važan dio kulture u kojoj se odvija seksualno uznemiravanje smatraju se i stavovi o seksualnom uznemiravanju koji služe da ga poreknu ili opravdaju (Lonsway, Cortina & Magley, 2008). Faktorskom analizom instrumenta dobijena su četiri faktora: (1) izmišljanje/pretjerivanje, (2) skriveni motivi, (3) prirodna heteroseksualnost i (4) ženina odgovornost. Koeficijent unutrašnje konzistentnosti izražen Kronbahovim alfa koeficijentom iznosio je visokih .91. Autori su validnost skale provjerili ispitivanjem povezanosti sa seksizmom, neprijateljstvom prema ženama, stavovima o ženama, stavovima o silovanju i podrškom feminističkom pokretu.

Meta-analiza uzroka i posljedica seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu pokazala je da najveći uticaj ima društvena podrška (Cantisano, Morales Dominguez & Depolo, 2008). Autori smatraju da dokazi potkrepljuju model po

kojem je društvena interakcija između nadređenih i podređenih ključna varijabla u objašnjavanju modela (Luthar & Pastile, 2000; prema Cantisano, Morales Dominguez & Depolo, 2008). Autori također ističu značajne efekte organizacijskih i varijabli koje se odnose na radno okruženje. Meta-analiza je pokazala da seksualno uznemiravanje ostavlja posljedice na psihološko i fizičko zdravlje. Među najvećim efektima uznemiravanja je efekat na postignuće na poslu, osrednji efekat ima na zadovoljstvo poslom i posvećenost organizaciji, dok je najmanji efekat utvrđen za namjeru da se napusti posao. Rezultati pokazuju da je efekat uznemiravanja na zadovoljstvo supervizorom i društvenom podrškom mnogo veći u Sjevernoj Americi nego u Evropi i Aziji, pa autori preporučuju dalja istraživanja.

U istraživanju koje je u Crnoj Gori sprovela nevladina organizacija Ženska alijansa za razvoj (2008), 21% zaposlenih žena je prijavilo da su doživjele uznemiravajuća pitanja u vezi sa privatnim i/ili seksualnim životom i neprijatne seksualne komentare, 14% žena je prijavilo doživljene uznemiravajuće šale, dobacivanja i insinuuacije na račun seksualnog života, dok je 8% žena prijavilo da je doživjelo seksualno ucjenjivanje od strane nadređenih. Od istog izvora saznajemo da do 2010. godine nije podnijeta nijedna tužba za seksualno uznemiravanje u Crnoj Gori.

Neka ispitivanja pokazuju da je 50% žena u državama Evropske unije pretrpjelo neki oblik seksualnog uznemiravanja (Jovanović i Simeunović-Patić, 2006). Jedan od glavnih dokumenata u kojima se eksplicitno poziva na prevenciju seksualnog uznemiravanja na poslu je *Rezolucija i zaštiti dostojanstva žena na radu* u kojoj se države članice pozivaju da razviju kampanje koje će podići svijest poslodavaca i zaposlenih u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja, koje će podići svijest o kažnjivosti tog ponašanja, koje će podsjetiti poslodavce da je njihova obaveza da radno okruženje ne bude uvredljivo za žene, koje će razviti pozitivne mjere i riješiti ovo pitanje kolektivnim ugovorima.

Trening seksualnog uznemiravanja se odnosi na edukaciju koja ima za cilj da promijeni ponašanja zaposlenih. Trening se može odnositi na okolnosti koje pogoduju javljanju seksualnog uznemiravanja, kao što su organizaciona klima, stavovi i stereotipi, ili na ponašanja koja imaju za cilj da umanje negativne efekte seksualnog uznemiravanja, kao što su identifikacija i odgovor na seksualno uznemiravanje ili mehanizmi prevladavanja cjelokupne situacije. Metode koje je moguće koristiti su predavanje, učenje ponašanja, igranje uloga, grupne diskusije, prikazivanje video materijala, itd. Studije pokazuju da je trening najefikasniji kada uključuje sve zaposlene, ne samo žrtve ili počinitelje, kada se uznemiravajuće ponašanje jasno definiše, kada se metode za prevenciju seksualnog uznemiravanja jasno prikažu, kada je trening prilagođen organizacionoj klimi u kojoj zaposleni rade i kada je trener profesionalac koji uspostavlja vezu sa polaznicima (prema Winfred & Doverspike, 2005).

Džordž i Džouns (George & Jones, 2012), nakon pregleda literature, navode korake koje organizacija treba da preduzme u cilju rješavanja problema seksualnog uznemiravanja:

- *Razviti pravilnik o seksualnom uznemiravanju koji će biti podržan od strane top menadžmenta.* Ovaj pravilnik bi trebalo da: (1) opiše i zabrani sve vrste seksualnog uznemiravanja, (2) da prikaže primjere svih vrsta zabranjenih ponašanja, (3) da opiše proceduru koju zaposleni treba da prate u slučaju seksualnog uznemiravanja, (4) da opiše disciplinske postupke koji će biti preduzeti i (5) da pruži opis posvećenosti organizacije da edukuje zaposlene o seksualnom uznemiravanju.
- *Upoznati sve zaposlene u organizaciji sa odnosom prema seksualnom uznemiravanju.* Svi zaposleni moraju znati na koji način se organizacija odnosi prema seksualnom uznemiravanju.
- *U slučaju uznemiravanja sprovesti fer proceduru.* Fer procedura podrazumijeva: (1) istragu od strane trećeg lica, (2) temeljnu i istragu bez odlaganja, (3) zaštitu žrtve i fer odnos prema žrtvama i (4) fer odnos prema navodnim počiniteljima.
- *Preduzeti akcije kojima će se ispraviti posljedice nastale seksualnim uznemiravanjem.* Kada se utvrdi da je došlo do seksualnog uznemiravanja, neophodno je sprovesti adekvatne radnje u cilju otklanjanja posljedica.
- *Omogućiti svim zaposlenim licima da prođu trening i obuku o seksualnom uznemiravanju.*

Zaključak

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu je prepoznato kao problem koji izaziva višestruke negativne posljedice, kako po zaposlene, tako i za samu organizaciju. Veliki broj istraživanja je pokazao da se posljedice po zaposlene ogledaju u fizičkom i mentalnom zdravlju, u negativnom doživljavanju uslova na radu i međuljudskih odnosa, postignuću na radnom mjestu i namjerama da se radno mjesto napusti. Posljedice po organizaciju takođe uključuju postignuće i povlačenje zaposlenih, ali i tužbe i eventualne odštete koje se moraju isplatiti (George & Jones, 2012), ugled u društvu i među korisnicima usluga, i sl. Seksualno uznemiravanje može biti samo dio opšte negativne atmosfere na radnom mjestu, ali se može javiti i nezavisno od drugih oblika uznemiravanja.

U rješavanju problema seksualnog uznemiravanja nailazimo na nekoliko prepreka. U zavisnosti od toga da li se problemom seksualnog uznemiravanja bave zakonodavci ili istraživači, seksualno uznemiravanje se različito definiše. U zavisnosti od svrhe istraživanja, prisustvo seksualnog uznemiravanja se ispituje različitim instrumentima, pri čemu se dešava da najčešće korišćeni psihološki instrument ne bude priznat kao validan na sudu (Gutek, Murphy & Douma, 2004). U zavisnosti od iskustva i pola, kao seksualno uznemiravanje se opaža različit skup ponašanja. Spremnost da se prijavi seksualno uznemiravanje varira u odnosu na to da li se organizacijski uslovi kojima se garantuje sprovođenje postupka i kažnjavanje počinitelja opazaju kao povoljni. Zbog navedenih problema, potrebno je da definisanje seksualnog uznemiravanja ne ostane na nivou pojedinačnih organizacija, već je neophodno zakonski odrediti šta je seksualno

uznemiravanje, koje vrste ponašanja uključuje, u kojim se okolnostima javlja i koje su kazne predviđene za one za koje se dokaže da su seksualno uznemiravali druge. Kako je prevencija najbolji način za rješavanje problema seksualnog uznemiravanja, poželjno je da organizacije usvoje jasnu politiku o ponašanju na radnom mjestu, kojom će se precizirati koja su ponašanja nepoželjna i kojom će se zaposleni podstaci da takva ponašanja prijave nadležnima. Potrebno je da istraživanje problema seksualnog uznemiravanja u Crnoj Gori ide u više pravaca: ispitivanje prisustva seksualnog uznemiravanja u organizacijama, testiranje postojećih i stvaranje novih modela uzroka i posljedica seksualnog uznemiravanja, ispitivanje postojanja organizacijskih pravilnika koji se odnose na seksualno uznemiravanje i proširivanje zakonske regulative. Istraživanje kojim bi se uporedila početna i situacija nakon preduzetih koraka bilo bi od posebne koristi.

L i t e r a t u r a

- Barling, J. Rogers, A. G. & Kelloway, E. K. (2001), „Behind Closed Doors: In-Home Workers’ Experience of Sexual Harassment and Workplace Violence“, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 255–269.
- Cantisano, G. T., Morales Dominguez, J. F. & Depolo, M. (2008), „Perceived Sexual Harassment at Work : Meta-Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences“, *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 207–218.
- Dekker, I. & Barling, J. (1998), „Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men“, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 7–18.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J. & Magley, V. J. (1997), „Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model“, *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589.
- Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F. & Drasgow, F. (1995), „The Structure of Sexual Harassment: A Confirmatory Analysis across Cultures and Settings“, *Journal of Vocational Behavior*, 47, 164–177.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th edition*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Glomb, T. M., Munson, L. J., Hulin, C. L., Bergman, M. E. & Drasgow, F. (1999), „Structural Equation Models of Sexual Harassment: Longitudinal Explorations and Cross-Sectional Generalizations“, *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 14–28.
- Gruber, J. E. (1992), „A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s“, *Sex Roles*, 26(11/12), 447–464.
- Gruber, J. E. (1998), „The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women’s Experiences of Sexual Harassment“, *Gender & Society*, 12(3), 301–320.
- Gutek, B. A., Murphy, R. O. & Douma, B. (2004), „A Review and Critique of the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)“, *Law and Human Behavior*, 28(4), 457–482.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F. & Drasgow, F. (1996), „Organizational Influences on Sexual Harassment“, u Stockdale, M. S. (Ed.), *Sexual Harassment in the Workplace* (Vol. 5, pp. 127–150), Thousand Oaks: SAGE Publications.

- Jovanović, S. & Simeunović-Patić, B. (2006), „Zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu u pravu Evropske Unije“, *Temida*, 9(4), 17–25.
- Lim, S. & Cortina, L. M. (2005), „Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment“, *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483–496.
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2008), „Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement“, *Sex Roles*, 58, 599–615. DOI 10.1007/s11199-007-9367-1
- Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI). (n.d.). *What is Sexual Harassment?* Preuzeto sa: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatissh.pdf>
- Rotundo, M., Nguyen, D-H., Sackett, P. R. (2001), „A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment“, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914–922.
- Schneider, K. T., Swan, S. & Fitzgerald, L. F. (1997), „Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations“, *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 401–415.
- United Nations Secretariat (2008), „Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority“, *Secretary-General's bulletin*. Preuzeto sa: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2009), *Facts about Sexual Harassment*, Preuzeto sa: <http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm>
- Winfred, A. Jr. & Doverspike, D. (2005), „Achieving Diversity and Reducing Discrimination in the Workplace Through Human Resource Management Practices: Implications of Research and Theory for Staffing, Training, and Rewarding Performance“, u Dipboye, R. L. & Colella, A. (Eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases* (str. 305–328). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ženska alijansa za razvoj (2008), *Seksualno uznemiravanje na poslu u Crnoj Gori*, Preuzeto sa: http://www.nomobing.me/index.php?option=com_content&view=article&id=36:seksualno-uznemiravanje-na-poslu-u-crnoj-gori&catid=10:vijesti-seksual&Itemid=4
- Zakon o radu. *Službeni list Crne Gore*, 49/2008. Preuzeto sa: <http://www.sllistcg.me/PravniAktDetalji.aspx?tag=%7BD0168509-262B-48B8-A74A-06B21B2717EC%7D>