

Seksualno uznemiravanje na poslu – pregled literature

Dora Pulanić

Filozofski fakultet u Zagrebu

Odsjek za psihologiju

ORCID: 0009-0006-8554-0445

Sažetak

U ovom radu pružit će se pregled literature o seksualnom uznemiravanju, koje je jednom od ključnih problema radnih organizacija. Označava obrazac neželjenih ponašanja kojima se ponižava pojedinca na temelju njegova spola, a nosi razne štetne posljedice. Organizacijski i rodni kontekst radnog mjesta, nesigurnost posla i loši interpersonalni odnosi važni su prethodnici pojave seksualnog uznemiravanja. Najpoznatije su podjele podjela na seksualnu prisilu, neželjenu seksualnu pažnju i rodno uznemiravanje (Fitzgerald i sur., 1995) te Welshova (1999) podjela na neprijateljsko okruženje i *quid pro quo* uznemiravanje. Žrtve često doživljavaju štetne poslovne ishode te neželjene psihološke, zdravstvene i interpersonalne posljedice. Štetni učinci djeluju i na radni tim te svjedoke seksualnog uznemiravanja. Iako i muškarci i žene osjećaju posljedice seksualnog uznemiravanja, razlikuju se prema određenim aspektima. LGBTQ+ zajednica često je meta seksualnog uznemiravanja, pogotovo ako su otvoreni oko svog identiteta. Za prevenciju seksualnog uznemiravanja potrebne su edukacije, dosljedna politika, solidarnost kolega, nadređeni koji pružaju razumijevanje i emocionalnu podršku, ravnopravnost spolova te redovite procjene stanja prisutnosti seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Ključne riječi: nepoželjne organizacijske posljedice, nepoželjne osobne posljedice, seksualno uznemiravanje

Uvod

Stresori na poslu mogu se podijeliti u pet kategorija (Cooper i Marshall, 1976): stresori intrinzični za posao, uloga u organizaciji, organizacijska klima i struktura, razvoj karijere te odnosi na poslu. U posljednju kategoriju pripada i seksualno uznemiravanje. Seksualno uznemiravanje je jedna vrsta izvora stresa na radnom mjestu koji može imati veće učinke na

pojedince i radnu skupinu od drugih izvora stresa na poslu (Schneider i sur., 1997). Iako se seksualno uznemiravanje na poslu sve više istražuje, i dalje ne postoji jedna općeprihvaćena definicija (Chamberlain i sur., 2008). Primjerice, Berdahl (2007) definira seksualno uznemiravanje kao ponašanje koje ponižava pojedinca na temelju njegova spola i utječe na njegovo dostojanstvo. Maran i suradnici (2022) navode da je to serija neželjenih i neuzvraćenih uznemiravanja koje imaju štetne posljedice i koje stvaraju radnu atmosferu koja je obilježena strahom i neprijateljskim dojmom (Maran i sur., 2022). Nadalje, seksualno uznemiravanje na poslu je obrazac ponašanja, a ne jednokratni događaj (Vara-Horna i sur., 2023). Ono ne proizlazi iz seksualne želje, već služi kao sredstvo ponižavanja koje se temelji na preziru (Cortina i Areguin, 2021). Predstavlja veliki problem jer među zaposlenim ženama gotovo 70 % izvještava o seksualnom uznemiravanju na poslu (Hitlan i sur., 2006). Iako se vjeruje da su mnoge optužbe lažne, neosnovane optužbe za seksualno uznemiravanje su s godinama sve rjeđe (Cortina i Areguin, 2021).

Seksualno uznemiravanje nosi sa sobom razne posljedice za pojedince, grupe i organizacije (Cortina i Areguin, 2021). Ove posljedice uključuju smanjenu produktivnost, povećanu razinu stresa, zdravstvene tegobe i narušene međuljudske odnose (Orlitzky i sur., 2003; Magley i sur., 1999; Gutek, 1985; Shannon i sur., 2007). Cilj ovog preglednog rada je pružiti sveobuhvatan uvid u problematiku seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Rad će pružiti pregled prethodnika seksualnog uznemiravanja; oblika seksualnog uznemiravanja; njegove posljedice i metode prevencije seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Prethodnici i čimbenici seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu

Najpoznatiji model seksualnog uznemiravanja na poslu predložili su Fitzgerald i suradnici (1995). Spomenuti model objašnjava seksualno uznemiravanje putem prethodnika, različitih oblika i ishoda koji su objašnjeni iz organizacijske perspektive. Prema modelu Fitzgeralda i suradnika (1995) za vjerojatnost seksualnog uznemiravanja na poslu važne su dvije karakteristike: organizacijski kontekst i rodni kontekst. Organizacijski kontekst govori o toleranciji seksualnog uznemiravanja te o njenoj prihvatljivosti. Tolerancija seksualnog uznemiravanja odnosi se na rizik njegove prijave, percepciju da se te prijave ne shvaćaju ozbiljno i na nedostatak sankcija (Hulin i sur., 1996). Rodni kontekst govori o omjeru muškog i ženskog roda i stereotipnosti rodni uloga na radnom mjestu (Fitzgerald i sur., 1995). Neki primjeri te stereotipnosti rodni uloga bili bi ti da su žene podređene, a muškarci nadređeni te

primjeri stereotipa o tome tko se bavi kojim poslom. Primjerice tipični su poslovi za muškarce financije i građevina.

Dakle situacijski čimbenici imaju značajan utjecaj na pojavu seksualnog uznemiravanja na poslu (Cortina i Areguin, 2021). Tako su Pryor i suradnici (1993) otkrili da će se muškarci koji su skloniji seksualnom uznemiravanju prije tako ponašati ako su u organizaciji koja je permissivna nego u onoj koja ima nultu toleranciju na seksualno uznemiravanje. Odnosno, prema rezultatima metaanalize Willnessa i suradnika (2007) ako je organizacijska klima tolerantna na seksualno uznemiravanje, veća je vjerojatnost njegove pojave. Tako su i u istraživanju Patel i suradnika (2017) muškarci priznali da više seksualno uznemiravaju druge ako smatraju da njihovim nadređenima opisano ponašanje nije relevantno, ako nema posljedica za njihovo ponašanje i ako nema razjašnjenih smjernica za pritužbe seksualnog uznemiravanja. Veća je vjerojatnost pojave seksualnog uznemiravanja na poslu i ako se rukovodeći ne obaziru na probleme na poslu, već su samo fokusirani na radne zadatke i njihovo izvršavanje (Vara-Horna i sur., 2023). Organizacijska predanost također je bila pod utjecajem politike organizacije o seksualnom uznemiravanju te je ona bila veća ako politika nije bila tolerantna (Williams i sur., 1999). Dakle u organizacijama koje su permissivne na seksualno uznemiravanje pojedinci su se manje trudili ostvariti ciljeve organizacije te su ulagali manje napora za doprinos njezinu uspjehu.

Što se tiče rodnog konteksta, u radnim okruženjima u kojima je manje žena veći je broj seksualnog uznemiravanja (Gruber, 2003). Ako muškarci čine više od $\frac{3}{4}$ svih zaposlenih u organizaciji, onda se smatra da su žene manjina. To vrijedi za pojavu seksualnog uznemiravanja i žena i muškaraca, odnosno bit će vjerojatnije da će i muškarci doživjeti seksualno uznemiravanje u organizacijama u kojima je manje žena (Kabat-Farr i Cortina, 2014). To bi se moglo objasniti tako što onda muškarci percipiraju žene kao one koje ugrožavaju muško povezivanje na poslu i muški identitet (Gruber i Morgan, 2005). Žene koje imaju status nadređenog također imaju veću šansu da budu seksualno uznemiravane (McLaughlin i sur., 2012.). Dakle ako muškarci percipiraju žene kao opasnost i prijetnju, što se događa kad su one na jednakim pozicijama kao oni ili na višim pozicijama od njih, ali su u manjini, veća je vjerojatnost pojave seksualnog uznemiravanja (Chamberlain i sur., 2008). No i u poslovima gdje su veći udjeli žena od muškaraca veća je vjerojatnost seksualnog uznemiravanja (Konrad i Gutek, 1986). Jedno od potencijalnih objašnjenja jest što se njihovi radni zadaci tumače kao tipične ženske uloge, prema kojima žene imaju malo moći i podređene su muškarcima. Također je veća vjerojatnost pojave seksualnog uznemiravanja ako okruženje potiče kompetitivnost i

borbu za moć i uspjeh kod muških zaposlenika (Matos i sur., 2018). U takvim radnim strukturama više je opisa šefova kao zlostavljača te oni koji se ne identificiraju kao heteroseksualni muškarci češće su mete seksualnog uznemiravanja (Matos i sur., 2018). No osim tih dvaju konteksta na veću pojavu seksualnog uznemiravanja utječe i nesigurnost posla te loši interpersonalni odnosi na poslu (Chamberlain i sur., 2008). Poslovi koji su fizički zahtjevni također imaju veću vjerojatnost pojave seksualnog uznemiravanja (Lopez i sur., 2009). Budući da fizički zahtjevne poslove češće rade muškarci, često dolazi do usmjeravanja na fizičku snagu radnika i na dijelove njihova tijela te takvo fokusiranje posljedično dovodi do seksualizacije tijela (Chamberlain i sur., 2008).

Iako postoje razna istraživanja o učestalosti i prethodnicima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, potrebno je dodatno istražiti specifične aspekte koji bi mogli utjecati na razlike u iskustvima žrtava. Buduća istraživanja mogla bi se usmjeriti na komparativnu analizu razvijenih i nerazvijenih zemalja jer bi njihovi rezultati mogli pomoći u razumijevanju kako pravni i ekonomski faktori te kulturalne norme utječu na prevalenciju seksualnog uznemiravanja na poslu. Također istraživanja bi se mogla fokusirati na povezanost socioekonomskog statusa i učestalosti seksualnog uznemiravanja te bi se mogle istražiti razlike prema kategoriji posla, npr. fizički zahtjevnih poslova i akademskog sektora. U budućnosti bi se moglo usmjeriti i na utjecaj digitalne komunikacije na seksualno uznemiravanje na radnom mjestu s obzirom na to da se razvojem tehnologije sve više prelazi na digitalne oblike rada. Uporaba *e-mailova*, videopoziva te društvenih mreža otvara nov prostor u kojem može doći do pojave seksualnog uznemiravanja, što zahtijeva dublju analizu njegovih specifičnih oblika u digitalnom okruženju. Takva buduća istraživanja omogućila bi bolje razumijevanje seksualnog uznemiravanja u suvremenim radnim okruženjima. Analize tih rezultata omogućile bi razvoj i prilagodbu postojećih pravnih okvira i organizacijskih politika kako bi se mogla smanjiti učestalost seksualnog uznemiravanja. S obzirom na to da se radni uvjeti i tehnologija neprestano mijenjaju, kontinuirano istraživanje seksualnog uznemiravanja ključno je za stvaranje sigurnijih radnih okruženja.

Oblici seksualnog uznemiravanja

Fitzgeraldov model seksualnog uznemiravanja kategorizira ga u tri ponašanja: seksualnu prisilu, neželjenu seksualnu pažnju i rodno uznemiravanje (Fitzgerald i sur., 1995). Seksualna prisila podrazumijeva da se uvjeti zaposlenja povežu sa seksualnom suradnjom

profesionalnim nagradama ili prijetnjama profesionalnim sankcijama. Primjeri bi bili ponuda promaknuća ili veće plaće u zamjenu za neku seksualnu aktivnost te prijetnje otkazom ako se ta seksualna aktivnost odbije (Cortina i Areguin, 2021). To je najrjeđi oblik seksualnog uznemiravanja. Neželjena seksualna pažnja odnosi se na nepoželjno i neuzvrćeno izražavanje seksualnog interesa te se u nju kategorizira i seksualni napad (Fitzgerald, 2019). Tu pripadaju i verbalna i neverbalna ponašanja poput seksualnog nametanja i dodirivanja bez pristanka (Gelfand i sur., 1995), neželjeni i neprimjereni razgovori o seksu te forsiranje na romantičnu vezu i na izlaske (Cortina i Areguin, 2021). Rodno uznemiravanje razlikuje se od ostalih kategorija jer mu cilj nije seksualna suradnja (Fitzgerald i sur., 1995). Ta kategorija odnosi se na izražavanje negativnih stavova koji su temeljeni na spolu uz ponižavanje i omalovažavanje pojedinca zbog njegova spola. Budući da su usmjerena prema spolu, uvrštavaju se u seksualno uznemiravanje (Berdahl, 2007). Seksualna prisila i neželjena seksualna pažnja rijetko se događaju bez rodnog uznemiravanja, koje je najčešći oblik seksualnog uznemiravanja (Cortina i Areguin, 2021). Međutim rodno se uznemiravanje rijetko prijavljuje, stoga nastavlja biti prevalentno (Benavides Espinoza i Cunningham, 2010).

Postoji i Welshova (1999) podjela seksualnog uznemiravanja na neprijateljsko okruženje i *quid pro quo* seksualno uznemiravanje. Neprijateljsko okruženje čine ponašanja poput seksualnih komentara i radnji koje su neprimjerene i uvredljive (Fitzgerald i sur., 1988). *Quid pro quo* uznemiravanje označava neželjenu seksualnu pozornost i seksualnu prisilu, odnosno nagrade i prijetnje za seksualne usluge te pokušaje prisile žrtve na vezu (Gelfand i sur., 1995). Fitzgeraldov model (Fitzgerald i sur., 1995) i Welshova (1999) podjela seksualnog uznemiravanja nadopunjuju se, ali imaju i određene razlike. Iako oba modela govore o rodnoj dinamici i načinima na koje seksualno uznemiravanje može narušiti radno okruženje, Fitzgeraldov model (Fitzgerald i sur., 1995) pruža detaljniju klasifikaciju i obuhvaća širi spektar uznemiravanja, uključujući rodno uznemiravanje, a Welshova (1999) je podjela pojednostavljuje fokusirajući se na dva ključna oblika uznemiravanja.

Neovisno o tome kojom se podjelom koristi, tijekom svoje karijere barem se jedna od dviju zaposlenih žena suočila s nekim od oblika seksualnog uznemiravanja (Cortina i Areguin, 2021), a tek nešto više od jedne od deset osoba koje su seksualno uznemiravane podnese prijavu (Knapp i sur., 1997). Lim i Cortina (2005) provele su dva istraživanja u kojima su ispitivale povezanost općenite neuljudnosti i seksualnog uznemiravanja. Prvi uzorak sastojao se od 833 zaposlenice suda te su one većinski radile u dominantno ženskim okruženjima. Drugi uzorak sastojao se od 1425 odvjetnica koje su bile zaposlene na mjestima gdje su uglavnom radili

muškarci. U prvom istraživanju koristile su se *Workplace Incivility Scale* (Cortina i sur., 2001), skalom koja je mjerila frekvenciju iskustva seksualnog uznemiravanja koje su sudionice doživjele od kolega i nadređenih unutar zadnjih 5 godina. Prema podacima Cortine i suradnika (2001) ta skala ima alfa koeficijent 89 te čestice skale negativno koreliraju ($r = .59$ s česticama skale *Perception of Fair Interpersonal Treatment Scale* (Donovan i sur., 1998). Ti podaci idu u prilog visokoj pouzdanosti i valjanosti skale.

Za mjeru seksualnog uznemiravanja koristile su se skraćenom i revidiranom verzijom bihevioralnog *Sexual Experience Questionnaire* (Fitzgerald i sur., 1988, 1995). Ona se sastojala od četiriju čestica pomoću kojih se dobila procjena sudionica o rodnom uznemiravanju koje su doživjele, sedam čestica za procjenu neželjene seksualne pozornosti i triju za procjenu seksualne prisile. Lim i Cortina (2005) podijelile su čestice tog upitnika na „seksualno uznemiravanje“, koje se sastojalo od rezultata o neželjenoj seksualnoj pozornosti i seksualnoj prisili, te na „rodno uznemiravanje“. U drugom istraživanju opisano je ponašanje mjereno pomoću *Workplace Incivility Scale* (Cortina i sur., 2001). Seksualno uznemiravanje također se procjenjivalo pomoću revidiranog upitnika o seksualnim iskustvima (Fitzgerald i sur., 1988), ali taj se put iskustvo s rodnom uznemiravanjem sastojalo od dviju čestica, s neželjenom seksualnom pažnjom od četiriju čestica te sa seksualnom prisilom od dviju čestica.

U obama istraživanjima pronašle su da žene rijetko doživljavaju seksualno uznemiravanje bez općenite neugodnosti osobe koja je počinitelj seksualnog uznemiravanja te da je rodno uznemiravanje snažno povezano (dodajte koeficijent korelacije $r =$) i s općenitom neugodnošću (u prvom istraživanju $r = .50$, u drugom $r = .56$) i sa seksualnim uznemiravanjem (u prvom istraživanju $r = .54$, u drugom $r = .42$) (Lim i Cortina, 2005). Dakle osobe koje su doživjele rodno uznemiravanje češće su doživljavale neuljudnost od svojih kolega i nadređenih te bile mete seksualnog uznemiravanja od onih koje nisu doživjele rodno uznemiravanje. Iako su istraživačice pomoću pažljivo osmišljenih ljestvica probale kontrolirati problem prijave istih iskustava na skalama neuljudnosti i seksualnog uznemiravanja, moguće je da su sudionici ista ponašanja procjenjivali na objema skalama. Također imale su malo čestica koje su ispitivale efekte rodnog uznemiravanja, u prvom istraživanju četiri, a u drugom dvije, te bi se u budućim istraživanjima trebalo dodatno fokusirati na taj aspekt seksualnog uznemiravanja.

Žrtve često imaju problem s etiketiranjem svojeg iskustva. Nielsen i suradnici (2024) proveli su kvalitativno istraživanje koje se sastojalo od 13 pojedinačnih intervjua sa žrtvama seksualnog uznemiravanja na poslu u Danskoj. Koristili su se polustrukturiranim intervjuom koji je trajao 30–90 minuta. Intervjuom su htjeli saznati kako žrtve definiraju seksualno

uznemiravanje na radnom mjestu, detalje o samom uznemiravanju, posljedice koje je to uznemiravanje imalo, organizacijsku klimu te preporuke žrtava organizacijama u vezi sa seksualnim uznemiravanjem na poslu. Dok neke žrtve kategoriziraju svoja iskustva kao seksualno uznemiravanje i neželjenu seksualnu pažnju, druge smatraju kako ono što su proživjele ne pripada nijednoj kategoriji (Nielsen i sur., 2024).

Do najviše problema s označavanjem seksualnog uznemiravanja dolazi kod verbalnih ponašanja i rodnog uznemiravanja jer su smatrale da to nije dovoljno ozbiljno da bi pripadalo toj kategoriji. Žrtve također često teško protumače je li određeno ponašanje uopće prikladno. Iako se procjena prikladnosti ponašanja temelji na odnosu s počiniteljem, specifičnom situacijskom kontekstu i frekvenciji ponašanja, žrtve češće vrednuju verbalno seksualno uznemiravanje kao nešto što je primjereno nego fizičko ponašanje poput dodira (Nielsen i sur., 2024). Iako su ti podaci značajni jer pružaju bolji uvid u način etiketiranja iskustva žrtava, potrebno je napomenuti kako je u toj kvalitativnoj studiji sudjelovalo samo 13-ero sudionika, od kojih je tek nekolicina bila muškog roda. Za bolje razumijevanje načina na koji taj ozbiljan problem utječe na žrtvu buduća istraživanja trebala bi obuhvatiti veći i reprezentativniji uzorak. To bi omogućilo precizniju analizu različitih čimbenika koji pridonose seksualnom uznemiravanju na poslu te bi se podaci o razmišljanju, osjećajima i ponašanju žrtava bolje mogli primijeniti na širu populaciju.

Posljedice na žrtve

Seksualno uznemiravanje štetno djeluje i na radnike i na poslodavce, donoseći ozbiljne ekonomske i društvene posljedice. Iako manje od četvrtine žena koje doživljavaju seksualno uznemiravanje na poslu etiketira takvo ponašanje (Magley i Shupe, 2005), ono i dalje ima štetne učinke na žrtve, bez obzira na njegovo označavanje (Nielsen i sur., 2024; Cortina i Areguin, 2021), čak i godinama nakon uznemiravanja (Berdahl i Moore, 2006). Prema tome od kategoriziranja sebe kao žrtve seksualnog uznemiravanja važnije je samo doživljavanje seksualnog uznemiravanja (Schneider i sur., 1997). Time sama činjenica da je netko doživio seksualno uznemiravanje može imati značajne negativne posljedice po pojedinca, čak i ako osoba ne naziva takvo ponašanje seksualnim uznemiravanjem. Prema modelu Fitzgeralda i suradnika (1997) postoje tri kategorije posljedica seksualnog uznemiravanja na poslu, a to su ishodi povezani s poslom, psihološki ishodi i zdravstveni ishodi.

Psihološki ishodi odnose se na psihološke i emocionalne promjene do kojih dolazi zbog povećane razine stresa te na zadovoljstvo životom (Fitzgerald i sur., 1997). Žrtve seksualnog uznemiravanja često pate od depresivnih i anksioznih simptoma te osjećaju više stresa (Cortina i Berdahl, 2008). Žrtve mogu imati suicidalne tendencije (Lim i sur., 2008) te razviti poremećaje hranjenja (Harned i Fitzgerald, 2002). Seksualno uznemiravanje može dovesti i do posttraumatskog stresa (Larsen i Fitzgerald, 2011; Willness i sur., 2007; Avina i O'Donohue, 2002). Osobe koje su seksualno uznemiravane imaju doživotan rizik za razvoj PTSP-a (Dansky i Kilpatrick, 1997).

Schneider i suradnici (1997) proveli su istraživanje na 447 zaposlenica privatnog sektora i 300 zaposlenica na fakultetu te su ih podijelili na one koje nisu doživjele seksualno uznemiravanje te na one koje su ga doživljavale rijetko, srednje ili često. Pronašli su da čak i kad je seksualno uznemiravanje rijetko, one procjenjuju svoju emocionalnu dobrobit lošijom od zaposlenika koji nisu seksualno uznemiravani na radnom mjestu i imaju jače izražene simptome posttraumatskog stresa od onih koje nisu proživjele seksualno uznemiravanje na poslu (Schneider i sur., 1997). No ti su simptomi manji ako žrtve smatraju da u budućnosti neće ponovno doći do uznemiravanja te ako imaju doživljaj kontrole nad oporavkom (Larsen i Fitzgerald, 2011).

Osobe koje su seksualno uznemiravane na poslu češće izvještavaju kako koriste lijekove na recept, da su nižeg raspoloženja, češće osjećaju gađenje i ljutnju te da su lošijeg psihičkog stanja (Cortina i Berdahl, 2008). Često izvještavaju i da osjećaju nepovjerenje, bespomoćnost i nesigurnost (Bryant-Davis i sur., 2009), strah (Basile i sur., 2024) te da imaju niži osjećaj sigurnosti (Vargas i sur., 2020). One također često izvještavaju o nižim razinama samopoštovanja (Gruber, 2008). Einarsen i Nielsen (2014) proveli su istraživanje u kojem su sudionici izvještavali o izloženosti uznemiravanju na poslu te o simptomima anksioznosti i depresije. Sudionici su dva puta ispunjavali upitnik, s pet godina razlike između dvaju ispunjavanja, te je postotak ponovnih odgovora bio 57%. Saznali su kako se žrtve često samooptužuju te da je takav način razmišljanja bio povezan sa smanjenim samopoštovanjem. Upravo su samooptuživanje i sniženo samopoštovanje medijatori između seksualnog uznemiravanja i poremećaja prehrane (Harned i Fitzgerald, 2002). Dakle seksualno uznemiravanje bilo je povezano s niskim samopoštovanjem i visokim samooptuživanjem, koji su bili povezani s višim brojem simptoma poremećaja hranjenja, tj. odnos između seksualnog uznemiravanja i poremećaja prehrane bio je posredovan samooptuživanjem i smanjenim

samopoštovanjem. Često dolazi i do kognitivnih simptoma poput slabe koncentracije, umora, rastresenosti i zaboravljivosti i nedostatka energije (Vara-Horna i sur., 2023).

Zdravstveni su ishodi tjelesni simptomi koje pojedinci osjećaju te njihova percepcija vlastita zdravlja (Fitzgerald i sur., 1997). Žrtve često izvještavaju o glavoboljama, mučninama, iscrpljenosti, nedostatku zraka, poremećajima sna te gastrointestinalnim problemima (Magley i sur., 1999). Schneider i suradnici (2001) proveli su eksperiment u kojem su proučavali reakcije 46 žena dok su izvodile zadatak asocijacije riječi s muškim suradnikom. Razlikovale su se tri situacije: jedna u kojoj su žene doživljavale rodno uznemiravanje, jedna u kojoj je muški suradnik bio submisivan i jedna u kojoj su oni bili ravnopravni. U situacijama u kojim je bilo rodnog uznemiravanja, poput vrijeđanja ženske kompetencije, došlo je do veće kardiovaskularne reakcije nego u ostalim situacijama. Ona je bila još jača ako su ispitane žene bile uznemiravane te se suočile s počiniteljem ili samu sebe krivile za doživljeno uznemiravanje (Schneider i sur., 2001). Također nakon doživljavanja seksualnog uznemiravanja veće su frekvencije izostajanja s posla te je ono često zbog zdravstvenih razloga (Vara-Horna i sur., 2023; Rospenda i sur., 2005). U budućim istraživanjima mogle bi se više ispitati psihosomatske posljedice seksualnog uznemiravanja na poslu, odnosno povezanost doživljenog stresa i tjelesnih simptoma o kojima žrtve često izvještavaju. Razumijevanjem te povezanosti žrtve bi mogle naučiti različite mehanizme suočavanja sa stresom, koji bi mogli utjecati na smanjivanje intenziteta i frekvencije njihovih zdravstvenih simptoma.

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu ima i socijalne posljedice te ono utječe i na međuljudske odnose žrtava izvan posla. Često negativno utječe na njihove ljubavne odnose pri čemu je ljutnja zbog situacije u službi medijatora (Dionisi i Barling, 2015). Dakle seksualno uznemiravanje povezano je s osjećajem ljutnje kod žrtve, a osjećaj ljutnje s negativnim posljedicama na romantične odnose. Kod 8% žrtava seksualno je uznemiravanje na poslu utjecalo na seksualni život, tj. na uživanje u seksualnim aktivnostima izvan radnog mjesta (Lim, 2008), a 7% ih se bojalo fizičkog dodira i čak 65% dobilo je dojam da uznemiravanje negativno utječe na njihove prijateljske i obiteljske odnose (Shannon i sur., 2007). Dakle percipirano seksualno uznemiravanje na poslu negativno je povezano ne samo sa zadovoljstvom na poslu već i sa zadovoljstvom u obitelji (Chen i sur., 2021). Taj efekt još je veći u slučajevima kad osoba koja doživljava seksualno uznemiravanje na poslu ima sniženo samopoštovanje oko svoje radne uloge. Takav stres te ostale negativne psihičke posljedice uznemiravanja šire se na njihov obiteljski život tako što im je otežano upravljanje obiteljskom ulogom, povećavan je konflikt uloga te dolazi do negativnog utjecaja na obiteljsku dinamiku (Chen i sur., 2021).

Organizacijske posljedice

Zadnja kategorija prema modelu Fitzgeralda i suradnika (1997) ishodi su povezani s poslom. Oni se odnose na afektivne stavove prema organizaciji, produktivnost na poslu te na ponašanje zaposlenika. Nakon seksualnog uznemiravanja dolazi do smanjene radne produktivnosti i angažmana žrtve (Orlitzky i sur., 2003; Woodzicka i LaFrance, 2005). Seksualno uznemiravanje također je u negativnoj korelaciji s organizacijskom predanošću ($r = -0.10, -.17, -.221$) (Willness i sur., 2007; Morrow i sur., 1994). Uznemiravani zaposlenici vjerojatno će se povlačiti s posla tako što će izbjegavati svoje radne dužnosti i češće izostajati s posla (Hanisch i Hulin, 1991) te će češće kasniti na posao (Crull, 1982). Tada dolazi i do smanjenog zadovoljstva poslom ($r = -.09, -.203, -.22$) (Willness i sur., 2007; Schneider i sur., 1997; Morrow i sur., 1994) i veće vjerojatnosti davanja otkaza (LaBand i Lentz, 1998). Osobe koje su seksualno uznemiravane na poslu tri puta više žele napustiti svoje radno mjesto, češće rade sporije, prijavljuju nepravilan rad te rade suprotno od dobivenog zadatka (Vara-Horna i sur., 2023). Žrtve također mogu dobiti dojam da ljudima na njihovu radnom mjestu nije stalo do njih te zbog toga može doći do gubitka odanosti prema organizaciji, nepovjerenja (Campbell i sur., 2009), negativnijeg stava prema organizacijama za koje su radile te do češćeg kašnjenja na posao (Crull, 1982).

Seksualno uznemiravanje ima utjecaj na kolege na poslu i cijeli tim, a ne samo na žrtvu (Buckner i sur., 2014; Dekker i Barling, 1998). Zadovoljstvo međuljudskim odnosima na poslu negativno je povezano sa seksualnim uznemiravanjem, pri čemu je veća povezanost s nezadovoljstvom kolegama nego s nezadovoljstvom nadređenima (Willness i sur., 2007) te dolazi do lošijih interpersonalnih odnosa unutar radnog okruženja (Gutek, 1985; Barling i sur., 2001). Seksualno uznemiravanje ometa timski rad, grupnu koheziju i suradnju te potiče neproduktivno radno okruženje (Park i sur., 2022). Dolazi do većeg broja i intenziteta sukoba, niske razine timske kohezije i manje suradnje te do smanjene financijske uspješnosti tima (Raver i Gelfand, 2005). Tako dolazi i do smanjivanja produktivnosti cijele radne grupe (Legnick-Hall, 1995).

Najvjerojatniji je odgovor na uznemiravanje izbjegavanje radnog mjesta (Gruber, 2003). Može se manifestirati kao odlazak u mirovinu, davanje otkaza ili izostajanje s posla. Žrtve koje ostaju raditi ostaju jer ne vide odlazak kao realnu mogućnost. Ponekad nemaju dovoljno financijskih sredstava, ponekad nema drugih opcija na tržištu rada, a ponekad se osjećaju

primoranim da ostanu na trenutnom radnom mjestu (Willness i sur., 2007). Većina žena također smatra kako zbog svoje radne uloge mora nastaviti komunikaciju s počiniteljem (Schneider i sur., 1997). Zbog svega navedenog češća su ponašanja povlačenja s posla i ulaganja manje truda u radne zadatke (Willness i sur., 2007). Čak i kad su žrtve doživjele najteži oblik seksualnog uznemiravanja, silovanje, njih 81% odlučuje ostati na poslu (Lundberg-Love i Marmion, 2003).

Strah oko prijavljivanja

Osim izbjegavanja počinitelja seksualnog uznemiravanja najčešći je odgovor pokušaj zaustavljanja takvog ponašanja bez direktnog i asertivnog suočavanja (Fitzgerald i sur., 1995). To znači da žrtve rijetko podnesu službene prijave protiv počinitelja seksualnog uznemiravanja ili nekome kažu da se ono događa. Godine 1997. samo je 17,4% žrtava reklo nadređenome što im se događa, a 6% podnijelo je službenu žalbu (Schneider i sur., 1997). Iako u posljednjim desetljećima dolazi do promjene u kulturi šutnje te se sve češće prijavljuju slučajevi službenih prijava, prijavljivanje je i dalje nisko, oko 20% od ukupnog broja žrtava (Birinxhikaj i Guggisberg, 2017). Hoće li žrtva prijaviti seksualno uznemiravanje ovisi o toleranciji organizacije, odnosno o tome hoće li se pritužbe uzeti u obzir, postoji li rizik za žrtvu ako prijavi počinitelja te postoje li sankcije za počinitelja (Hulin i sur., 1996; Ford i Ivancic, 2020). No čak i kad se ono prijavi, istraživanja pokazuju da prijava seksualnog uznemiravanja ne dovodi do njegova rješavanja ni do prekida takvog ponašanja (Birinxhikaj i Guggisberg, 2017). Osim toga što žrtve ne vjeruju da će prijava promijeniti situaciju, boje se da će izgubiti posao, da će biti izložene neugodnim ispitivanjima te da će ponovno biti viktimizirane. Stoga žene koje su žrtve češće pokušavaju tolerirati uznemiravanje, reinterpreteraju ga kao nešto što je neopasno, okrivljavaju sebe, poriču da se događa te pokušavaju zaboraviti da se dogodilo (Fitzgerald i sur., 1995). Kada bi se i saznalo za seksualno uznemiravanje, neke bi žrtve okrivile sebe te bi to rezultiralo njihovim otkazom (Goba-Malinga, 2011). Općenito, žrtve češće daju otkaz, a da ne prijave počinitelja nego što poduzmu neku radnju protiv njega (Gutek, 1985).

Nizak je broj žrtava koje prijave seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, stoga su vrlo bitni svjedoci. No svjedoci često trpe negativne posljedice od takvog iskustva. Kad kolega zna da se događa seksualno uznemiravanje, dolazi do stresa promatrača (Schneider, 1996). Stres promatrača naziv je za doživljavanje psihološkog i emocionalnog stresa nakon svjedočenja uznemirujućem događaju. Acquadro Maran i suradnici (2022) napravili su istraživanje o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu na 724 radnika, od kojih je 321 prijavilo da su

bili svjedoci takvom ponašanju. Istraživanje se sastojalo od modificirane verzije *Sexual Experience Questionnaire*, *Oldenburg Burnout Inventoryja*, *General Health Questionnairea*, *Satisfaction With Life Scalea* i od *Emotional Self-Efficacy Scalea*, kojima su htjeli ispitati kako indirektna iskustva sa seksualnim uznemiravanjem zajedno sa strategijama suočavanja utječu na mentalno zdravlje svjedoka seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Otkrili su da svjedoci seksualnog uznemiravanja imaju veće emocionalne posljedice od njihovih kolega koji nisu svjedočili takvom ponašanju. Oni imaju smanjenu radnu produktivnost (Vara-Horna i sur., 2023), manje su zadovoljni poslom te je veća vjerojatnost da će dati otkaz (LaBand i Lentz, 1998). Često osjećaju strah te nepovjerenje prema organizaciji i kolegama (Herrmann i sur., 2020). McDonald i suradnici (2016) zaključili su da je odluka svjedoka o tome hoće li intervenirati ovisna o tome koliko se oni sami identificiraju sa žrtvom, o pretpostavci o posljedicama za počinitelja nakon prijave, o reakcijama drugih kolega na seksualno uznemiravanje te o kulturi radnog mjesta.

Dakle veća je vjerojatnost intervencije što je veća identifikacija sa žrtvom seksualnog uznemiravanja, ako vjeruju da postoje sankcije za počinitelja nasilja, ako je aktivnost kolega veća te ako je kultura radnog mjesta takva da je seksualno uznemiravanje neprihvatljivo. Također je vjerojatnije da će svjedoci reagirati ako percipiraju da je uznemiravanje ozbiljno (Bowes-Sperry i O'Leary-Kelly, 2005) i da će asertivno reagirati na *quid pro quo* uznemiravanje (Benavides Espinoza i Cunningham, 2010). S intervencijom svjedoka povezana je i njihova samoeфикаsnost. Oni koji su nisko samoeфикасни češće će biti pasivni, a oni koji su visoko na samoeфикаsnosti češće će aktivno pomagati žrtvama seksualnog uznemiravanja (Gini i sur., 2008). Samoeфикаsnost je osobna evaluacija vlastite sposobnosti za eфикасно djelovanje u nekoj situaciji (Waddington, 2023). Dakle oni koji sebe smatraju sposobnima za nošenje s takvom situacijom češće će aktivno djelovati na taj problem.

Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Zaklada Friedrich Ebert u Zagrebu proveli su istraživanje o seksualnom uznemiravanju radnika i radnica u Hrvatskoj (Rodik i sur., 2024). Koristili su se kvantitativnom analitičkom metodom, tj. *online* anketom. Prigodni uzorak sastojao se od 1060 ljudi. Njihovi dobiveni rezultati bili su poprilično zabrinjavajući. U čak 44,7% slučajeva žrtve nisu uopće reagirale na seksualno uznemiravanje. Njih 32,8% požalilo se suradniku na doživljeno uznemiravanje, a 26,3% podijelilo je to s bliskom osobom s kojom nisu u poslovnoj suradnji. Iako se 32,8% direktno suočilo s počiniteljem seksualnog uznemiravanja, samo 10,2% razgovaralo je s nadređenim o tome što se dogodilo. Službeno je prijavljeno samo 2,9% slučajeva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, 1,5% drugim

institucijama, a nitko od anketiranih ljudi nije anonimno tužio počinitelja (Rodik i sur., 2024). Žrtve koje nisu nikako reagirale u 50,3% slučajeva smatrale su da se ništa ne može učiniti u situaciji seksualnog uznemiravanja na poslu. Drugi najčešći razlozi neprijavljivanja bili su strah od pogoršavanja situacije i negativnog utjecaja na karijeru, percepcija nedovoljno ozbiljnog uznemiravanja te manjak povjerenja u nadređene. Što se tiče slučajeva u kojima je došlo do prijave, ono je prestalo u samo 26,6% slučajeva, a u čak 56,1% slučajeva nije došlo do promjene (Rodik i sur., 2024). Buduća istraživanja u Hrvatskoj mogla bi se fokusirati na utjecaj seksualnog uznemiravanja na svjedoke, zato što oni također često osjećaju negativne posljedice (Schneider, 1996).

Muškarci vs. žene

Seksualno uznemiravanje, koje služi za izražavanje moći, osnažuje postojeću rodnu hijerarhiju (Berdahl, 2007). Time se može objasniti zašto su muškarci češće počinitelji seksualnog uznemiravanja – zato što se njime može unaprijediti njihov društveni status temeljen na rodu. Kad su muškarci žrtve seksualnog uznemiravanja, počinitelj je uglavnom neki drugi muškarac (Cortina i Areguin, 2021). Muškarci općenito rjeđe prijavljuju seksualno uznemiravanje od žena (McDonald, 2012). Iako je primijećen porast u prijavljenom broju seksualnog uznemiravanja muškaraca na radnom mjestu, to nije zbog toga što se povećala njegova učestalost, već zbog smanjene stigmatizacije oko seksualnog uznemiravanja muškaraca i njihove veće spremnosti na javne pritužbe (Cardinale, 2013). No i žene su počiniteljice seksualnog uznemiravanja te su njihove žrtve češće muškarci. Dok je većina ženskih žrtava u jednom istraživanju prijavilo samo muške počinitelje, muške žrtve prijavile su počinitelje obaju spolova (Basile i sur., 2020).

Postoje razlike i u doživljavanju seksualnog ponašanja na radnom mjestu ovisno o spolu (Cortina i Areguin, 2021). Dok više muškaraca primijeti sugestivno seksualno ponašanje na poslu, više ga žena vrednuje negativno (Berdahl i Aquino, 2009). Rotundo i suradnici (2001) napravili su metaanalizu 62 radova, koji su se sastojali od 66 nezavisnih uzoraka. Prema dobivenim rezultatima žene će češće percipirati neko ponašanje kao uznemiravanje i neprikladnije od muškaraca, ali ta će razlika ovisiti o vrsti uznemiravanja. Žene će češće doživjeti neko ponašanje kao uznemiravanje kada se radi o implicitnim oblicima uznemiravanja (Gutek, 1985). Implicitni oblici oni su koji nisu toliko očiti, ali i dalje imaju seksualne prizvuke (Overmann, 2023). Neki primjeri bili bi neprikladni seksualni komentari, šale koje su

seksualnog sadržaja te suptilne implikacije koje mogu biti dvosmislene. Međutim kad se radi o seksualnom dodirivanju ili o *quid pro quo* nasilju, i muškarci i žene podjednako će ga percipirati kao seksualno uznemiravanje (Jones i sur., 1987). Nije jasan uzrok tih razlika; Rotundo i suradnici (2001) komentiraju kako je moguće da su muškarci i žene socijalizirani da drugačije percipiraju socijalno-seksualno ponašanje, te da stoga muškarci procjenjuju isti događaj kao laskanje, a žene kao uznemiravanje.

Slučajevi seksualnog uznemiravanja koji su najviše istraživani i o kojima se najviše raspravlja oni su u kojima su muški počinitelj i ženska žrtva (Bendixen i Kennair, 2017). Općenito je napravljeno manje istraživanja u kojima su muške žrtve fokus, stoga su i rezultati nedosljedni. Muškarci češće navode kako im ta seksualna ponašanja ne izazivaju neugodne emocije poput osjećaja uznemirenosti, anksioznosti i stresa (Berdahl, 2007). No jedno istraživanje pokazalo je kako muškarci nakon iskustva seksualnog uznemiravanja na poslu izvještavaju o simptomima depresije i anksioznosti (Vogt i sur., 2005). Muškarci su u toj studiji imali veći porast depresivnih simptoma s porastom iskustava seksualnog uznemiravanja nego žene. Vogt i suradnici (2005) navode kako smatraju da je seksualno uznemiravanje štetnije za mentalno zdravlje muškaraca jer je prisutna viša razina stigmatizacije i muškarci općenito imaju manje socijalne podrške. Iako imaju više depresivnih simptoma, manja je vjerojatnost da će tražiti stručnu pomoć za liječenje, vjerojatnije je da će zlorabiti supstance te da će se samoozljeđivati (Kime, 2014). Što se tiče povezanosti seksualnog uznemiravanja i poremećaja hranjenja, iako je pronađena pozitivna korelacija kod ženskih žrtvi, nije pronađena kod muških (Harned i Fitzgerald, 2002). Uznemiravanje je povezano s uporabom alkohola kod obaju spolova, no samo je kod muškaraca seksualno uznemiravanje bilo pozitivno povezano s teškim epizodnim opijanjem, odnosno unosom velike količine alkohola u kratkom vremenskom razdoblju (Richman i sur., 1999). No kako muškarci češće daju otkaz nakon doživljenog seksualnog uznemiravanja, oni rjeđe imaju dugoročne zdravstvene probleme u odnosu na žene, koje češće ostaju na radnom mjestu na kojem su seksualno uznemiravane (Eriksen i sur., 2016).

Seksualno uznemiravanje i LGBTQ+ zajednica

Budući da je najveći fokus kad se govori o seksualnom uznemiravanju na slučajevima u kojima su muški počinitelj i ženska žrtva (Bendixen i Kennair, 2017), dolazi do ograničenog razumijevanja o uznemiravanju među osobama istog spola i uznemiravanju osoba LGBTQ+ zajednice. No u dosadašnjim istraživanjima pronađeno je da žene koje su pripadnice LGBTQ+ zajednice češće doživljavaju općenitu neuljudnost (Zurbrugg i Miner, 2016), a prijašnja

istraživanja provedena na populaciji žena svih seksualnih orijentacija pokazala su da je općenita neuljudnost povezana s rodnim i seksualnim uznemiravanjem (Lim i Cortina, 2005). U metaanalizi 75 studija pronašli su da je veća vjerojatnost da će LGB članovi doživjeti seksualni napad nego opća populacija (Rothman i sur., 2011).

Smith i suradnici (2016) ispitali su 299 studenata prijediplomskog studija psihologije te je njihov uzorak bio reprezentativan za opću populaciju, sadržavajući 9,7% sudionika koji pripadaju LGB zajednici. Svi sudionici ispunili su upitnik o seksualnom uznemiravanju i nasilju (*Department of Defence Service Academies Sexual Assault*), upitnik o institucionalnoj izdaji (*Institutional Betrayal Questionnaire*), listu za procjenu simptoma PTSP-a (PLC-C), upitnik za depresiju (CES-D) te upitnik o samopoštovanju (*Collective Self-Esteem Scale*). Dobiveni rezultati pokazali su kako su LGB studenti češće prijavljivali seksualno uznemiravanje i napad od heteroseksualnih studenata te kako su bili u većem riziku od negativnih psiholoških posljedica. Moguće je da LGB osobe doživljavaju teže posljedice nakon seksualnog uznemiravanja od heteroseksualnih osoba zbog višeslojne traume kojoj su pripadnici te zajednice izloženi, a koja je posljedica sistemske diskriminacije i stigmatizacije. Oni su češće bili podloženi i institucionalnoj izdaji, odnosno djelovanju nadređenih, kojom se samo pogoršava doživljena trauma žrtava (Smith i sur., 2016), što je također moglo utjecati na veći rizik od štetnih posljedica po psihičko i emocionalno zdravlje.

Što se tiče prevalencije, Jonsdottir i suradnici (2022) otkrili su da je na Islandu 34% heteroseksualnih žena doživjelo seksualno uznemiravanje na poslu, te čak 48% žena koje pripadaju LGB zajednici. Iako je zabrinjavajuće visok postotak uznemiravanih heteroseksualnih žena, ta značajna razlika ukazuje na ozbiljan problem u LGB zajednici o kojem se često ne govori. Seksualno uznemiravanje osoba istog spola kreće vrlo rano; ono je često već u srednjoškolskoj populaciji (Bendixen i Kennair, 2017). Mlade LGBTQ+ osobe često su izložene uznemiravanju upravo u periodu formiranja identiteta, kad su posebno osjetljive na okolinu i društveno prihvaćanje te takvi događaji mogu ostaviti dugoročne posljedice na njihovo emocionalno zdravlje. Takvi podaci ukazuju na hitnu potrebu za sveobuhvatnim preventivnim obrazovanjem koje bi se uz općenit problem seksualnog uznemiravanja trebalo dodatno fokusirati na prevenciju seksualnog uznemiravanja LGBTQ+ osoba.

Sears i suradnici (2024) ispitali su 1902 LGBTQ zaposlenika u SAD-u putem ankete. Njih čak 72% izjavilo je da su imali negativne komentare vezane za svoj spol ili seksualnu orijentaciju tijekom svoje karijere. Oko 35% transrodnih i nebinarnih osoba izjavilo je da su

bile seksualno uznemiravane na poslu tijekom života, a iz LGBQ zajednice njih 20%. Čak 46% LGBQ zaposlenika nije bilo otvoreno oko svoje orijentacije i roda prema svojem nadređenom, a 21% prema suradnicima. Od onih koji su bili otvoreni oko svojeg LGBTQ+ identiteta u 25% slučajeva došlo je do seksualnog uznemiravanja, za razliku od 10% onih koji to nisu podijelili (Sears i sur., 2024). Također je njih 58% od cijelog uzorka promijenilo svoj način ponašanja, poput stila oblačenja, fizičkog izgleda te razgovora o privatnom životu, kako bi prekrili svoj identitet i posljedično izbjegli diskriminaciju ili uznemiravanje. Taj tip ponašanja bio je češći kod transrodnih i nebinarnih osoba nego kod cisrodnih LBGQ zaposlenika. Dobiveni podaci jasno ukazuju na to koliko radno okruženje za LGBTQ+ osobe, pogotovo za transrodne i nebinarne pojedince, i dalje nije inkluzivno. Visok postotak sudionika koji su doživjeli negativne komentare i seksualno uznemiravanje ukazuje na duboko ukorijenjenu diskriminaciju koja nadilazi individualne slučajeve i koja je sistemski problem.

Činjenica da više od polovice LGBTQ+ zaposlenika osjeća potrebu da prikriva svoj identitet govori o strahu i kontinuiranom stresu kojem su oni izloženi te se oni na taj način pokušavaju zaštititi od moguće stigmatizacije u društvu. Međutim takva strategija samopredstavljanja često ima ozbiljne posljedice na mentalno zdravlje. Sakrivanje može smanjiti osjećaj pripadnosti, zadovoljstvo poslom (Newheiser i sur., 2017), društvenu podršku (Christie, 2021) i opću dobrobit (Lloren i Parini, 2017), dok istovremeno povećava razinu stresa i tjeskobe (Lloren i Parini, 2017). Značajno je povezano i s povećanim razinama simptoma depresije i opće anksioznosti, smanjenim doživljavanjem pozitivnih emocija te s povećanim prisustvom negativnih emocionalnih stanja, s tim da je taj efekt veći kod biseksualnih i ne-monoseksualnih pojedinaca (Feinstein i sur., 2020). Dakle LGBTQ+ zaposlenici često se suočavaju s nizom izazova na radnom mjestu te su izloženi povećanom riziku od negativnih posljedica; kako u situacijama kad odluče otkriti svoj identitet tako i kada ga nastoje sakriti. Upravo zbog toga ključno je razvijati radno okruženje koje aktivno promiče raznolikost i uključivost, koje tako može pozitivno utjecati na iskustva LGB zaposlenika (Lloren i Parini, 2017). Takvo radno okruženje može smanjiti diskriminaciju i pridonijeti općoj dobrobiti zaposlenika. Ipak, iako takve politike pružaju podršku LGBTQ+ osobama, one ne moraju nužno imati izravan utjecaj na njihovo psihološko zdravlje (Lloren i Parini, 2017). No moguće je da inkluzivne politike smanjuju vjerojatnost diskriminacije i seksualnog uznemiravanja, što bi onda posljedično moglo utjecati na mentalno zdravlje pojedinca.

Perales i suradnici (2024) koristili su se podacima ankete zaposlenika Australskog indeksa jednakosti na radnom mjestu (skraćenica: eng. *AWEI*) 2022, koja se sastojala od 44 939

zaposlenika, od kojih se 9806 identificiralo kao član LGBTQ+ zajednice. Prema njihovim rezultatima 32% LGBTQ+ zaposlenika bili su žrtve seksualnog uznemiravanja prije više od 12 mjeseci, za razliku od 23% zaposlenika koji nisu dio te zajednice. Rodno nebinarni zaposlenici najčešće su bili žrtve seksualnog uznemiravanja te je ono bilo češće za one koji su bili identificirani kao žene pri rođenju nego za one koji su bili identificirani kao muškarci pri rođenju. U vezi s transrodnim osobama, transrodni muškarci percipiraju kako su manje seksualno uznemiravani nakon prelaska u muški spol (Schilt, 2006), a transrodne žene imaju dojam većeg seksualnog uznemiravanja nakon prelaska u ženski spol (Schilt i Wiswall, 2008). Ta razlika može proizaći iz različitih društvenih očekivanja i rodni normi. Moguće je da trans-žene sada više primjećuju seksualno uznemiravanje jer prije tranzicije nisu bile svjesne takvih iskustava te da su imale različitu predodžbu određenih situacija, kao što je spomenuto u prijašnjem odlomku (Rotundo i sur., 2001). Moguće je da se one nakon tranzicije susreću s novim izazovima, uključujući veću izloženost seksualnom uznemiravanju, koje češće prijavljuju žene (McDonald, 2012).

Što se tiče prijava seksualnog uznemiravanja, LGBTQ+ zaposlenici i oni koji to nisu jednako često podnose prijave te se osjećaju zadovoljno posljedicama svojih pritužbi (Perales i sur., 2024). Istraživači bi trebali pristupiti istraživanjima o seksualnom uznemiravanju i seksualnim manjinama s iznimnom osjetljivošću, s obzirom na specifične izazove s kojima se te skupine suočavaju. Istraživanja bi trebala biti inkluzivna te uzimati u obzir raznolikost identiteta unutar LGBTQ+ zajednice kako bi se osigurao uvid u njihovu perspektivu. Ta istraživanja veoma su bitna kako bi omogućila bolje razumijevanje njihovih iskustava, koja su često obilježena stigmatizacijom, diskriminacijom i marginalizacijom.

Kako spriječiti uznemiravanje?

Postoje smjernice za sprečavanje i smanjivanje vjerojatnosti pojave seksualnog uznemiravanja na poslu. Prvo, jako je važno jasno definirati politiku o seksualnom uznemiravanju, educirati zaposlenike i pravilno primjenjivati dogovoreno (Takeyama i Kleiner, 1998). Na taj način žrtvama je smanjen strah od seksualnog uznemiravanja, a počiniteljima je jasno koji je način ponašanja prihvatljiv te se time olakšava suradnja i povećava grupna kohezija. Ključnu ulogu imaju i proaktivne aktivnosti poput redovitih edukacija (Bell i sur., 2003). Naglasak je na primarnoj prevenciji, odnosno na razvoju politike prevencije prije nego što dođe do seksualnog uznemiravanja.

Politika bi se trebala usmjeriti na promicanje pozitivnog ponašanja poput uljudnosti i međusobnog poštovanja i suradnje (Cortina, 2008) zato što su neuljudnost, rodno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao psihološki koncepti povezani (Yie i Ping, 2021). Solidarnost radne grupe smanjuje seksualno uznemiravanje jer je kolegama međusobno važna dobrobit drugih i tada su spremniji pomoći žrtvama (Benavides Espinoza i Cunningham, 2010) te je manje vjerojatno da će zaposlenici koji se uzajamno podržavaju jedni druge napadati (Chamberlain i sur., 2008.). Također bitno je da je nadređenima stalo do njihova osoblja i da im pružaju emocionalnu podršku i razumijevanje te su takva ponašanja negativno povezana s ponašanjima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (Vara-Horna i sur., 2023). Važnu ulogu ima vođa, odnosno nadređeni, koji bi trebao jasno i dosljedno reagirati na seksualno uznemiravanje (Buchanan i sur., 2014). Šefovi bi se trebali ponašati profesionalno te bi trebale postojati jasne posljedice za seksualno uznemiravanje jer se tako smanjuje vjerojatnost takvih događaja (Pryor i sur., 1993).

Oni bi trebali biti osposobljeni za rješavanje situacija seksualnog uznemiravanja te za strategije regulacije emocija žrtava koje se boje podići prijave (Mun i sur., 2024). Mogućnost pritužbi koje bi bile ozbiljno shvaćene također smanjuje vjerojatnost seksualnog uznemiravanja na poslu (Chamberlain i sur., 2008), pa bi se organizacije trebale pobrinuti da svi zaposlenici znaju kako se i kome mogu požaliti ako se njima ili kolegama događa seksualno uznemiravanje. Stoga su bitne edukacije o seksualnom uznemiravanju, ali ne samo radi žrtvi, već radi cijelog tima jer nedovoljno znanje o granici između prihvatljivog i neprihvatljivog ponašanja može stvoriti nesigurnost i nepotreban strah. Naime nakon *#MeToo* pokreta, kojim su ljudi dijelili svoja iskustva sa seksualnim uznemiravanjem (CBS, 2017), 43% zaposlenih muškaraca u SAD-u boje se da će biti lažno optuženi kao počinitelji seksualnog uznemiravanja, te posljedično češće isključuju žene iz društva (Atwater i sur., 2021). U istraživanju u Velikoj Britaniji muškarci se također zbog tog straha boje mentorirati žene (Sandberg i Pritchard, 2019).

Edukacije su često vrlo uspješne po tome što stvaraju bolje znanje o seksualnom uznemiravanju te o načinima prijave (Roehling i Huang, 2018). Njima bi trebalo razjasniti kakva ponašanja su primjerena te kakva nisu. One bi trebale rezultirati procjenama sudionika o rizicima seksualnog uznemiravanja i višom svijesti o seksualnom uznemiravanju (McDonald i sur., 2016). Obuke bi također trebale razjasniti mitove o seksualnom uznemiravanju, poput učestalosti lažnih optužbi. Da bi se postigao takav rezultat, trebale bi biti interaktivne i prilagođene publici, trajati više od četiri sata te bi ih trebao voditi prisutni predavač (Roehling i Huang 2018). Edukacije bi trebale uključivati scenarije seksualnog uznemiravanja prema

kojima bi sudionicima bio jasniji utjecaj na žrtve (Cortina i Berdahl, 2008.). Pomoću edukacija sudionici bi trebali bolje razumjeti zašto mnoge žrtve ne podnose pritužbe i zašto ostaju pasivne te bi trebale pružati uvid u to kako će sudionici vjerojatno netočno predvidjeti vlastite reakcije u slučaju seksualnog uznemiravanja.

Iako edukacije povećavaju znanje o seksualnom uznemiravanju (Roehling i Huang, 2018), neka istraživanja pokazuju kako obuka može imati negativne ishode (Quick i McFayden, 2017). Edukacije povećavaju osjetljivost na seksualno uznemiravanje, ali mogu rezultirati radnjama koje su suprotne od planiranih ishoda obuke (Buckner i sur., 2014). Edukacije mogu rezultirati i manjim brojem žena na menadžerskim pozicijama (Dobbin i Kalev, 2019). To se može objasniti time da edukacije ponekad aktiviraju tradicionalne rodne stereotipe, prema kojima su žene slabe, a muškarci moćni (Tinkler, 2013). Najveći je negativan utjecaj na muškarce i žene koji vjeruju u tradicionalnu podjelu po rodu te u rodne stereotipe prije samih edukacija. Spol voditelja edukacije također ima utjecaj. Ako su voditelji žene, dolazi do aktivacije implicitnih rodnih stereotipa, ali i eksplicitnih rodno egalitarnih uvjerenja, odnosno svjesnih uvjerenja o rodnoj ravnopravnosti (Tinkler i sur., 2015). Stoga je potrebno da se edukacije dodatno posvete razbijanju rodnih stereotipa. Edukacije bi se također trebale fokusirati na svjedoke. Oni bi trebali biti potaknuti na intervenciju, a ne na pasivno ponašanje te bi se kolege trebalo educirati o pravilnim reakcijama na saznanje o seksualnom uznemiravanju na poslu.

Manja je vjerojatnost pojave seksualnog uznemiravanja ako se prema svim zaposlenicima, bez obzira na njihov spol, rod, vjeroispovijest i nacionalnost, postupa jednako i s poštovanjem (Cortina, 2008). Stoga bi politika (organizacije) trebala stavljati naglasak na jednakost spolova i na ravnotežu moći (Mun i sur., 2024). Trebalo bi obratiti pozornost na omjer spolova te zapošljavati tako da bude jednak. Također bi se trebalo paziti da su i žene i muškarci ravnopravni po statusu. Nadređeni bi trebali javno odbaciti norme te bi ih zaposlenici trebali prepoznati kao nešto što im je svima jednako bitno (Berdahl i sur., 2018). Budući da se sva okruženja konstantno mijenjaju, potrebne su redovite procjene seksualnog uznemiravanja, njegove tolerancije i politike radne organizacije (Bell i sur., 2003; Buchanan i sur., 2014). Daljnje edukacije i promjene politike trebale bi se temeljiti na tim redovitim procjenama te bi odluke trebale biti donesene u skladu s njima.

Zaključak

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu ozbiljan je problem koji utječe na radnu atmosferu i organizaciju. Ovaj rad pruža uvid u tu problematiku uključujući njezine prethodnike, različite oblike i posljedice, kao i strategije za njezinu prevenciju. Ključni su čimbenici koji prethode pojavi seksualnog uznemiravanja situacijski faktori (Cortina i Areguin, 2021), među kojima se ističu organizacijski i rodni kontekst radnog okruženja, nesigurnost zaposlenja te loši međuljudski odnosi. Najpoznatije klasifikacije seksualnog uznemiravanja uključuju podjelu na seksualnu prisilu, neželjenu seksualnu pažnju i rodno uznemiravanje (Fitzgerald i sur., 1995) te Welshovu (1999) podjelu, koja razlikuje neprijateljsko okruženje i *quid pro quo* uznemiravanje. Iako oba modela analiziraju rodnu dinamiku i utjecaj seksualnog uznemiravanja na radno okruženje, model Fitzgeralda i suradnika (1995) nudi detaljniju klasifikaciju i obuhvaća širi raspon oblika uznemiravanja, dok Welshova (1999) podjela pojednostavljuje pristup usmjeravajući se na dva temeljna tipa uznemiravanja.

Žrtve seksualnog uznemiravanja često se suočavaju s negativnim poslovnim ishodima, kao i s nepovoljnim psihološkim, zdravstvenim i interpersonalnim posljedicama. Neke od psiholoških posljedica bile bi pojačani stres te simptomi depresije i anksioznosti (Cortina i Berdahl, 2008). Zdravstveni problemi mogu se manifestirati kao učestalije glavobolje i druge fizičke tegobe (Magley i sur., 1999), dok se u interpersonalnom smislu seksualno uznemiravanje može negativno odraziti na privatni život i socijalne odnose žrtve. Neke od organizacijskih posljedica uključuju smanjeno zadovoljstvo poslom (Schneider i sur., 1997) te češće izostajanje s posla (Hanish i Hulin, 1990). Žrtve često osjećaju strah oko prijavljivanja, zbog čega samo manji broj odluči prijaviti doživljeno uznemiravanje. Iako se u posljednjim desetljećima kultura šutnje postupno mijenja i broj službenih prijava raste, on i dalje ostaje nizak, s tek oko 20% prijavljenih slučajeva (Birinxhikaj i Guggisberg, 2017). U takvim situacijama ključnu ulogu mogu imati svjedoci, no i oni često doživljavaju negativne posljedice, poput smanjene radne produktivnosti (Vara-Horna i sur., 2003) te osjećaja straha i nepovjerenja prema organizaciji i kolegama (Hermann i sur., 2020). Iako seksualno uznemiravanje negativno utječe na oba spola, žene i muškarci razlikuju se prema nekim aspektima. Žene su sklonije prijavljivanju seksualnog uznemiravanja (McDonald, 2012), a muškarci i žene mogu različito percipirati isti događaj. Međutim razlika u percepciji manja je kad je riječ o *quid pro quo* uznemiravanju (Jones i sur., 1987). Pripadnici LGBTQ+ zajednice nerijetko su izloženi seksualnom uznemiravanju te je rizik veći za one koji su otvoreni oko svojeg identiteta. Velik postotak te zajednice često je izložen negativnim komentarima vezanim za vlastiti spol i seksualnu orijentaciju (Sears i sur., 2024).

Prevenција seksualnog uznemiravanja od ključne je važnosti, pogotovo zbog njegove velike učestalosti, a ostvarenje toga zahtijeva implementaciju edukacija, jasno definirane politike i njezine dosljedne provedbe te stvaranje okruženja u kojem su kolege solidarni. Nadređeni bi trebali pružati razumijevanje i emocionalnu podršku, dok bi ravnopravnost spolova trebala biti temelj organizacijske kulture. Također redovite procjene stanja i analiza radnog okruženja mogu pomoći u prepoznavanju potencijalnih problema i osigurati pravovremene mjere za njihovu prevenciju.

Iako nam postojeća istraživanja seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu pružaju mnogo uvida, i dalje postoje nedostaci zbog kojih je ograničeno sveobuhvatno objašnjenje problema i njegovo rješavanje. Prvi je problem što nema univerzalne definicije seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, čime su ograničeni učinci njegova istraživanja. Bez jasne i dosljedne definicije različita istraživanja drugačije tumače seksualno uznemiravanje te dolazi do neslaganja u metodologiji te manjka pouzdanosti i valjanosti korištenih instrumenata. Posljedice sežu dalje od istraživanja – do različitih i proturječnih shvaćanja zaposlenika o seksualnom uznemiravanju te percepcija prikladnosti i kategorizacije određenog ponašanja. Taj problem može obeshrabriti žrtve od prijave jer se one mogu bojati da drugi neće priznati i potvrditi da je prijavljeno ponašanje uistinu seksualno uznemiravanje. Stručnjaci bi trebali uspostaviti jasnu definiciju seksualnog uznemiravanja koja bi obuhvatila različite rodne identitete.

Istraživanja se također uglavnom fokusiraju na žene kao žrtve te je zbog toga mali uvid u iskustva muškaraca, transrodnih osoba te nebinarnih pojedinaca. Taj problem može dodatno aktivirati rodne stereotipe, utvrđujući percepciju da seksualno uznemiravanje pogađa samo žene. Zbog takvog jednodimenzionalnog pristupa može doći do manjka podataka koji bi mogli dovesti do inkluzivnih rješenja. Stoga bi se buduća istraživanja trebala fokusirati na istraživanje utjecaja na muškarce i druge skupine, kako bi se mogle osmisliti politike koje uključuju sve zaposlenike i edukacije bez obzira na rod žrtve.

Iako je edukacija o seksualnom uznemiravanju jedno od ključnih sredstava za njegovu prevenciju, još uvijek nisu posve jasni njezini efekti. Buduća bi se istraživanja trebala fokusirati na utjecaj različitih aspekata obuke te pronalaženja rješenja za razbijanje rodnih stereotipa kako bi edukacija bila uspješna u prevenciji i zaustavljanju seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Literatura

- Acquadro Maran, D., Varetto, A. i Civilotti, C. (2022). Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non-Witnesses. *Behavioural Science*, 12(9). 326. <https://doi.org/10.3390/bs12090326>
- Atwater, L. E., Sturm, R. E., Taylor, S. N. i Tringale, A. (2021). The era of #MeToo and what managers should do about it. *Business horizons*, 64, 307–318. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.12.006>
- Avina, C. i O'Donohue, W. (2002). Sexual harassment and PTSD: Is sexual harassment diagnosable trauma? *Journal of Traumatic Stress*, 15(1), 69–75. <https://doi.org/10.1023/A:1014387429057>
- Barling, J., Rogers, A. G. i 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.255>
- Basile, K.C., D'Inverno, A.S. i Wang, J. (2020). National Prevalence of Sexual Violence by a Workplace-Related Perpetrator. *American Journal of Preventative Medicine*, 58(2), 216-223. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.09.011>
- Bell, M.P., Quick, J.C. i Cychota, C.S. (2003). Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to Creating Healthy Organizations. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 160-167. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00203>
- Benavides Espinoza, C. i Cunningham, G.B.(2010). Observers' Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation. *Public Organiz Review*, 10, 323–337 <https://doi.org/10.1007/s11115-009-0109-4>
- Bendixen, M. i Kennair, L. E. O. (2017). Advances in the understanding of same-sex and opposite-sexes sexual harassment. *Evolution and Human Behavior*, 38, 583–591. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2017.01.001>
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641–658. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879>
- Berdahl, J. L i Aquino, K. (2009). Sexual behavior at work: Fun or folly? *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 34–47. <https://doi.org/10.1037/a0012981>
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W. i William, J. C. (2018) Work as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422–448. <https://doi.org/10.1111/josi.12289>
- Berdahl, J. L. i Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 426-436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426>
- Birinxhikaj, M. i Guggisberg, M. (2017). The wide-ranging impact of sexual harassment in the workplace: An Australian pilot study. *International Journal of Employment Studies*, 25(1), 6-26.
- Bowes-Sperry, L. i O'Leary-Kelly, A. M. (2005). To act or not to act: the dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review*, 30(2), 288–306. <https://doi.org/10.2307/20159120>
- Bryant-Davis, T., Chung, H. i Tillman, S. (2009). From the Margins to the Center: Ethnic Minority Women and the Mental Health Effects of Sexual Assault. *Trauma, Violence, & Abuse*, 10(4), 330-357. <https://doi.org/10.1177/1524838009339755>
- Buchanan, N.T., Settles, I.H. i O'Connor, R.C. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>

- Buckner, G., Hindman, H., Huelsman, T. i Bergman, J. (2014). Managing workplace sexual harassment: The role of manager training. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26, 257–278. <https://dx.doi.org/10.1007/s10672-014-9248-z>
- Campbell, R., Dworkin, E. i Cabral, G. (2009). An Ecological Model of the Impact of Sexual Assault on Women's Mental Health. *Trauma, Violence, & Abuse*, 10(3), 225–246. <https://doi.org/10.1177/1524838009334456>.
- Cardinale, J. (2013, 29. travnja). *Sexual harassment complaints by males on the rise: 2012 EEOC enforcement and litigation statistics*. Casetext. <https://casetext.com/analysis/sexual-harassment-complaints-by-males-on-the-rise-2012-eec-enforcement-and-litigation-statistics>
- CBS. (2017, 17. listopada). *More than 12 million “Me too” facebook posts, comments, reactions in 24 hours*. <https://www.cbsnews.com/news/metoo-more-than-12-million-facebook-posts-comments-reactions-24-hours/>
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Trope, D. i Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*, 35(3), 262–295. <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>
- Chen, H., Kwan, H. K. i Ye, W. L. (2021). Effects of sexual harassment on work–family enrichment: the roles of organization-based self-esteem and Polychronicity. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(2), 409–434. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09787-5>
- Christie, C. (2021). What is hidden can still hurt: Concealable stigma, psychological well-being, and social support among LGB college students. *Sexuality Research and Social Policy*, 18, 693–701. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00492-4>
- Cooper, C. L. i Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *The Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.2307/20159376>
- Cortina, L. M. i Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285–309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>
- Cortina, L. M. i Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. U J. Barling i C. L. Cooper (Ur.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Vol. I. Micro Approaches* (str. 469–497). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. i Langhout, R. D. (2001). Incivility at the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Crull, P. (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counseling. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52(3), 539–544. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1982.tb01440.x>
- Dansky, B. S. i Kilpatrick, D. G. (1997). Effects of sexual harassment. U W. O'Donohue (Ur.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (str. 152–174). Allyn & Bacon.
- Dekker, I. 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.1.7>
- Dionisi, A. M. i Barling, J. (2015). Spillover and crossover of seks-based harassment from work to home: Supervisor gender harassment affects romantic relationship functioning via targets' anger. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 196–215. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1969>

- Dobbin, F. i Kalev, A. (2019). The promise and peril of sexual harassment programs. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(25), 12255-12260. <https://doi.org/10.1073/pnas.1818477116>
- Donovan, M. A., Drasgow, F. i Munson, L. J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683–692. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.683>
- Einarsen, S. i Nielsen, M. (2014). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Eriksen, T. L. M., Høgh, A. i Hansen, A. M. (2016). Long-term Consequences of Workplace Bullying on Sickness Absence. *Labour Economics*, 43, 129-150. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.06.008>
- Feinstein, B. A., Xavier Hall, C. D., Dyar, C., & Davila, J. (2020). Motivations for Sexual Identity Concealment and Their Associations with Mental Health among Bisexual, Pansexual, Queer, and Fluid (Bi+) Individuals. *Journal of Bisexuality*, 20(3), 324–341. <https://doi.org/10.1080/15299716.2020.1743402>
- Fitzgerald, L. (2019). Unseen: the sexual harassment of low-income women in America. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 5-16. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2019-0232>
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J. i 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. i Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425–445. https://doi.org/10.1207/s15324834baso1704_2
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M. i Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152–175. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7)
- Ford, J.L. i Ivancic, S.R. (2020). Surviving organizational tolerance of sexual harassment: An exploration of resilience, vulnerability, and harassment fatigue. *Journal of Applied Communication Research*, 48(2), 186-206. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1739317>
- Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F. i Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 164–177. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1033>
- Gini, G., Albiero, P., Benelli, B. i Atoè, G. (2008). Determinants of adolescents' active defending and passive bystander behavior in bullying. *Journal of Adolescence*, 31(1), 93–105. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2007.05.002>
- Goba-Malinga, N. U. (2011). *Sexual harassment in the workplace: A case study of women's experiences at Walter Sisulu University (WSU), Eastern Cape* (Doctoral dissertation, University of KwaZulu-Natal, Durban).
- Gruber, J. (2003). Sexual harassment in the public sector. U M. Paludi i C. A. Paludi, Jr. (Ur.), *Academic and workplace sexual harassment: A handbook of cultural, social science, management, and legal perspectives* (49–75). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

- Gruber, J. i Fineran, S. (2008). Comparing the Impact of Bullying and Sexual Harassment Victimization on the Mental and Physical Health of Adolescents. *Sex Roles*, 59(1-2), 1-13. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9431-5>
- Gruber, J. E. i Morgan, P. (Ur.). (2005). *In the company of men: Male dominance and sexual harassment*. Northeastern University Press.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. Jossey-Bass.
- Hanisch, K. A. i Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 110–128. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90006-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90006-8)
- Harned, M. S. i Fitzgerald, L. F. (2002). Understanding a link between sexual harassment and eating disorder symptoms: A mediational analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70(5), 1170–1181. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.70.5.1170>
- Herrmann, A., Seubert, C. i Glaser, J. (2020). Consequences of exposure to violence, aggression, and sexual harassment in private security work: a Mediation model. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(11–12), NP9684–NP9711. <https://doi.org/10.1177/0886260520984432>
- Hitlan, R. T., Schneider, K. T. i Walsh, B. (2006). Upsetting behavior: reactions to personal and bystander sexual harassment experiences. *Sex Roles*, 55, 187–195. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-006-9072-5>
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F. i Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. U M. S. Stockdale (Ur.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (127–150). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483327280.n7>
- Hutagalung, F. i Ishak, Z. (2012). Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 723-730. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.190>
- Jones, T. S., Remland, M. S. i Brunner, C. C. (1987). Effects of employment relationship, response of recipient and seks of rater on perceptions of sexual harassment. *Perceptual and Motor Skills*, 65(1), 55–63. <https://doi.org/10.2466/pms.1987.65.1.55>
- Jonsdottir, S. D., Hauksdottir, A., Aspelund, T., Jakobsdottir, J., Runarsdottir, H., Gudmundsdottir, B., Tomasson, G., Valdimarsdottir, U. A., Halldorsdottir, T. i Thordardottir, E. B. (2022). Risk Factors for Workplace Sexual Harassment and Violence Among a National Cohort of Women in Iceland: a Cross-Sectional Study. *Lancet.Public Health*, 7(9), 763–774. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00201-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00201-8)
- Kabat-Farr, D. i Cortina, L. M. (2014). Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. *Law and Human Behavior*, 38(1), 58–72. <https://doi.org/10.1037/lhb0000045>
- Kime, P. (2014, 4. prosinca). *Incidents of rape in military much higher than previously reported*. Military Times. <https://www.militarytimes.com/2014/12/04/incidents-of-rape-in-military-much-higher-than-previously-reported/>
- Knapp, D. E., Faley, R. H., Ekeberg, S. E. i DuBois, C. L. Z. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: a conceptual framework. *Academy of Management Review*, 22(3), 687–729. <https://doi.org/10.2307/259410>
- Konrad, A. M. i Gutek, B. A. (1986). Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment. *Administrative Science Quarterly*, 31(3), 422-438. <https://doi.org/10.2307/2392831>
- LaBand, D. N. i Lentz, B. F. (1998). The effects of sexual harassment on job satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 594-607. <https://doi.org/10.2307/2525010>

- Larsen, S. E. i Fitzgerald, L. F. (2011). PTSD symptoms and sexual harassment: the role of attributions and perceived control. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(13), 2555-2567. <https://doi.org/10.1177/0886260510388284>
- Lengnick-Hall, M. L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personnel Psychology*, 48(4), 841–864. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01783.x>
- Lim S. i Cortina L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483>
- Lim, S., Cortina, L. i Magley, V. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Lloren, A. i Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14, 289-299. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>
- Lopez, S. H., Hodson, R. i Roscigno, V. J. (2009). Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50(1), 3-27. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x>
- Lundberg-Love, P. i Marmion S. (2003). Sexual harassment in the private sector. U Paludi M, Paludi CA, Jr. (Ur.), *Academic and workplace sexual harassment: A handbook of cultural, social science, management, and legal perspectives* (str. 77–101). Praeger/Greenwood.
- Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F. i DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 390–402. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.390>
- Magley, V. J. i Shupe, E. I. (2005). Self-Labeling Sexual Harassment. *Sex Roles*, 53, 173–189. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-5677-3>
- Maran, D. A., Varetto, A. i Civilotti, C. (2022). Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non- Witnesses. *Behavioral Sciences*, 12(9), 326. <https://doi.org/10.3390/bs12090326>
- Matos K, O'Neill, O. i Lei, X. (2018). Toxic leadership and the masculinity contest culture: how “win or die” cultures breed abusive leadership. *Journal of Social Issues*, 74(3), 500–28. <https://doi.org/10.1111/josi.12284>
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- McDonald, P., Charlesworth, S. i Graham, T. (2016). Action or inaction: Bystander intervention in workplace sexual harassment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 548–566. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1023331>
- McLaughlin, H., Uggen, C. i Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- Morrow, P. C., McElroy, J. C. i Phillips, C. M. (1994). Sexual harassment behaviors and work related perceptions and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 295–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1037>
- Mun, Y. C., Hern, C. Y., Othman, W. N. W., Zainudin, Z. N. i Anuar, M. (2024). Career Issue: Effects of Sexual Harassment towards Individuals in Workplace. *International Journal of Academic*

- Newheiser, A. K., Barreto, M. i Tiemersma, J. (2017). People like me don't belong here: Identity concealment is associated with negative workplace experiences. *Journal of Social Issues*, 73(2), 341–358. <https://doi.org/10.1111/josi.12220>
- Nielsen, M. B. D., Skov, S. S., Grundtvig, G., Folker, A. P., Rugulies, R., Tybjerg Aldrich, P., Clausen, T. i Madsen, E. H. (2024). Workplace sexual harassment: a qualitative study of the self-labelling process among employees in Denmark. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 19(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2024.2324990>.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L. i Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24(3), 403–441. <https://doi.org/10.1177/0170840603024003910>
- Overmann, A. (2023, 27. veljače). Implicit sexual harassment: what it is and why men don't see it. *Anya Overmann*. <https://anyaovermann.com/blog/implicit-sexual-harassment-what-it-is-and-why-men-dont-see-it>
- Park, J., Kim, Y., Yu, J., Gong, Y. i Yoon, E. (2022). Sexual Harassment to Male Hotel Employees: An Assessment of its Negative Consequences. *Journal of Men's Health*, 18(8), 1–12. <https://doi.org/10.31083/j.jomh1808173>
- Patel, J. K., Griggs, T. i Miller, C. C. (2017, 28. prosinca). *We asked 615 men about how they conduct themselves at work*. New York Times. <https://www.nytimes.com/interactive/2017/12/28/upshot/sexual-harassment-survey-600-men.html>
- Perales, F., Campbell, A. i Elkin, N. (2024). Workplace-Sexual-Harassment Victimization and Employee Wellbeing Among LGBTQ+ and Non-LGBTQ+ Employees. *Journal of Interpersonal Violence*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/08862605241285994>
- Pryor, J. B., LaVite, C. M. i Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 68–83. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1005>
- Quick, J. C. i McFadyen, M. A. (2017). Sexual harassment: Have we made any progress? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 286–298. <https://doi.org/10.1037/ocp0000054>
- Raver, J. L. i Gelfand, M. J. (2005). Beyond the individual victim: linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 48(3), 387–400. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407904>
- Richman, J. A., Rospenda, K. M., Nawyn, S. J., Flaherty, J. A., Fendrich, M., Drum, M. L. i Johnson, T. P. (1999). Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates. *American Journal of Public Health*, 89(3), 358–363. <https://doi.org/10.2105/ajph.89.3.358>.
- Rodik, P., Ostojić, J. i Šobota, D. (2024). *Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu u Hrvatskoj*. Friedrich-Ebert-Stiftung i Savez samostalnih sindikata Hrvatske. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/21623.pdf>
- Roehlin, M. V. i Huang, J. (2018). Sexual harassment training effectiveness: an interdisciplinary review and call for research. *Journal of Organizational Behaviour*, 39(2), 134–50. <https://doi.org/10.1002/job.2257>
- Rospenda, K. M., Richman, J. A., Ehmke, J. L. Z. i Zlatoper, K. W. (2005). Is Workplace harassment hazardous to your health?. *Journal of Business and Psychology*, 20, 95–110. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-6992-y>

- Rothman, E. F., Exner, D. i Baughman, A. (2011). The prevalence of sexual assault against people who identify as gay, lesbian, or bisexual in the United States: A systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(2), 55-66. <https://doi.org/10.1177/1524838010390707>.
- Rotundo, M., Nguyen D. H. i Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 914-922. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.914>
- Sandberg, S. i Pritchard, M. (2019, 17. svibnja). *The number of men who are uncomfortable mentoring women is growing*. Fortune. <https://fortune.com/2019/05/17/sheryl-sandberg-lean-in-me-too/>
- Schilt K. (2006). Just one of the guys? How transmen make gender visible at work. *Gender and Society*, 20(4), 465-90. <https://doi.org/10.1177/0891243206288077>
- Schilt, K. i Wiswall M. (2008). Before and after: gender transitions, human capital, and workplace experiences. *The B.E. Journal of Economy Analysis and Policy*, 8(1). <https://doi.org/10.2202/1935-1682.1862>
- Schneider, K. T. (1996). *Bystander Stress: The Effect of Organizational Tolerance of Sexual Harassment on Victims' Coworkers*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Schneider, K. T., Swan, S. i 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.401>.
- Schneider, K. T., Tomaka, J. i Palacios, R. (2001). Women's cognitive, affective, and physiological reactions to a male coworker's sexist behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(10), 1995-2018. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00161.x>
- Sears, B., Castleberry, N., Lin, A. i Mallory, C. (2024, 6. prosinca). *LGBTQ People's Experiences of workplace Discrimination and Harassment*. Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>.
- Shannon, C., Rospenda, K. i Richman, J. (2007). Workplace harassment patterning, gender, and utilization of professional services: Findings from a US national study. *Social Science & Medicine*, 64(6), 1178-1191. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.038>
- Smith, C. P., Cunningham, S. A. i Freyd, J. J. (2016). Sexual Violence, Institutional Betrayal, and Psychological Outcomes for LGB College Students. *Translational Issues in Psychological Science*, 2(4), 351-360. <https://doi.org/10.1037/tps0000094>
- Takeyama, D. i Kleiner, B. H. (1998). How to prevent sexual harassment in the workplace. *Equal opportunities international*, 17(6), 6-12. <https://doi.org/10.1108/02610159810785539>
- Tinkler, J. E. (2013). How do sexual harassment policies shape gender beliefs? An exploration of the moderating effects of norm adherence and gender. *Social Science Research*, 42(5), 1269-1283. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.05.002>
- Tinkler, J. E., Gremillion, S. i Arthurs, K. (2015). Perceptions of legitimacy: The seks of the legal messenger and reactions to sexual harassment training. *Law & Social Inquiry*, 40(1), 152-174. <https://doi.org/10.1111/lsi.12065>
- Vara-Horna, A. A., Díaz-Rosillo, A., Asencios-Gonzalez, Z. i Quipuzco-Chicata, L. (2023). Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management. *Heliyon*, 9(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21096>
- Vargas, E. A., Brassel, S. T., Cortina, L. M., Settles, I. H., Johnson, T. R. i Jagsi, R. (2020). #MedTOO: A Large-Scale examination of the incidence and impact of sexual harassment of physicians and

- other faculty at an academic medical center. *Journal of Women's Health*, 29(1), 13–20. <https://doi.org/10.1089/jwh.2019.7766>
- Vogt, D. S., Pless, A. P., King, L. A. i King, D. W. (2005). Deployment stressors, gender, and mental health outcomes among Gulf War I veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 18(2), 115–127. <http://dx.doi.org/10.1002/jts.20018>
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237-240. <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
- Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169–190. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.169>
- Williams, J. H., Fitzgerald, L. F. i Drasgow, F. (1999). The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. *Military Psychology*, 11(3), 303–328. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_6
- Willness, C. R., Steel, P. i Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127–162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- Woodzicka, J. A. i LaFrance, M. (2005). The Effects of Subtle Sexual Harassment on Women's Performance in a Job Interview. *Sex Roles*, 53(1-2), 67–77. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-4279-4>
- Yie, E. C. i Ping, N. T. S. (2021). Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 9(8), 29-34. <https://doi.org/10.24940/theijhss/2021/v9/i8/HS2108-023>
- Zurbrugg, L. i Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00565>

Abstract

This paper will provide a literature review on sexual harassment at work, which is one of the key problems of work organizations. It is a pattern of unwanted behavior that humiliates an individual on the basis of their gender and has various harmful consequences. The organizational and gender context of the workplace, job insecurity and poor interpersonal relationships are important antecedents of sexual harassment. It has various forms. The most famous are Fitzgerald's categorization into sexual coercion, unwanted sexual attention and gender-based harassment (Fitzgerald et al., 1995) and Welsh's (1999) categorization into hostile coercion and quid pro quo harassment. Victims often suffer from adverse business outcomes, psychological and health consequences and from negative impacts on their personal lives. It also affects the work team and witnesses of sexual harassment. Most victims don't report the harassment and continue to work, but with increased absenteeism and adverse work-related outcomes. Both men and women feel the effects of sexual harassment, but they differ in certain aspects. The LGBTQ+ community is often a target of sexual harassment. For the prevention of sexual harassment education, a consistent policy, the solidarity of colleagues, a superior who provides understanding and emotional support, gender equality and regular assessments of the situation are necessary.

Keywords: sexual harassment, undesirable organizational consequences, undesirable personal consequences