

MR SLAĐANA JOVANOVIĆ\*  
MR BILJANA SIMEUNOVIĆ-PATIĆ\*\*

## Zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu u pravu Evropske unije

**U**radu je dat pregled najvažnijih akata Evropske unije koji regulišu zabranu seksualnog uznemiravanja na radu i preporučuju mehanizme zaštite. Problem seksualnog uznemiravanja se sagledava sa aspekta rodne (ne)ravnopravnosti i diskriminacije i njegovo rešenje se traži u insistiranju na doslednom sprovođenju principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sferi rada i zapošljavanja. Poređenja radi, učinjen je osvrt i na domaću regulativu u ovoj oblasti, uz zaključak da su ostvareni tek prvi koraci u stvaranju adekvatnog mehanizma zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu.

*Ključne reči: Evropska unija, diskriminacija, jednake mogućnosti, seksualno uznemiravanje na radu*

### Uvod

Tokom poslednje dve decenije, kulturološki i pravni standardi u vezi sa seksualnim uznemiravanjem prolaze kroz intenzivne promene, posebno u Severnoj Americi<sup>1</sup> i na evropskom kontinentu. Savremeni evropski standardi u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja na radu, odnosno pre-

poznavanje seksualnog uznemiravanja kao posebnog oblika diskriminacije zasnovane na rodu, predstavljaju ne samo važan pomak u zaštiti prava ljudi, posebno žena, već i obavezujući okvir za zakonodavnu reformu i reformu politika za države koje su kandidati za pristup Evropskoj uniji i jasne smernice za države koje pretenduju da to postanu.

Cilj ovog rada jeste da pruži uvid u regulativu Evropske unije u oblasti zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu, ali i sadašnje stanje i stepen dostignuća savremenih evropskih standarda u relevantnim zakonodavnim rešenjima u Republici Srbiji.

### Pregled EU regulative u oblasti zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu

Evropska unija je odavno prepoznala postojanje problema nejednakih mogućnosti i diskriminacije žena u sferi zapošljavanja i rada, te preko svojih institucija, pravno obavezujućih standarda, preporuka i evaluacijskih rezultata nastoji da dođe do odgovarajućih rešenja. Može se reći da je princip rodne ravnopravnosti deo svih programa i politike EU uopšte, jer se na ostvarenje principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce gleda i kao na ekonomsku neophodnost.<sup>2</sup> Mnoge studije, među kojima i jedna studija Svetske banke, govore o tome da ozakonjenje i implementacija principa rodne ravnopravnosti neće otežati i poskupeti privredno poslovanje, već će naprotiv, rodna ravnopravnost značiti opštu dobrobit, kao i povećanje ekonomske efikasnosti i produktivnosti.<sup>3</sup>

Kao pravni temelj ovim naporima stoje odredbe *Direktive o jednakom tretmanu muškaraca i žena u*

\* Mr Slađana Jovanović je asistentkinja na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu. E-mail: sladja29@EUnet.yu

\*\* Mr Biljana Simeunović-Patić je istraživač-saradnik u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja u Beogradu. E-mail: biljasp@hotmail.com

1 Sjedinjene Američke Države su prva zemlja u kojoj je zakonski definisano seksualno uznemiravanje na random mestu. Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (*The Equal Employment Opportunity Commission, EEOC*) 1980. godine je izradila smernicu u kojoj je seksualno uznemiravanje definisano kao oblik polne diskriminacije, i koja privileguje subjektivnu percepciju žrtava uznemiravanja određujući uznemiravanje kao "neželjene seksualne istupe". Zippel, K. (2002) *AICGS/DAAD Working Paper Series: Sexual Harassment and Transnational Relations: "Why those Concerned with German-American Relations should Care"*, American Institute for Contemporary German Studies, The Johns Hopkins University, str. 6.

2 Open Society Institute (2002) "The Challenges of EU Accession", u: *Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men*, Budapest: OSI, str. 11.

3 Moline, A. "European Union tells Members to Bar Sexual Harassment", dostupno na: <http://www.womensenews.org/article.cfm/dyn/aid/980/context/archive-16k>; "World Bank to Rate All Projects for Gender Impact", dostupno na: <http://www.womensenews.org/article.cfm/dyn/aid/866>.

pogledu zapošljavanja, obrazovnih programa, unapređenja i uslova rada<sup>4</sup> koje promovišu princip rodne ravnopravnosti u svetu rada. Odredbe ove direktive dalje su razvijane i upotpunjavane novim smernicama i preporukama,<sup>5</sup> a sve u cilju kreiranja radnog okruženja u kome se poštuje princip rodne ravnopravnosti.

Radno okruženje u kome postoji seksualno ucenjivanje i uznemiravanje svakako nije ono u kome su zaposlenima obezbeđeni adekvatni uslovi za rad i jednak tretman. Štaviše, seksualno uznemiravanje<sup>6</sup> se nesumnjivo može posmatrati kao akt diskriminacije, povrede dostojanstva, pa i nasilja prema onome ko ga trpi, a podaci govore da su to najčešće žene. Tako, prema nacionalnim izveštajima država članica EU, skoro svaka druga žena je iskusila neki oblik seksualnog uznemiravanja u toku svog radnog veka.<sup>7</sup> Imajući to u vidu, možemo zaključiti da je EU svojom "osnovnom" direktivom iz oblasti rodne ravnopravnosti 1976. godine implicitno zabranila ovu vrstu diskriminacije, tražeći od država članica da obezbede jednak tretman zaposlenima bez obzira na pol. Međutim, pokazalo se neophodnim da se ovaj tako istrajni, a često prikrivani oblik diskriminacije nazove pravim imenom i dobije poseban prostor u okvirima evropske (rodne) legislative.<sup>8</sup> Prvi koraci su

učinjeni 1990. godine Rezolucijom o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu<sup>9</sup> koja poziva države članice da:

- razviju kampanje radi upoznavanja sa problemom i podizanja svesti poslodavaca i zaposlenih, imajući u vidu praksu koja postoji u drugim državama članicama, kako bi se suprotstavili neželjenom ponašanju sa seksualnom konotacijom koje vredi dostojanstvo žena i muškaraca na radu;
- podižu svest o tome da ovo ponašanje može biti, pod određenim okolnostima, u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, u smislu Direktive 76/207/EEC;
- podsete poslodavce na obavezu da vode računa o tome da radno okruženje bude slobodno od: neželjenog ponašanja seksualne prirode koje vredi dostojanstvo žena i muškaraca na radu, kao i viktimizacije lica koje je stavilo pritužbu ili obezbeđuje dokaze u slučaju pritužbe na ovakvo ponašanje.
- razviju adekvatne pozitivne mere u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom u javnom sektoru koji bi poslužio kao primer za privatni sektor.
- razmotre mogućnosti da se ovo pitanje reguliše klauzulama kolektivnih ugovora.

U samoj Rezoluciji nije pominjano seksualno uznemiravanje eksplicitno, već se govori o "ponašanju sa seksualnom konotacijom ili drugom ponašanju vezanom za pol koje vredi dostojanstvo žena i muškaraca na radu". Ovo ponašanje, od strane nadređenih ili kolega, predstavlja nedopustivu povredu dostojanstva zaposlenih i neprihvatljivo je ukoliko ispunjava određene uslove. A oni predstavljaju upravo konstitutivne elemente seksualnog uznemiravanja (neželjenost, ucena i/ili stvaranje neprijateljskog/ponižavajućeg radnog okruženja). Takođe, u delu u kome se obrazlaže potreba donošenja dokumenta i njegov pravni osnov u više navrata se eksplicitno pominje seksualno uznemiravanje. Tako na primer, Savet se poziva na *Mišljenje Savetodavnog komiteta za jednake mogućnosti žena i muškaraca na radu* od 20. juna 1988. godine u kome se preporučuje donošenje pravila postupanja (*code of conduct*) u slučaju seksualnog uznemiravanja na radu, kao i na *Rezoluciju Evropskog parlamenta o nasilju nad ženama* od 11. juna 1986. godine koja ukazuje na potrebu da nacionalna zakonodavstva država član-

4 Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, Vol. L039, 14/02/1976, str. 40.

5 Council Resolution of 12 July 1982 on the promotion of equal opportunities for women, *Official Journal*, C186, p. 0003–0004; Council recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women, *Official Journal*, Vol. L331, str. 0034–0035.

6 U daljem izlaganju pod seksualnim uznemiravanjem podrazumevaće se i seksualno ucenjivanje. *Sexual harassment* zapravo podrazumeva i ucenjivanje (*quid pro quo sexual harassment*) i uznemiravanje.

7 European Commission (1998) *Sexual harassment in the workplace in the EU*, str. 5. [http://europa.eu.int/comm/employment-social/equ\\_opp/documents/harassment98\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment-social/equ_opp/documents/harassment98_en.pdf).

8 U Rezoluciji Evropskog parlamenta o nasilju nad ženama iz 1986. godine ("Resolution of 11 June 1986 on violence against women", *Official Journal of the European Communities*, No. C176, 14 July 1986) jasno je izražena zabrinutost u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja na radu, dok je u izveštaju Evropske komisije iz 1987. godine (Rubenstein, M. (1998) *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities) zaključeno da nijedna od tadašnjih dvanaest država članica nema adekvatne pravne mehanizme za borbu protiv uznemiravanja, te da je s tim u vezi potrebno doneti posebnu EU direktivu.

9 Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work, *Official Journal*, C 157, 27/06/1990, str. 0003–0004.

ica definišu seksualno uznemiravanje, kao i da se angažuju na podizanju svesti o ovom problemu.

Da je seksualno uznemiravanje "ozbiljan problem za mnoge zaposlene žene u Evropi i da predstavlja prepreku za njihovu adekvatnu integraciju u tržište rada"<sup>10</sup> svedoči i *Izveštaj o problemu seksualnog uznemiravanja u državama članicama Evropske zajednice* iz oktobra 1987. godine, na koji se Savet takođe poziva. Iz navedenog se može zaključiti da ova Rezolucija, kada govori o zaštiti dostojanstva zaposlenih na radu i preporučuje mere za operacionalizaciju zaštite, govori zapravo o seksualnom uznemiravanju, podvlačeći u preambuli da su najčešće žene izložene ovakvom obliku povrede dostojanstva na radu.

Pošto je usvojio Rezoluciju Saveta, Evropski parlament je doneo *Preporuku o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu*<sup>11</sup> kojom preporučuje državama članicama da preduzmu akcije za informisanje i podizanje svesti građana o ovom problemu i da razviju mehanizme kojima bi mu se suprotstavili. Naročito je važan poziv državama da implementiraju *Kodeks pravila postupanja za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu* koji je Komisija donela uz Preporuku, a kako bi se stvorila takva klima u radnom okruženju "u kojoj bi žene i muškarci poštovali lični integritet jedni drugih". Ova preporuka važi za javni sektor, pri čemu bi kreirani mehanizmi zaštite poslužili kao dobar primer i za privatni sektor. U nazivu Kodeksa se prvi put "neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom kojim se vređa dostojanstvo" zamenjuje eksplicitnim izrazom "seksualno uznemiravanje" (*sexual harassment*). Naime, puni naziv Kodeksa je: *Zaštita dostojanstva žena i muškaraca na radu: kodeks pravila postupanja za sprečavanje seksualnog uznemiravanja*. Kodeks je zapravo praktični vodič/priručnik za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu, a namenjen je poslodavcima, sindikatima i zaposlenima, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru. Cilj koji njegovom primenom treba da bude ostvaren jeste radno okruženje u kome nema seksualnog uznemiravanja, a u slučaju njegovog postojanja – obezbeđenje da se u lako dostupnim i efikasnim procedurama problem reši i ne dođe do njegovog ponovnog javljanja.

Komisija posebnu pažnju posvećuje kategorijama koje su, prema ekspertskim izveštajima,

najosetljivije i posebno izložene riziku od seksualnog uznemiravanja na radu. To su u prvom redu žene, jer kako izveštaji pokazuju "jasno je da je za milione žena seksualno uznemiravanje neprijatan, ali neizbežan deo njihovog radnog veka".<sup>12</sup> Komisija dalje precizira posebno ranjive grupe: razvedene i žene koje žive same, mlade žene, one koje traže posao, one koje rade na određeno vreme, žene u tradicionalno muškim profesijama, žene sa invaliditetom, lezbejke i žene iz rasnih manjinskih grupa. Istovremeno, Komisija navodi da i "muškarci takođe mogu biti žrtve seksualnog uznemiravanja i da stoga treba da imaju ista prava kao i žene na zaštitu dostojanstva". Među njima su posebno ugroženi mladi i homoseksualci.<sup>13</sup>

Studija Evropske komisije iz 1998. godine iznela je još detaljnije podatke o seksualnom uznemiravanju u EU. Prema ovoj studiji (baziranoj na nacionalnim izveštajima) između 30% i 50% žena i 10% muškaraca je iskusilo neki oblik seksualnog uznemiravanja, s tim što postoje razlike u percepciji žena i muškaraca. Muškarci ovakvo ponašanje smatraju manje opasnim/povređujućim i manje pate od negativnih posledica. Ipak, oni smatraju da je i samo prisustvo koleginice seksualnom uznemiravanju – seksualno uznemiravanje.<sup>14</sup> Učinioci su obično muškarci i to kolege u 50%, a nadređeni u oko 30% slučajeva, a žrtve žene i to starosti između 20 i 40 godina, neudate, razvedene, nižeg nivoa obrazovanja i koje rade u "fleksibilnim" formama rada.<sup>15 16</sup>

Što se tiče definisanja seksualnog uznemiravanja – definicija je ista kao ona data u Rezoluciji Saveta,<sup>17</sup> pri čemu se kao ključni element navo-

10 Preambula Rezolucije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu, op. cit.

11 Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC), Official Journal L 049, 24/02/1992, str. 0001–0008.

12 Protecting the dignity of women and men at work: A code of practice on measures to combat sexual harassment, *Official Journal*, Vol. L049, 24/02/1992, str. 0003.

13 Ibidem.

14 European Commission (1998), op. cit., p. 5.

15 Ibidem.

16 U svojoj Rezoluciji o uznemiravanju na radnom mestu iz 2001. godine (Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI), *Official Journal of the European Communities*, 20 September 2001a.), Evropski Parlament naglašava da su, prema nekim istraživanjima, žene češće žrtve svakog oblika uznemiravanja i to, kako "vertikalnog" uznemiravanja od strane nadređenog ili podređenog, tako i "horizontalnog" uznemiravanja od strane kolega istog ranga. Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 25. Dostupno na: <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF02109.htm>.

17 Neželjeno ponašanje seksualne prirode ili drugo ponašanje sa seksualnom konotacijom koje vređa dostojanstvo žena i muškaraca na radu.

di neželjenost ponašanja sa seksualnom konotacijom (*unwanted sexual behavior*) od strane žrtve. Takođe, akcentuje se i subjektivna procena (žrtve) da je takvo ponašanje neprihvatljivo i uvredljivo. Drugim rečima, udvaranje postaje seksualno uznemiravanje ako se nastavlja iako je jasno stavljeno do znanja da je ono neželjeno i/ili uvredljivo. Međutim, i samo jedan incident može predstavljati uznemiravanje ako je "dovoljno ozbiljan". Neželjenost ponašanja sa seksualnom konotacijom je ono što razlikuje seksualno uznemiravanje od prijateljskog ponašanja koje je željeno/odobravano i uzajamno.<sup>18</sup>

Pored toga što predstavlja povredu principa jednakog tretmana uobličenoj Direktivom iz 1976. godine, seksualno uznemiravanje može (u nacionalnim zakonodavstvima) takođe biti i krivično delo ili predstavljati povredu drugih pravnih normi, kao što su one koje su vezane za bezbednost i zaštitu na radu ili povredu ugovornih obaveza koje se vezuju za "dobrog" poslodavca. Tako, seksualno uznemiravanje, prema slovu Kodeksa, predstavlja rizik za zdravlje i bezbednost zaposlenih i poslodavac ima obavezu da taj rizik svede na najmanju moguću meru, kao što to inače treba da čini sa ostalim rizicima po zdravlje i bezbednost zaposlenih.

Uznemirenost i stres zbog seksualnog uznemiravanja često vode uzimanju bolovanja, neefikasnosti na radu ili čak, traženju drugog posla. Ono takođe može opterećivati/negativno uticati i na one koji su svedoci ili imaju saznanja o postojanju seksualnog uznemiravanja. Sa druge strane, postojanje seksualnog uznemiravanja se negativno odražava i na interese poslodavaca, jer utiče na smanjenje efikasnosti radnog procesa, smanjenje produktivnosti i profitabilnosti preduzeća. Pored odgovornosti poslodavaca za zaštitu zaposlenih na radu, seksualno uznemiravanje, tačnije seksualno učenjivanje (koje podrazumeva zloupotrebu položaja/autoriteta) otvara i pitanje odgovornosti poslodavca za zloupotrebu svog položaja ili zloupotrebu onih koji ga predstavljaju/zastupaju (odgovorna, ovlašćena lica).

Međutim, ovaj Kodeks se fokusira na seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije po osnovu pola i preporučuje obavezno inkorporiranje zabrane ovakvog ponašanja u promovisanje principa jednakosti i jednakog tretmana, kao i politiku jednakih mogućnosti i poboljšanja položaja žena. Što se tiče samih mera za zaštitu od seksualnog uznemiravanja Kodeks je podeljen u tri segmenta i obraća se

najpre poslodavcima, potom sindikatima, a onda i samim zaposlenima, uz naznaku da je neophodan konsenzus o jedinstvenoj strategiji između pomenutih subjekata, kako bi ona bila efikasna.

*Poslodavci* bi trebalo jasno da stave do znanja da je seksualno uznemiravanje zabranjeno i da zaposleni imaju pravo na zaštitu (u određenoj proceduri). Preporučuje se i da odgovorna lica u preduzeću takođe budu aktivno angažovana na zastupanju "politike" zabrane seksualnog uznemiravanja koja mora biti predočena i svim zaposlenima. Kao važno sredstvo za uspešno vođenje politike koja štiti dostojanstvo zaposlenih preporučuju se edukativni treninzi za rukovodioce (menadžere i supervizore), kao i za lica koja bi se, eventualno, našla u telu koje bi se bavilo pritužbama na postojanje seksualnog uznemiravanja. Procedure bi trebalo da budu jasne i gradirane od neformalnog, savetodavnog postupka do formalnog/disciplinskog postupka.

Intencija je da se problem reši na najbrži i najlakši mogući način, uz pružanje pomoći i podrške žrtvi uznemiravanja (koja najčešće želi samo da uznemiravanje prestane) što znači istovremeno i najmanje remećenje procesa rada i njegove efikasnosti. U pojedinim organizacijama, a u okviru odeljenja za kadrovska pitanja imenuju se osobe (*confidential counsellors, sympathetic friends*) zadužene da primaju pritužbe na seksualno uznemiravanje i da daju savete i podršku žrtvama. Kada se (u okviru formalne procedure) vrši provera navoda pritužbe, nužno je da se to čini obazrivo uz poštovanje prava obe strane, uz nastojanje da se problem što brže reši. I na kraju se preporučuje ustanovljenje disciplinske odgovornosti za prekršaj zabrane seksualnog uznemiravanja.

*Sindikati* se takođe preporučuje formulisanje jasne politike neodobravanja i zabrane seksualnog uznemiravanja, kao i angažovanje na podizanju svesti o problemu koji se nikako ne sme tolerisati niti ignorisati. Oni bi sa svoje strane trebalo da vrše pritisak na poslodavce kako bi se kreirala jedinstvena strategija prevencije seksualnog uznemiravanja. Insistira se na edukaciji članstva, a posebno sindikalnih predstavnica koje bi podržavale i zastupale interese žena – žrtava seksualnog uznemiravanja.

*Zaposleni* i sami treba da daju svoj doprinos stvaranju radnog okruženja u kome nema seksualnog uznemiravanja. Ukoliko do njega ipak dođe, zaposleni bi trebalo da uzmu aktivno učešće u zaštiti žrtve, stavlajući do znanja učiniocu da takvo ponašanje ne odobravaju i pružajući podršku žrtvi. Zaposleni/a koji/a trpi uznemiravanje bi trebalo da iskaže svoje neodobravanje onome ko uznemirava stavivši mu jasno do znanja da je takvo ponašanje

<sup>18</sup> Protecting the dignity of women and men at work: A code of practice on measures to combat sexual harassment. *Official Journal*, Vol. L049, 24/02/1992, str. 0004.

neželjeno, a ukoliko to ne donese rezultat da se obrati nadređenom ili licu koje je zaduženo da prima pritužbe.

Rezolucija Komisije i njen Kodeks pravila za zaštitu od seksualnog uznemiravanja nesumnjivo predstavljaju pokušaj da se državama članicama ne samo skrene pažnja na postojanje problema seksualnog uznemiravanja, već je istovremeno i pokušaj da se nacionalnim zakonodavstvima ponude gotova rešenja ili bar ideje na kojima mogu da izgrade sopstvene strategije za suprotstavljanje seksualnom uznemiravanju. Na izgradnju i primenu jedinstvene sveobuhvatne politike za prevenciju i sprečavanje seksualnog uznemiravanja, države članice poziva i *Deklaracija Saveta o implementaciji Preporuke Komisije za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu, uključujući i Kodeks pravila postupanja za sprečavanje seksualnog uznemiravanja*.<sup>19 20</sup>

Svi navedeni dokumenti neposredno se bave materijom seksualnog uznemiravanja i nesumnjivo intenziviraju (nadmacionalni) značaj problema i potrebe njegovog rešavanja, ali ipak nemaju takvu (pravno) obavezujuću snagu za države članice kakvu imaju direktive. Upravo zbog toga, a uviđajući značaj problema i njegovu istrajnost, EU revidira svoju "osnovnu" direktivu iz 1976. godine o jednakom tretmanu žena i muškaraca na radu i u vezi sa radom i unosi poseban segment o seksualnom uznemiravanju.<sup>21</sup> Na ovaj način je problem seksualnog uznemiravanja dobio poseban značaj, a potreba njegovog rešavanja je postala pravnoobavezujuća za države članice.

19 Council Declaration of 19 December 1991 on the implementation of the Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment, *Official Journal*, C 027, 04/02/1992, str. 0001.

20 To čini i Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu (2001/2329 (INI)) iz 2001. godine, kojom se Komisija podstiče da "razmotri pojašnjavanje ili širenje domena okvirne direktive o zdravlju i bezbednosti na radu", ili da "izradi nacrt nove okvirne direktive kao pravnog instrumenta za borbu protiv zlostavljanja i sredstva za osiguravanje poštovanja ljudskog dostojanstva radnika, njegove privatnosti i integriteta", naglašavajući važnost sistematskog rada na unapređenju zdravlja i bezbednosti radnika, kao i preventivnih aktivnosti. Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, op. cit., str. 6.

21 Zanimljivo je da 1996. godine u Savetu Ministara nije mogla biti postignuta saglasnost u pogledu definisanja seksualnog uznemiravanja, uz argument da kulturološke razlike između država članica u domenu definisanja normativnog ponašanja u ovoj oblasti onemogućavaju primenu jedinstvenog standarda. Saglasnost oko definicije postignuta je tek šest godina kasnije, kada je revidirana Direktiva o jednakom tretmanu iz 1976. godine. Zippel, K. (2002) *AICGS/DAAD Working Paper Series: Sexual Harassment and Transnational Relations*, op. cit., str. 7.

Direktiva 2002/73/EC<sup>22</sup> Evropskog parlamenta i Saveta kojom se revidira Direktiva Saveta 76/207/EEC o jednakom tretmanu žena i muškaraca u čl. 2. eksplicitno govori o zabrani direktne i indirektno diskriminacije (definišući obe kategorije), što je takođe značajna novina, a potom i o zabrani uznemiravanja po osnovu pola (*harassment*) i zabrani seksualnog uznemiravanja (*sexual harassment*). Razlika između uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja jeste u tome što prvo podrazumeva *neželjeno ponašanje u vezi sa polom* uznemiravane osobe, a drugo podrazumeva *neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom*. Ostali elementi su isti: namera (ili sa posledicom) povrede dostojanstva ili stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja (npr. stalno potcenjivanje pričama o tome kako su žene glupe i nesposobne je uznemiravanje – *harassment*). Prema Direktivi, *seksualno uznemiravanje je neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt (ponašanje) seksualne prirode učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, a posebno kreiranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja*.

Direktiva dalje navodi da se seksualno uznemiravanje smatra diskriminacijom po osnovu pola i da mora biti zabranjeno. Okolnost da se uznemiravana osoba oduprla takvom ponašanju (odbila ga) ili mu se pokorila nije od značaja za odluku koja bi se ticala te osobe (čl. 2 st. 3. Direktive). Države članice treba da, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom, podstiču poslodavce i one odgovorne za profesionalnu obuku da preduzmu mere za sprečavanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola, a posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (čl. 2. st. 5 Direktive). Države su dužne i da obezbede sudsku i/ili administrativnu proceduru, uključujući i postupak pomirenja kada smatraju da je to primereno, radi sprovođenja obaveza koje preuzimaju ovom direktivom, koja mora biti dostupna svima onima koji smatraju da je prema njima prekršen princip jednakog tretmana, čak i po okončanju odnosa u kome su, prema tvrdnjama, bili diskriminirani (čl. 6 st. 1. Direktive). One su dužne i da kreiraju posebna tela (ili telo) za promovisanje, analiziranje, praćenje i podršku ostvarenju principa jednakog tretmana oba pola (čl. 8a st. 1 Direktive).

22 Directive 2002/73/EC of the European parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, Vol. L269, 05/10/2002. Države članice su bile obavezne da usaglase domaće propise sa normama Direktive do 5. oktobra 2005. godine.

O potrebi kreiranja zaštitnih mehanizama kako bi se stalo na put seksualnom uznemiravanju govori i revidirana *Povelja o socijalnim pravima Saveta Evrope* (jedna od izmena Povelje iz 1961. godine se ticala upravo zabrane seksualnog uznemiravanja). Naime, čl. 26 koji ustanovljava pravo na dostojanstvo na radu, predviđa potrebu zaštite od seksualnog uznemiravanja.<sup>23</sup>

Neophodnost kreiranja posebnog mehanizma zaštite od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja na radu ističe se i u *Studiji Evropske agencije za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu*. Agencija tretira seksualno uznemiravanje kao jedan od psihosocijalnih faktora rizika po zdravlje i bezbednost zaposlenih (pored monotonog rada, rada na traci, fizičkog nasilja i maltretiranja)<sup>24</sup>. Takođe, navedeno je da su muškarci najviše ugroženi rizicima kao što su buka, vibracije, visoke, odnosno niske temperature, dok su žene najviše izložene riziku od seksualnog uznemiravanja (na prvom mestu), monotonog rada i fizičkog nasilja.<sup>25</sup> Neka istraživanja pokazuju da posledice seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja mogu sadržati i simptome koji su karakteristični za lica sa post-traumatskim stresnim poremećajem.<sup>26</sup> Imajući ovo u vidu čini se sasvim prikladnim da se materija seksualnog uznemiravanja reguliše i u oblasti propisa koji se bave zaštitom bezbednosti i zdravlja na radu.

### Prebacivanje tereta dokazivanja - novi standardi u dokazivanju rodno zasnovane diskriminacije

Veoma važno pitanje za zaštitu od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja kao oblika diskriminacije po osnovu pola predstavlja prebacivanje tereta dokazivanja sa žrtve/tužioca na drugu stranu/tuženog. Štaviše, smatra se da je za ostvarenje principa jednakog tretmana u sferi rada i zapošljavanja pitanje tereta dokazivanja ključno pitanje, pored prepoznavanja problema indirektno

diskriminacije.<sup>27</sup> Nova Direktiva 2002/73/EC Evropskog parlamenta i Saveta kojom je revidirana Direktiva Saveta 76/207/EEC o jednakom tretmanu žena i muškaraca, a koja seksualno uznemiravanje eksplicitno određuje kao oblik rodno zasnovane diskriminacije i zahteva implementaciju definicije seksualnog uznemiravanja u nacionalna zakonodavstva, praktično je omogućila primenu propisa Evropske unije koji se odnose na slučajeve rodno zasnovane diskriminacije uopšte i na slučajeve seksualnog uznemiravanja. Mogućnost "olakšavanja" i prebacivanja tereta dokazivanja, koje se sada može primeniti i u slučajevima seksualnog uznemiravanja, ima poseban značaj u tom smislu.<sup>28</sup>

*Direktiva o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola*<sup>29</sup> svojevremeno je postavila nov standard koji predstavlja značajan zaokret u pravnoj teoriji i praksi uopšte. Nesumnjivo je da je usvajanje novog standarda veoma osetljivo pitanje za zemlje čiji pravni sistemi poznaju "klasična" pravila o teretu dokazivanja po principu *actori incumbit probatio*, kao što je slučaj i sa našim pravnim sistemom.

Nova pravila dokazivanja uobličena pomenutom direktivom čine nezamenljivo sredstvo za ostvarenje prava na jednak tretman, kao i za obezbeđenje jednakosti pozicija u procedurama za njegovu ostvarenje.<sup>30</sup> Njihova primena, zapravo, predstavlja jedini način da inicijalno slabija strana uspešno iznese i odbrani svoj slučaj u postupku za zaštitu od diskriminacije i obezbeđenje jednakog tretmana. U čl. 1. Direktive stoji da je njen cilj da učini efikasnijim primenu mera koje obezbeđuju ostvarenje principa jednakog tretmana i to tako što će licima koja se smatraju diskriminisanim učvrstiti pravnu poziciju u sudskom postupku (osim u krivičnom, ukoliko država sama ne odredi drugačije). Lice koje smatra da je diskriminisano treba da učini verovatnim postojanje diskriminacije (da ukaže na okolnosti/činjenice na osnovu kojih se može osnovano pretpostaviti postojanje direktne ili indirektno diskriminacije), dok će druga strana dokazivati da diskriminacije/povrede prava na jednak tretman nije bilo (čl. 4). Prema Direktivi, države

23 Beogradski Centar za ljudska prava (2000) "Evropska socijalna povelja (revidirana)" u: *Instrumenti Saveta Evrope*, Beogradski centar za ljudska prava: Beograd, str. 295.

24 European Agency for Safety and Health at Work (2000) *The State of Occupational Safety and Health in the EU – Pilot Study, Summary Report*, Luxembourg, str. 12.

25 European Agency for Safety and Health at Work, op.cit., str. 27.

26 Gutek, B. A., Koss, M.P. (1997) "Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping with Sexual Harassment", in: O'Toole, L. L., Schiffman, J.R., *Gender Violence: Interdisciplinary Perspectives*, New York and London, str. 155.

27 OSI (2002) "Equal treatment in employment", u: *Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men*, Budapest: OSI, str. 26.

28 Zippel, K. (2002) *AICGS/DAAD Working Paper Series: Sexual Harassment and Transnational Relations*, op. cit., str. 7.

29 Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal*, Vol. L14/6, 20/01/98.

30 OSI, op.cit., str. 38.

članice mogu predvideti i druga pravila dokazivanja koja će još više olakšati poziciju tužioca.

U mađarskom Zakonu o radu predviđeno je da u slučaju bilo kog spora vezanog za diskriminaciju, poslodavac mora dokazivati da on nije prekršio zabranu diskriminacije. Češki Zakonik o parničnom postupku takođe ustanovljava prebacivanje tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije u sferi zapošljavanja i rada.<sup>31</sup> Isto je sa Estonijom i Bugarskom (Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Estoniji i Zakon o prevenciji diskriminacije u Bugarskoj).<sup>32</sup>

Prebacivanje tereta dokazivanja u slučajevima kao što je seksualno ucenjivanje i uznemiravanje na radu nije samo novi evropski standard. Ovakvo pravilo postoji i primenjuje se i u anglosaksonskom pravnom sistemu. Tako, australijski Zakon protiv polne diskriminacije, kao i poseban Kodeks pravila postupanja u slučajevima seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja govore o pravilima dokazivanja koja olakšavaju poziciju tužioca. Pomenuti Kodeks, u segmentu koji je vezan za formalne procedure, upravo govori o tome da je s obzirom na prirodu seksualnog uznemiravanja, najčešće nerealno očekivati iskaze svedoka očevidaca i verodostojnost optužbe graditi na takvim dokazima. Dovoljno je da tužilac učini verovatnim svoje tvrdnje, za šta se moraju uzeti u obzir svi raspoloživi dokazi i okolnosti slučaja, da bi se optužba uzela u razmatranje. Čak se navode izvori podataka koji mogu doći u obzir: iskazi/nalazi lekara, savetnika, članova porodice, prijatelja i kolega; izveštaji nadređenog i dosijei zaposlenih (na primer, neobrazložen zahtev za premeštaj na drugo radno mesto ili za promenu smene, česta ili duža odsustvovanja sa rada); pritužbe ili informacije pribavljene od drugih zaposlenih; odsustvo dokaza koji bi po logici stvari trebalo da postoje...<sup>33</sup>

Za seksualno uznemiravanje je odgovoran učinilac (po opštem principu lične odgovornosti), ali se u sferi rada i zapošljavanja nužno postavlja i pitanje odgovornosti poslodavca ili lica koje ga zastupa /odgovornog lica (po principu vikarne odgovornosti). U slučajevima utvrđenog seksualnog ucenjivanja ili uznemiravanja, poslodavac, da bi se oslobodio odgovornosti, mora dokazati da je preduzeo sve odgovarajuće mere kako bi sprečio seksualno uznemiravanje. Koje su mere odgovarajuće

procenjuje se u svakom konkretnom slučaju. Ovo znači da poslodavac mora preduzeti mere kako bi sprečio, odnosno umanjio rizik od nastupanja seksualnog uznemiravanja na radu, kao i da se, ukoliko ima saznanja o njegovom postojanju, angažuje kako bi sprečio da se ponovi.

Implementiranje odredbe o prebacivanju tereta dokazivanja sa tužioca na tuženu stranu u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uopšte u slučajevima diskriminacije po osnovu pola znači bitnu promenu klasičnih pravila dokazivanja, ali je istovremeno i nužnost ukoliko se opredelimo za ostvarenje principa jednakih šansi i mogućnosti. Insistiranje na primeni klasičnih pravila dokazivanja za diskriminisanu/slabiju stranu najčešće bi značilo i gubitak spora na samom početku, uskraćivanje zaštite i tolerisanje, ako ne i pospešivanje diskriminacije.

#### Zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu u zakonodavstvu Republike Srbije

Iako naša država nastoji da svoje zakone blagovremeno uskladi sa evropskim standardima ne može se reći da to na najefikasniji način čini u oblasti jednakog tretmana žena i muškaraca na radu (što predstavlja osnov za otvaranje pitanja o seksualnom uznemiravanju). Istina, u želji da se pristupi Evropskoj uniji kreiraju se zakonske odredbe koje podsećaju na princip o kome je reč, ali se uloženi napor više iscrpljuju na deklarativnoj ravni i formalnom zadovoljenju pretpostavljenih zahteva. Teško se uočavaju istinska namera i spremnost da se ustavne odredbe o ravnopravnosti i zabrani diskriminacije razrade, deklarativna zalaganja operacionalizuju, i da se budno isprati njihova implementacija.

Zbog ukorenjenih stereotipa dugo se održavao otpor prema prepoznavanju seksualnog uznemiravanja kao problema i posledično oklevanje države da obezbedi adekvatnu zaštitu. Pitanje seksualnog uznemiravanja je tako, sasvim očekivano, u domaćim okvirima dugo bilo ignorisano kao pitanje diskriminacije po osnovu pola i kao ozbiljna prepreka za ostvarivanje prava na rad i adekvatne uslove rada. Zaštita od seksualnog uznemiravanja mogla je biti ostvarena na krivičnopravnom nivou u okvirima inkriminacija protiv dostojanstva ličnosti i morala kao što su obljuba zloupotrebom položaja ili bludne radnje.<sup>34</sup> Ipak, ovakav vid zaštite nije naje-

31 OSI, op. cit., str. 39.

32 Ibidem.

33 The Human Rights and Equal Opportunities Commission (1996) *Sexual Harassment – A Code of Practice*, p. 15. Dostupno na: [http://www.hreoc.gov.au/pdf/sex\\_discrim/harassment/s7\\_2\\_1.pdf](http://www.hreoc.gov.au/pdf/sex_discrim/harassment/s7_2_1.pdf).

fikasniji kada je reč o seksualnom uznemiravanju na radu. On je dobrodošao i neophodan kada se radi o najgrubljim aktima seksualnog uznemiravanja, ali samo njegovo postojanje, bez specifične zaštite predviđene radnopravnim propisima ne vodi rešenju problema. Krivičnopravna zaštita je krajnje i najoštrije sredstvo (*ultima ratio*) u ostvarivanju zaštite, krivični postupak ima svoju strogu formu, dokazivanje je komplikovano, dugo traje, tako da ovo rešenje ne može da pruži brzu i adekvatnu zaštitu koju inače preporučuju evropski standardi (a koju najčešće očekuje i zaposleni).

Ni pokušaj inspirisan upravo nastojanjima da se ostvari prilagođenija, ali opet krivičnopravna zaštita, manifestovan u inkriminisanju seksualnog zlostavljanja, nije urodio plodom. Motiv inkriminisanja seksualnog zlostavljanja (čl. 102a starog KZS) bila je upravo uočena potreba ostvarivanja posebne zaštite od seksualnog uznemiravanja (prvenstveno na radu, ali i u drugim sferama života), a inkriminacija je našla svoje mesto u Krivičnom zakonu 2003. godine na zahtev organizacija koje promovišu i štite (ženska) ljudska prava. Sama inkriminacija seksualnog zlostavljanja trpela je kritike zbog nedovoljne distinktivnosti od bludnih radnji i krivičnog dela uvrede, a problem u ostvarivanju efikasne zaštite komplikovao je i predviđeno gonjenje po privatnoj tužbi.

S obzirom na to da se radi o vrsti nasilja čije su najčešće žrtve žene, kao i da ga prati visoka tamna brojka, važno je bilo prepoznati ga i kao oblik diskriminacije čije suptilne forme ispoljavanja zahtevaju specifičnu i adekvatnu zaštitu u sferi rada i zapošljavanja. Iskorak u tom pravcu učinio je tek novi Zakon o radu,<sup>35</sup> ugledajući se i na osnovne (pominjane) evropske standarde u ovoj materiji. Prvi put je više pažnje posvećeno problemu diskriminacije u smislu da se ona definiše i raščlanjuje na neposrednu i posrednu, a zaštita pruža i zaposlenima i licima koja traže posao (čl. 18–26 ZR). Seksualno uznemiravanje se prepoznaje kao oblik diskriminacije i kao takav zabranjuje. Prema Zakonu o radu seksualnim uznemiravanjem se smatra "svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi

polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje" (čl. 21 st. 3 ZR). Žrtva seksualnog uznemiravanja (ili drugog diskriminatornog postupka) ima mogućnost da sudskim putem traži naknadu štete od lica koje je vršilo diskriminaciju, odnosno uznemiravanje (čl. 26 ZR). Međutim, pitanje naknade štete nije revolucionarno rešenje, već je rešenje koje je primenljivo u svakom slučaju pretrpljene štete. Ali šta ako štete nema ili je teško dokazati? Oštećeni nije u najboljoj poziciji, jer se mora baviti sudskim postupkom koji podrazumeva iscrpljivanje njegovih i vremenskih i novčanih resursa. Izlišno je i govoriti o disbalansu pozicija jedne i druge strane i teškoćama dokazivanja štete (naročito u uslovima nepostojanja pravila o prebacivanju tereta dokazivanja). Postoji i mogućnost da se žrtva seksualnog uznemiravanja obrati i inspekciji rada, a u slučaju prekršaja zabrane diskriminacije poslodavcu sa svojstvom pravnog lica, preduzetniku i odgovornom licu u pravnom licu sledi prekršajno kažnjavanje (čl. 273 ZR),<sup>36</sup> što sve ne obećava mnogo uspeha u stvaranju radnog okruženja bez seksualnog uznemiravanja, posebno u svetlu činjenice da se poslodavci baš i ne podstiču na preduzimanje preventivnih mera u vezi sa diskriminacijom po osnovu pola, odnosno uznemiravanjem i seksualnim uznemiravanjem. Međutim, izvesni napredak u zaštiti od seksualnog uznemiravanja na radu, uključujući i razvijanje preventivnih mera u vezi sa rodnom diskriminacijom uopšte i seksualnim uznemiravanjem posebno, u skorijoj budućnosti bi se mogao očekivati i konačnim donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova.<sup>37</sup>

36 U pitanju su novčane kazne od 800.000 do 1000.000 dinara za poslodavca sa svojstvom pravnog lica, 400.000 do 500.000 za preduzetnika i 40.000 do 50.000 za odgovorno lice u pravnom licu.

37 S tim u vezi treba napomenuti da je Predlog zakona o ravnopravnosti polova (koji je juna 2006. godine predlagač - Grupa od 15 narodnih poslanika, povukao iz skupštinske procedure), za poslodavca predvideo obavezu zaštite zaposlenih od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu (čl. 18 st. 1), odnosno da "opštim aktom ili ugovorom o radu utvrdi uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao težu povredu radne obaveze" (čl. 18 st. 2). Prema Predlogu, zaposleni ima pravo da prekine sa radom ako poslodavac blagovremeno ne preduzme efikasne mere zaštite od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja (čl. 18 st. 3) i za takav prekid rada zaposleni ne može biti pozvan na disciplinsku, materijalnu ili drugu odgovornost (čl. 18 st. 4). Predlog je predvideo i kažnjavanje poslodavca sa svojstvom pravnog lica (novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara), kao i kažnjavanje za prekršaj odgovornog lica kod poslodavca (novčanom kaznom od 5.000 do 15.000 dinara) u slučaju nepreduzimanja mera zaštite zaposlenog lica od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, odnosno nepropisivanja disciplinskih mera u cilju zaštite zaposlenog od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja (čl. 66 st. 1 i 2).

34 Novi Krivični zakonik je reformisao ovu glavu oslobađajući je balasta "morala" i stereotipa, a akcentujući ličnu, polnu slobodu te je sam naziv grupe krivičnih dela promenjen (sada se govori o krivičnom delima protiv polne slobode, umesto protiv dostojanstva ličnosti i morala), osavremenjene su pojedine inkriminacije, a inače sporno krivično delo bludnih radnji dobilo je naziv nedozvoljene polne radnje. U Zakoniku nema više krivičnog dela seksualnog zlostavljanja.

35 Zakon o radu, "Službeni glasnik RS", br. 24/05.



## Završni osvrt

Može se reći da problemu nejednakih mogućnosti i diskriminacije žena u sferi zapošljavanja i rada Evropska unija danas pristupa ozbiljno i sveobuhvatno, težeći da iznađe ne samo optimalna rešenja u pogledu pravno obavezujućih standarda, preporuka i prakse u tom specifičnom domenu, već i kroz difuzne odgovore na problem rodne nejednakosti i diskriminacije žena uopšte.<sup>38</sup>

Relevantna domaća zakonodavna rešenja su, generalno, još uvek daleko od standarda EU u oblasti zaštite žena od diskriminacije u sferi zapošljavanja i rada, uključujući i problem seksualnog uznemiravanja na radu. Nova rešenja radno-pravne regulative u Srbiji svakako jesu pomak u kreiranju zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu budući da Zakon o radu jasnim definisanjem seksualnog uznemiravanja kao posebnog oblika diskriminacije šalje poruku da je ova vrsta diskriminacije prepoznata i priznata kao problem u sferi rada i zapošljavanja i da je nedozvoljena. Ipak, ne može se reći da je ostvaren suštinski napredak po pitanju kreiranja delotvornog mehanizma zaštite od seksualnog uznemiravanja na polju rada i zapošljavanja. Neophodno bi bilo konsultovati evropska rešenja i u drugim segmentima koji se tiču ne samo definisanja problema, već i iznalaženja rešenja najprihvatljivijeg sa stanovišta žrtve, ali i procesa rada uopšte. Trebalo bi predvideti i/ili zagovarati i fleksibilnije vansudske procedure, kao što je slučaj sa postupcima i pravilima dokazivanja koje preporučuju evropski dokumenti, uz stalno angažovanje na obezbeđenju jednakih mogućnosti u sferi rada. Ovako ostaje bojazan da će i nova rešenja

ostati samo jedna lepa deklaracija o zabrani diskriminacije i seksualnog uznemiravanja kao njene specifične manifestacije.

Adekvatnija rešenja se moraju tražiti kroz razvijanje sveobuhvatnih pristupa, odnosno kako u okvirima pravne regulative i dobrih praksi, pažljivo razvijanoj i ispraćenoj implementaciji postojećih odredbi i njihovom usavršavanju, tako i u kontinuiranom podizanju svesti o neophodnosti i dobrobitima rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije u čijim okvirima se nalazi i rešenje problema seksualnog uznemiravanja.

**Sladana Jovanović, MA  
Biljana Simeunović-Patić, MA**

## Protection against sexual harassment at work in the EU Law

The paper gives an overview of the most important EU acts that prohibit the sexual harassment in the workplace and recommend the protection mechanisms. The problem of sexual harassment has been perceived from the aspect of gender (in)equality and discrimination while its solution is found in urging for consistent implementation of the principle of equal opportunity of women and men in the sphere of labour and employment. For the purpose of providing a comparative insight, it has been also given an overview of national legislative in this domain proceeding by conclusion that only few initial steps in creating the adequate mechanisms of protection from sexual harassment in the workplace have been made so far.

<sup>38</sup> Kao primer toga koliko se temeljno EU bavi ravnopravnošću žena i muškaraca i koliko pažnje posvećuje potrebi raskidanja sa stereotipima koji leže i u osnovi problema seksualnog uznemiravanja, nije naodmet ovde podsetiti i na Rezoluciju Saveta i predstavnika vlada država članica iz 1995. godine o slici žena i muškaraca u reklamnoj industriji i medijima (Resolution of the Council and the representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 5 October 1995 on the image of women and men portrayed in advertising and the media, *Official Journal*, C 269, 10/11/1995, p. 0015–0016), u kojoj se ističe da su rodni stereotipi u reklamnoj industriji i medijima jedan od faktora rodne neravnopravnosti, a da s druge strane oni mogu i te kako imati ulogu u promeni društvenog stava prema rodnoj jednakosti. Sasvim je izlišno govoriti o slici žene koja se u našim medijima prezentuje – dovoljan je i letimičan pogled na bilborde i TV-reklame. Jasno je da prezentovanje žene kao seksualnog objekta i domaćice samo pospešuje problem seksualnog uznemiravanja, te se rešenje i u domaćim uslovima mora tražiti u sistematičnom i sveobuhvatnom pristupu problemu rodne diskriminacije.