

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu

Irena Pašić

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

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

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

Datum prijema rada: 25. april 2015.

Datum odobrenja rada: 30. maj 2015.

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

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

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

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

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

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

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

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

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

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

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

LITERATURA

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

Sexual harassment at work

Irena Pašić

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

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

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