



Teamwork 2.0

Policy Recommendations



Co-funded by the
European Union

Sadržaj

Uvod.....	3
Grčka.....	3
Nacionalne preporuke.....	3
Bugarska.....	5
Nacionalne preporuke.....	5
Španjolska.....	7
Nacionalne preporuke.....	7
Italija.....	7
Nacionalne preporuke.....	8
Hrvatska.....	8
Nacionalne preporuke.....	9
Cipar.....	10
Nacionalne preporuke.....	10
Preporuke na razini EU-a.....	12
Opće preporuke	12

Uvod

Ovaj dokument s preporukama za donošenje odluka (tzv. *policy paper*) navodi nacionalne preporuke za donositelje politika i odluka u zemljama koje sudjeluju u projektu Teamwork 2. Preporuke se odnose na moguća poboljšanja nacionalnih zakonodavstava i zakonodavstva Europske unije o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu.

Zemlje koje sudjeluju u projektu su: Grčka, Bugarska, Španjolska, Italija, Hrvatska, Cipar i Belgija, čime je osigurana zastupljenost na razini Europske unije.

Oslanjajući se na suradnju s velikim brojem dionika na nacionalnoj razini i razini EU-a, partnerske su zemlje prikupile primjere najbolje prakse i izradile preporuke za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Grčka

Grčka je ratificirala Konvenciju br. 190 Međunarodne organizacije rada (ILO) 2021. usvajanjem Zakona br.4808/2021, što predstavlja jednu od prvih sveobuhvatnih mjera suzbijanja seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. S druge strane, iako je ovaj zakonski okvir važan institucionalni alat kojim se provodi politika nulte tolerancije na uznemiravanje, pružaju dostupne informacije i osigurava edukacija te kojim se obvezuju poslodavci s više od 20 zaposlenika da provode relevantne politike, stvarna provedba u praksi i dalje je puna izazova.

Kulturološki čimbenici uvelike oblikuju dinamiku na radnom mjestu u Grčkoj. Tradicionalne rodne norme i duboko ukorijenjeni društveni stavovi mogu spriječiti žrtve da prijave nasilje jer se boje da će biti stigmatizirane, da im nitko neće vjerovati ili da će to imati posljedice po njihovu karijeru. Percepcija društva o tome što predstavlja uznemiravanje može biti različita i nije ista među ženama i muškarcima, što dovodi do nerazumijevanja i nepostojanja konsenzusa. Nadalje, prisutan je trend relativizacije seksualnog uznemiravanja ako ne uključuje ekstremne slučajeve poput napada ili silovanja. Vrlo je važno pozabaviti se ovim kulturološkim stavovima kako bi radna mjesta bila uistinu sigurna i inkluzivna.

Nacionalne preporuke

1. Suradnja i koordinacija među ministarstvima

Kako bi se poboljšala koordinacija i učinkovitost, vrlo je važno strateški konsolidirati strategije, funkcije i saznanja u državnim tijelima. Učinkovito sprječavanje i prepoznavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu podrazumijeva blisku suradnju Ministarstva rada i ostalih nadležnih ministarstava i državnih tijela, kao što su Ministarstvo socijalne kohezije i obitelji, Ministarstvo unutarnjih poslova, Ministarstvo migracija i azila, Državni inspektorat, Ured pučkog pravobranitelja, nadležno državno tijelo za pitanja transparentnosti te Ministarstvo obrazovanja za osvještavanje studenata i budućih zaposlenika o ovom problemu.

2. Sveobuhvatan i inkluzivan zakonski okvir

- Kvaliteta i koherentnost zakonskih propisa ključni su za osiguranje pravne i postupovne sigurnosti za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.
- Problem seksualnog uznemiravanja treba integritati u širi zakonski okvir za borbu protiv diskriminacije čime se ističe činjenica da se ova pojava isprepliće s drugim oblicima diskriminacije.
- Zakon bi se trebao primjenjivati i na mala i srednja poduzeća, posebice u rizičnim sektorima poput ugostiteljstva, u kojima je provedba upitna zbog bliskih radnih odnosa. Shodno tome, važno je uvesti politike protiv diskriminacije u javni sektor kako bi svi zaposlenici bili jednako zaštićeni.
- Zakonski okvir trebao bi sadržavati i posebne odredbe o radu na daljinu, uzimajući u obzir pitanje digitalnog uznemiravanja, pitanja nadzora rada zaposlenika i neravnoteže moći u komunikaciji *online*.
- Pri izradi zakonodavstva, treba primijeniti holistički i rodno osjetljiv pristup koji uzima u obzir odnose između zaposlenika i poslodavca, neovisnih ugovaratelja ili izvođača, pripravnika i volontera, tražitelja zaposlenja i platformskih radnika.
- Udruge poslodavaca i sindikati moraju osmisliti ciljne politike za ublažavanje značajnog učinka seksualnog uznemiravanja na zaposlenice koje su trudne ili imaju djecu, zaposlenice s invaliditetom, migrantice, LGBTQIA+ osobe i radnike koji rade na pola radnog vremena.

3. Jačanje uloge sindikata i kolektivnih ugovora

- ponovno primjenjivati i ojačati kolektivne ugovore koji uključuje obvezujuće odredbe o sprječavanju seksualnog uznemiravanja i odgovoru u slučajevima uznemiravanja;
- osigurati da kolektivni ugovori sadrže mjere zaštite i politike na radnom mjestu protiv uznemiravanja;
- ojačati ulogu sindikata u zagovaranju za radna mjesta bez uznemiravanja;
- u programe edukacija uključiti teme sprječavanja uznemiravanja i odgovora u slučajevima uznemiravanja.

4. Zaštita i podrška žrtvama

Potrebno je uspostaviti djelotvoran institucionalan okvir za pomoć i podršku žrtvama, kako bi se zajamčili sljedeći elementi:

- stabilna nacionalna politika rodne ravnopravnosti;
- skloništa i savjetodavni centri s dostatnim izvorima financiranja;
- telefonske linije i krizni centri koji su dostupni 24h na dan;
- specijalizirane policijske jedinice s posebno obučanim policijskim službenicima;
- pouzdan i dostupan mehanizam podnošenja pritužbi na uznemiravanje;
- uvođenje besplatne pravne pomoći i financijske podrške za prijavitelje slučajeva seksualnog uznemiravanja.

5. Jačanje mehanizama podnošenja pritužbi i prijava

Sljedeće mjere ključne su da bi se osigurao dostupan, transparentan i učinkovit mehanizam podnošenja pritužbi:

- jasna podjela uloga i odgovornosti Državnog inspektorata i mjerodavnih javnih tijela;
- uklanjanje proceduralnih prepreka za podnošenje pritužbi / prijava i unaprjeđenje infrastrukture za podnošenje prijave;

- pojednostavljenje administrativnih postupaka uspostavom specijaliziranog i ažurnog mehanizma u Državnom inspektoratu i Uredu pučkog pravobranitelja;
- osnivanje neovisnih povjerenstava u poduzećima za ispitivanje pritužbi;
- prijavitelji bi trebali imati na raspolaganju višestruki mehanizam podnošenja prijava, uključujući i vanjske kanale, kako bi se osiguralo da zaposlenici u manjim poduzećima imaju pristupačne i pouzdane mogućnosti podnošenja pritužbi;
- primjeren broj djelatnika i dobro funkcioniranje nadležnih kontrolnih tijela (npr. Državni inspektorat, Ured pučkog pravobranitelja).

6. Prikupljanje podataka i transparentnost

Da bi politike bile učinkovite, nadležna tijela moraju omogućiti sustavno i koordinirano djelovanje za:

- redovito i pouzdano prikupljanje statističkih podataka o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu;
- razmjenu podataka među ministarstvima i nadležnim tijelima;
- godišnju objavu anonimnih izvješća o incidentima i mjerama sprječavanja po poduzećima. Isto tako, jednako je važno uspostaviti promatračko tijelo za provedbu Zakona [br. 4808/2021](#).

Osvještavanje javnosti i edukacija

Potrebno je osmisliti i zajednički provoditi ciljane kampaње podizanja svijesti, iza kojih stoje vlada i ministarstva, neovisna tijela, nacionalni socijalni partneri i organizacije civilnog društva, medijske kuće, novine i društveni mediji. Ove bi kampaње trebale informirati građane, zaposlenike i poslodavce o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, relevantnim zakonskim propisima i širim koristima od provedbe ovakvih inicijativa.

Edukacija i izgradnja

8. kapaciteta

Edukacija o seksualnom uznemiravanju trebala bi biti zakonska obveza svih poslodavaca, a ne dobrovoljan izbor. Edukacija za zaposlenike u sektoru javnih usluga, državnim tijelima i privatnim poduzećima omogućava:

- razlikovati prihvatljiva ponašanja od postupaka koji mogu predstavljati uznemiravanje, uz naglasak na društvene i rodne norme koje su specifične za grčku kulturu i društvo;
- međusektorski i holistički pristup rješavanju problema;
- povjerljivo ispitivanje i rješavanje pritužbi;
- razmatranje pojedinačnih okolnosti svakog slučaja, povjerljivosti i zaštite privatnosti prijavitelja;
- preventivne akcijske planove na radnim mjestima s izraženim udjelom neformalnog zapošljavanja (npr. turizam, ugostiteljstvo);
- inicijative podizanja svijesti i pripadajuće aktivnosti na nacionalnoj i lokalnoj razini.

Bugarska

Iako je bugarsko društvo sve svjesnije pitanja rodne ravnopravnosti, još je uvijek prisutan kulturološki trend ignoriranja ili relativiziranja slučajeva seksualnog uznemiravanja, osobito u tradicionalnijim sektorima ili radnim okruženjima. Potrebno se više posvetiti **edukaciji javnosti i poslodavaca** o ozbiljnosti ovog problema. To se odnosi i na promjenu stavova u tradicionalno „muškim“ sektorima (npr. građevinski sektor, promet) u kojima je uznemiravanje možda i raširenije, ali se rjeđe prijavljuje.

Nacionalne preporuke

1. Postojeći zakonski okvir u Bugarskoj

- Bugarski zakonski okvir već i sada uključuje neke odredbe o seksualnom uznemiravanju, ponajviše u Zakonu u radu i pripadajućim propisima (npr. Zakon o zaštiti od diskriminacije). Ipak, provedba često nije dosljedna i primjena postojećih politika je upitna, posebice u privatnim ili manjim poduzećima.
- Preporuka: bolji provedbeni mehanizmi kako bi se osiguralo stvarno poštivanje postojećih zakona i nametnule sankcije za neusklađenost sa zakonskim normama. To može uključivati i češće kontrole politika na radnom mjestu koje provode nadležna tijela.

2. Institucionalni kapaciteti

- Institucije u Bugarskoj, primjerice, Ured pučkog pravobranitelja i Povjerenstvo za jednake prilike koje je sastavni dio Povjerenstva za suzbijanje diskriminacije, imaju važnu ulogu u praćenju poštivanja i zagovaranju ženskih prava, ali nemaju uvijek kapacitete za detaljno ispitivanje slučajeva seksualnog uznemiravanja.
- Preporuka: izgraditi kapacitete u ovim institucijama za ispitivanje i rješavanje pritužbi i poboljšati edukaciju specijaliziranog osoblja koje se bavi osjetljivim slučajevima.

3. Sustavi podrške za žrtve

- Žrtve seksualnog uznemiravanja u Bugarskoj često imaju ograničen pristup pravnoj i psihološkoj pomoći, što je osobito izraženo u ruralnim područjima. Usluge pravne pomoći često su skupe, a žrtve često ni ne znaju kako prijaviti slučajeve uznemiravanja.
- Preporuka: proširiti sustave podrške koji uključuju pravnu pomoć, psihološko savjetovanje i osiguravanje sigurnog okruženja za prijavljivanje slučajeva uznemiravanja, posebice u područjima izvan glavnog grada Sofije.

4. Usklađivanje s direktivama Europske unije

- Bugarska je članica Europske unije i, iako je zakonski okvir usklađen s brojnim politikama EU-a o rodnoj ravnopravnosti i zabrani diskriminacije, provedba u praksi često je spora i nedosljedna. Poboljšanjem već dostupnih pravnih alata, moguće je unaprijediti primjenu Direktive o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (2006/54/EZ).
- Preporuka: ubrzati postupke usklađivanja nacionalnih politika s europskim normama, posebice oslanjajući se na najbolje prakse iz drugih država članica EU-a.

5. Uloga sindikata

- Bugarski sindikati, osobito u nekim sektorima, trebali bi biti aktivniji u zalaganju za zaštitu od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Poticanje na aktivniji angažman može dovesti do boljih intervencija „s terena“ u suzbijanju ove pojave.
- Preporuka: promicati ulogu sindikata u uspostavi sustava odgovornosti na radnom mjestu i zaštiti žrtava u razmatranju dostupnih pravnih mogućnosti.

6. Neovisna istražna tijela

Uspostaviti neovisno tijelo za ispitivanje prijave koje je neovisno od poslodavca ili odjela za ljudske resurse u velikim korporacijama. Na taj je način moguće osigurati nepristranost i detaljan pristup u ispitivanju navoda, posebice u velikim organizacijama.

7. Redovita edukacija za poslodavce i zaposlenike

Uvesti obveznu edukaciju o sprječavanju seksualnog uznemiravanja za sve zaposlenike, posebice one na rukovodećim položajima. Edukacija bi trebala uključivati i praktične alate za prepoznavanje i suzbijanje uznemiravanja, osobito u radnim okruženjima u kojima prednjači muška radna snaga.

8. Radno zakonodavstvo

Što se tiče pravnog okvira o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, u Bugarskoj je potrebno uvesti određene izmjene. Sva pitanja vezana uz ovaj problem mogu se obuhvatiti jednim Zakonom o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu. Ipak, izrada i prijedlog takvog jednog zakonskog akta dugotrajan je i složen proces. Stoga je potrebno hitno izmijeniti postojeće propise o radničkim pravima i odnosima.

Iznimno je važno u postojeći Zakon o radu uključiti izraz „seksualno uznemiravanje na radnom mjestu“ jer ga ne trenutačni tekst Zakona ne uključuje. Primjerice, uvrštavanje ovog pojma u poglavlje koje se odnosi na uvjete rada u smislu „pravo zaposlenika na rad, radno mjesto i atmosferu bez seksualnog uznemiravanja“ utrt će put poslodavcima i organizacijama za zaštitu radničkih prava da se zalažu i ustraju na obveznom uključivanju zaštite radnika od seksualnog uznemiravanja u interna pravila poduzeća i institucija u zemlji.

Španjolska

Preporuke za Španjolsku odnose se na jačanje javnih politika i mjera na radnom mjestu za sprječavanje i suzbijanje seksualnog uznemiravanja, uz naglasak na sustavnu promjenu i interdisciplinarni pristup.

Nacionalne preporuke

1. Sveobuhvatna javna politika

- Usvojiti novi okvirni protokol koji je predložilo katalonsko Ministarstvo ravnopravnosti i feminizma, u kojem se isprepliću sprječavanje i sveobuhvatan sustav naknade štete u slučajevima seksističkog nasilja.
- Osigurati da strategije sprječavanja uključuju i jamstva da se slučajevi neće ponoviti rješavanjem strukturnih uzroka problema.

2. Unaprijediti, sistematizirati i produbiti politike suzbijanja uznemiravanja na radnom mjestu

- Osmisliti sustavne, kontinuirane i obvezne edukacije za rukovodeći kadar, stručnjake za ljudske resurse i sindikalne predstavnike o prepoznavanju, suzbijanju i sprječavanju seksualnog uznemiravanja.
- Organizirati programe edukacije, kako politike borbe protiv uznemiravanja ne bi bile puki formalni dokumenti nego praktični i primjenjivi alati, vodeći računa da zaposlenici budu upoznati s tim politikama i znaju kako doći do njih i primjenjivati ih.
- Ne oslanjati se na pojedinačne mjere nego integrirati strategije sprječavanja u šire politike na radnom mjestu kako bi se osigurao sustavan i održiv pristup.
- Proširiti poimanje uznemiravanja na radnom mjestu uzimajući u obzir razne

oblike diskriminacije i povrh rodne dimenzije, uočavajući međusobne povezane čimbenike koji djeluju kao okidač za diskriminaciju radnika.

Italija

Sprječavanje uznemiravanja na radnom mjestu podrazumijeva i kulturološku promjenu u organizacijama, ali da bi bila uistinu učinkovita, mora biti ambicioznija od univerzalnog pristupa i uzeti u obzir strukturne nejednakosti koje određene skupine čine ranjivijima. Uznemiravanje na radnom mjestu usko je povezano s dinamikama moći, na koje utječe ne samo hijerarhija na radnom mjestu, nego i rodni, etnički, nacionalni, seksualni identitet i društveno-ekonomski status. Pojedinci čiji se društveni identitet razlikuje od većine, često su u većem riziku od diskriminacije, isključivanja i zlostavljanja.

Podaci za 2022. – 2023. koje je nedavno objavio talijanski državni zavod za statistiku (ISTAT) dodatno potkrepljuju ove činjenice:

- 13,5% žena u dobi 15–70 izjavilo je da su doživjele seksualno uznemiravanje, na poslu, pri čemu taj udio iznosi 21,2% među mlađim ženama (15–24);
- slična iskustva navodi i 2,4% muškaraca u istoj dobnoj skupini;
- anketa koju su proveli ISTAT i UNAR pokazala je da je 50% LGBTQ+ osoba doživjelo diskriminaciju prilikom traženja posla;
- 37,1% transrodnih i nebinarnih osoba izjavilo je da se nalazilo u neprijateljskom radnom okruženju ili da su bili žrtve mikroagresije.

Ovi podaci pokazuju da je za suzbijanje uznemiravanja na radnom mjestu potrebno imati višeslojnu perspektivu.

Nacionalne preporuke

1. Primijeniti višeslojni pristup u sprječavanju uznemiravanja na radnom mjestu. Da bi se stvorila uistinu inkluzivna radna mjesta, organizacije bi trebale primjenjivati konkretne mjere, kao što su:

- u strategije zapošljavanja uvrstiti načela raznolikosti i inkluzije kako bi svi imali jednake prilike za zapošljavanje;
- zaštititi zviždače uspostavom sigurnog i anonimnog mehanizma podnošenja prijave;
- ponuditi individualiziranu psihološku i pravnu pomoć zaposlenicima iz marginaliziranih skupina;
- organizirati sveobuhvatnu obuku za rukovodeći kadar i djelatnike o posebnim izazovima s kojima se susreću pripadnici ranjivih skupina;
- uspostaviti programe mentorstva i sponzorstva kako bi se potaknulo napredovanje u karijeri za podzastupljene skupine;
- osigurati zastupljenost raznih skupina na čelnim i odlučujućim položajima;
- promicati inkluzivnu kulturu otvorenim dijalogom o diskriminaciji, pristranosti i jednakosti.

Organizacije trebaju višeslojno pristupiti suzbijanju uznemiravanja, vodeći računa da politike odražavaju različita iskustva zaposlenika. Na taj se način stvaraju radna mjesta na kojima se sve osobe osjećaju sigurnima, cijenjenima i osnaženima, bez obzira na identitet.

2. Suzbijanje seksualnog uznemiravanja za poboljšanje korporativnog blagostanja. S obzirom na to koliko vremena provedu na poslu, vrlo je važno da se zaposlenici na radnom mjestu osjećaju

sigurno i cijenjeno, što se odražava ne samo na opće stanje pojedinca, nego i na cijelu organizaciju. Uznemiravanje i diskriminacija, bilo verbalne, fizičke ili psihološke prirode, ne samo da štetno djeluje na žrtve, nego i negativno utječe na kolektivno raspoloženje, produktivnost i opće radno okruženje.

- **Edukacija kao prevencija:** organizacija edukacija za zaposlenike i rukovoditelje o kulturološkoj osjetljivosti i uzajamnom poštovanju.
- **Jasan postupak podnošenja pritužbi:** uspostava jasnih i dostupnih postupaka za prijavljivanje slučajeva uznemiravanja ili diskriminacije.
- **Promicanje korporativne kulture:** promicanje kulture na radnom mjestu koja se temelji na raznolikosti, uključivosti i poštovanju.

Promicanje ovakvog radnog okruženja više je od puke pravne i etičke obveze; predstavlja strateško ulaganje u zadovoljstvo zaposlenika, zadržavanje talenata i održive poslovne uspjehe.

Hrvatska

Lokalni pilot projekt HELPDESK unutar cjelokupnog projekta pokazao je da je gotovo polovica pritužbi anonimna, što pokazuje da žrtve ne vjeruju u sustav zaštite, učinkovit kazneni progon počinitelja i institucionalnu podršku. Unatoč detaljnom pravnom okviru, žrtve nevoljko prijavljuju slučajeve uznemiravanja ili to čine anonimno zbog straha i sustavnih propusta, uključujući odgodu istražnih postupaka i neodgovarajuće sankcije za počinitelje. Uz to, pilot projekt pokazuje da žrtve trebaju usluge podrške i edukacije, što nadilazi kapacitete ovog projekta. Poslodavci često izbjegavaju provoditi politike nulte tolerancije i nerijetko zataškavaju incidente ili prebacuju odgovornost, osobito u slučajevima starijih djelatnika. Ova nevoljkost proizlazi iz ukorijenjenih patrijarhalnih normi. Velike kompanije ponekad selektivno provode politike, a istodobno zanemaruju šira prava razlika. Suzbijanje seksualnog uznemiravanja kao izoliranog problema, bez rješavanja kulturoloških korijena problema rodno utemeljenog nasilja, nije djelotvorno i može biti štetno. Potrebno je stoga primijeniti pristup koji je holističke i sustavnije naravi.

Nacionalne preporuke

S obzirom na ove dugotrajne izazove, usprkos zakonskim reformama u zemlji, za Hrvatsku se daju sljedeće preporuke kako bi se poboljšale prakse i unaprijedio društveni, institucionalni, pravosudni i pravni okvir za suzbijanje seksualnog uznemiravanja:

1. **Rješavanje temeljnih uzroka problema**—kulture nasilja—postavljajući edukaciju o rodnoj edukaciji kao prioritet, promičući solidarnost u društvu i prihvaćanje različitosti. Sveobuhvatno obrazovanje o mirnom rješavanju sukoba, rodnoj ravnopravnosti i inkluzivnosti—uključujući i spolni i zdravstveni odgoj primjeren dobi—treba započeti u radnom djetinjstvu i prožimati sve razine društva. Višeslojna, dugoročna strategija prevencije ključna je da se potkopaju sustavni temelji ove vrste nasilja.
2. **Formaliziranje međusektorske suradnje** uspostavom jasnih pravnih i postupovnih okvira suradnje između policije, tijela kaznenog progona, pravosuđa te zdravstvenih / socijalnih ustanova u slučajevima seksualnog nasilja.
3. **Organiziranje obvezne, ciljane i kontinuirane edukacije** za suce, državne odvjetnike i povjerenike za zaštitu dostojanstva radnika o rodno utemeljenom i seksualnom nasilju, paralelno s uvrštavanjem edukacije o rodnoj ravnopravnosti u sve visokoškolske ustanove. Unaprijediti obuku policijskih službenika o istragama i kaznenom progonu u slučajevima seksualnog nasilja.

4. **Zakonski zahtjevi za minimalne standarde bez obzira na broj zaposlenika u Zakonu u radu za sve poslodavce** (iz javnog / privatnog sektora) i obrazovne ustanove, čime se obvezuju da te standarde usvoje i primjenjuju u praksi.
5. **Osvještavanje o učinku ove pojave na sudjelovanje žena na tržištu rada i šire društven-ekonomske / demografske posljedice.**
6. **Pokretanje javnih kampanja za educiranje i osvještavanje društva, uz zakonske reforme.**
7. **Angažiranje muškaraca kao aktivnih saveznika u suzbijanju seksualnog i rodno utemeljenog nasilja.**
8. **Ratifikacija Konvencije ILO-a br. 190 (2019.) o sprječavanju rodno utemeljenog nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu, uz naglasak na zaštitu žena i djevojčica.**
9. **Obveza poslodavaca povezanih s državom da javno objave podatke o postupcima zaštite dostojanstva radnika.**
10. **Jačanje nacionalnih preventivnih mehanizama za osiguranje sustavne odgovornosti.**

Cipar

Tijekom konačne izrade ovog dokumenta, u Cipru je 27. ožujka usvojen novi zakon koji predstavlja značajan iskorak u smislu zaštite zaposlenika. Riječ je o Zakonu o nasilju i uznemiravanju na radnom mjestu iz 2025. kojim se propisuju kaznene sankcije za zastrašivanje na radnom mjestu i uspostavlja sveobuhvatan okvir za rješavanje pritužbi. U novom se zakonu navode široke definicije uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu koje obuhvaćaju i druga okruženja povrh klasične radne okoline u uredu. Prema zakonu, zaštićena okruženja su:

- prostori naplate, odmora ili objedovanja;
- službena putovanja, edukacije / seminari, događanja i društvene aktivnosti;
- službena komunikacija, uključujući i onu uz uporabu novih informacijsko-komunikacijskih tehnologija;
- smještaj u organizaciji poslodavca;
- putovanje na posao i s posla.

Osim toga, zakonom se jamči zaštita koja nadilazi klasično poimanje zaposlenika i uključuje treće strane u svojstvu kupca ili klijenta, pružatelja usluga ili posjetitelja.

Zakon propisuje značajne provedbene ovlasti Inspektorata rada koji će biti nadležan za ispitivanje pritužbi.

Iako ciparski zakon pruža okvir za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, i dalje postoji prostor za poboljšanje. Primjerice, ne navodi koliko dugo bi edukacija o seksualnom uznemiravanju trebala trajati i koliko često bi se trebala organizirati, a ne spominje ni strah žrtava da prijave uznemiravanje.

Nacionalne preporuke

1. Ojačati preventivne mjere s obveznim inkluzivnim politikama i edukacijom za poslodavce

- osigurati da su politike inkluzivne i vode računa o potrebama svih zaposlenika, uključujući i one iz različitih sredina i marginaliziranih zajednica;
- promicati rodnu ravnopravnost i poštivanje na radnom mjestu raznolikim praksama zapošljavanja i inkluzivnim politikama;
- započeti s organizacijom edukacija u skladu s okvirom kompetencija za bolje živote u nesigurnom svijetu LifeComp. LifeComp je „priručnik o tome kako biti čovjek!“ i može utrti put ka dostojanstvenom postupanju prema drugima u svim prilikama;
- uvesti obveznu edukaciju o seksualnom uznemiravanju i etičkom kodeksu za sve zaposlenike, rukovoditelje i poslodavce odmah po zaposlenju. Dobar primjer bio bi uključiti edukaciju u program uvođenja u posao za novozaposlene;
- uvesti redovitu edukaciju o sprječavanju seksualnog uznemiravanja, reakciji promatrača i promicanju radnog okruženja u kojem se svi uvažavaju. Organizirati redovitu periodičku obuku najmanje svake dvije godine kako bi svi bili upoznati s aktualnostima i novim zakonima i praksama i propisati da bude zakonski obvezna.

2. Promicati transparentnost i praćenje

- omogućiti anonimno i povjerljivo podnošenje pritužbi kako bi se zaštitio identitet žrtava;
- obvezati poslodavce da prikupljaju i objavljuju podatke o slučajevima seksualnog uznemiravanja kako bi se pratio napredak i utvrdile slabe točke, što bi naglasak stavilo na izvještavanje i kako bi žrtve i/ili promatrači imali više hrabrosti da prijave slučajeve bez straha od osвете;
- redovito provoditi kontrole usklađenosti sa zakonom i učinkovitosti primijenjenih mjera;
- redovito procjenjivati radnu kulturu kako bi se utvrdili i riješili potencijalni problemi prije nego što eskaliraju;
- uspostaviti sustav u kojem će zaposlenici davati povratne informacije o učinkovitosti mjera za sprječavanje uznemiravanja;
- uzeti u obzir povratne informacije kako bi se politike i prakse stalno poboljšavale.

3. Pružiti podršku žrtvama

- obvezati poslodavce da žrtvama omoguće pristup pravnoj pomoći, psihološkom savjetovanju i drugoj vrsti usluga;

- osigurati sredstva iz državnog proračuna za uspostavu telefonske linije za hitnu pomoć i savjetovanje. Zajamčiti Žrtvama da budu informirane o svojim pravima i pripadajućim mjerama zaštite;
- Žrtvama omogućiti psihološko savjetovanje i pravnu pomoć tijekom podnošenja pritužbi i poduzimanja pravnih koraka;
- osnovati grupe potpore ili mreže kako bi se Žrtve osjećale manje usamljeno i ohrabrile da istupe.

4. Pravne odredbe o anonimnosti

- uvesti odredbe koje Žrtvama omogućuju da skriju svoj identitet tijekom sudskog postupka;
- u sudskoj dokumentaciji i na raspravama upotrebljavati pseudonime ili inicijale kako bi se zaštitio identitet tužitelja;
- omogućiti održavanje zatvorenih ili privatnih sudskih rasprava/ročišta ili na kojima su prisutne samo one osobe čija je nazočnost nužna. Na taj se način štiti identitet Žrtava i one se štite od javnog izlaganja.

5. Stroge kazne za osvetu

- uvesti stroge kazne u slučaju da se poslodavac na bilo koji način osvećuje Žrtvi koja je prijavila uznemiravanje;
- pojasniti da će bilo kakvo negativno postupanje koje se javi uslijed prijave uznemiravanja imati ozbiljne pravne posljedice.

6. Neovisna istražna tijela

- uspostaviti neovisna tijela ili povjerenstva za rješavanje pritužbi za uznemiravanje, čime se osigurava nepristranost i povjerljivost. Tako se gradi povjerenje u postupak izvještavanja među zaposlenicima;
- provedbom ovih promjena pravni sustav i zakon mogu stvoriti okruženje koje pruža veću podršku Žrtvama, potičući ih da prijavljuju slučajeve bez straha od javnog izlaganja ili osвете.

Preporuke na razini EU-a

Opće preporuke

- **Zakonodavstvo:** Sveobuhvatne politike moraju obuhvatiti sve oblike uznemiravanja, uključujući nasilje na internetu i njegove psihološke rizike. Uznemiravanje na radnom mjestu mora se prepoznati kao sustavni problem koji zahtijeva trajno djelovanje.
- **Edukacija i obuka:** Inicijative za podizanje svijesti trebale bi biti integrirane na više razina, od škola i fakulteta do strukovnog osposobljavanja i politika na radnom mjestu. Poslodavci moraju proaktivno sprječavati uznemiravanje na radnom mjestu prilagođenim programima obuke i jasno oblikovanim preventivnim mehanizmima.
- **Učinkovite politike i postupci:** Preventivni postupci i postupci za uklanjanje štete trebaju se pravilno provoditi i sadržavati jasno definirane alate i mehanizme koji su izriekom pojašnjeni svim zaposlenicima. Važno je da ti postupci ne prebacuju odgovornost na Žrtve. Također bi trebali biti osmišljeni da potiču inkluzivnost, odražavajući različita životna iskustva zaposlenika. Uz to, poslodavci bi trebali podupirati skupine zaposlenika za promicanje rodne ravnopravnosti i poticanje učenja od kolega.

- **Suzbijanje digitalnog uznemiravanja:** Politike na radnom mjestu trebaju uključivati i kibernetičko nasilje, vodeći računa da su svi djelatnici obaviješteni o učincima te vrste nasilja.
- **Europski okvir kompetencija za bolje Živote u nesigurnom svijetu (LifeComp):** Ovaj bi okvir trebao biti integriran u svu edukaciju kako bi se potaknulo kritičko razmišljanje i kultura ravnopravnosti. Suradnja među različitim akterima, uključujući voditelje edukacija, organizacije socijalne ekonomije i zagovaračke skupine ključna je za dugoročni napredak.
- **Bolje prikupljanje podataka:** Potrebno je sveobuhvatno istraživanje kako bi se istraživačima i donositeljima odluka pomoglo da shvate opseg uznemiravanja na radnom mjestu i razviju ciljana rješenja.

U smislu primjene Helpdesk-a u Europi, preporučamo sljedeće:

1. **Osloniti se na zajednicu u postupcima naknade štete.** Slučaj uznemiravanja utječe ne samo na Žrtvu nego i na tužiteljstvo / državno odvjetništvo (rijetko) i cijelu zajednicu.
2. **Uspostaviti pristup u kojem je Žrtva u središtu djelovanja.**
3. **Više informirati zaposlenike i senzibilizirati ih za ovo pitanje.**
4. **Unaprijediti aktivnosti podizanja svijesti: uvesti edukaciju o ovom problemu u strukovne kurikule ili fakultetske kolegije.**
5. **Rad na kulturološkim promjenama**
6. **Omogućiti lako dostupno mjesto**
7. **Osigurati različite kanale za podnošenje pritužbi, pa i anonimnim putem.**
8. **Inzistirati na pravdi i pristupu utemeljenom na pravu** kako bi se izbjegla činjenica da će Žrtva koja je prijavila slučaj biti ta koja će se suočiti s posljedicama kaznenog djela.

Ove preporuke na razini EU-a sažimlju nacionalne preporuke i naglaska stavljaju na zajedničke teme kao što su potreba za sveobuhvatnim zakonodavstvom, dobro osmišljeni programi prevencije i edukacije, podrška Žrtvama i bolje prikupljanje podataka.

2

n combat sexualharassment
o''-Vo in the workplace

Co-funded by the
European Union

This project has been funded with support from the European
 Commission. This publication reflects the views only of the
 author, and the Commission cannot be held responsible for
 any use which may be made of the information contained
 therein. Project Number: 611019-2-022-DAPHNE
 101014241