



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
vezetés és szervezés mesterképzési szak

Zaklatás és visszaélés a munkahelyen

Belső konzulens:	dr. Suhajda Csilla Judit egyetemi docens
Készítette:	Turkovics Eszter KLOKEM levelező
Intézet:	Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budapest

2022

A dolgozat a bevezetőt követően mindenekelőtt tisztázni igyekszik a zaklatás és a munkahelyi erőszak fogalmát, formáit, az e körbe tartozó magatartásformákat. Igyekszik meghatározni a zaklatást, valamint a munkahelyi erőszakot, azonban tekintettel arra, hogy egzakt definíció még nem született e körben, és a téma jellegéből adódóan ez igen nehézkes feladat, a meghatározást inkább példákon keresztül igyekszik megadni. Ezt követően kitér az aktualitásokra, illetve a jelenség negatív hatásaira is.

Az ezredfordulót követően számos szakirodalom foglalkozott ezzel a témával, mégis elmondható, hogy a cégek csak néhány éve tesznek lépéseket a jelenség megfékezésére.

A kutatásokból és a szakirodalomból arra lehet következtetni, hogy míg korábban a munkahelyi zaklatás magánügy volt, ma már egyre több vállalkozás ismeri fel a jelenség kezelésének fontosságát. Ha ezeket az eseteket időben felismerik, a vállalkozások kevesebb kieső nyereségre számíthatnak, illetve az áldozat mentális terhei is egyre nehezkesebbé válnak.

Maslow szükségleti hierarchiája szerint munkahelyünkön az olyan alapvető szükségletek mellett, mint: éhség, szomjúság, biztonságérzet, azt is éreznünk kell, hogy hova tartozunk, és hogy megbecsülnek bennünket. Igényeinknek ezt a szakaszát támadhatja meg a munkahelyi zaklatás.

Fontos szempont, amelyre kitér a dolgozat is, hogy korunkban a munkahelyi zaklatás eszköztára meglehetősen kibővült, sőt, áttevődött a hangsúly a kiberzaklatásra. Ennek lényege, hogy az elektronikus eszközökön elérhető digitális felületekkel (közösségi média, e-mail stb.) nagyobb „tér” nyílik a zaklatás számára, pszichológiai tekintetben pedig könnyebbé válik a zaklatók helyzete az arctalan zaklatás lehetőségével.

A vállalatokon belül igen fontos, hogy a vállalati politika, beleértve a felsővezetői kommunikációt hogyan viszonyul a munkahelyi zaklatáshoz. Nagyon fontos, hogy konkrét kinyilatkoztatások történjenek azzal kapcsolatban, hogy a legkisebb mértékben sem megtűrt az ilyen fajta magatartás a vállalaton belül, és az esetlegesen előforduló eseteknek következményei is legyenek.

A munkahelyi zaklatások kiküszöbölésének alapvető feltétele, hogy az ilyen incidensek eljussanak a megfelelő fórumokra. Fontos tehát, hogy a vállalat olyan légkört teremtsen, amelyben a munkavállalók merik jelezni az ilyen jellegű problémákat. Fontos továbbá az is, hogy az ilyenfajta panaszok kezelésének módszere eltérjen a szokásos panaszkezelési

eljárásoktól. Panasztétel után szükséges az eset kivizsgálása, hiszen tisztázandó, hogy nem félreértésről van-e szó, vagy esetleg a panasztevő részéről fennálló túlérzékenységről. Amennyiben bebizonyosodik, hogy a panasz alapos és a probléma valós, ez esetben problémamegoldás szükséges. Az esetek nagy részében a sértett először informális megoldással próbálkozik, azaz közvetítéssel, vagy a helyzet saját erőből történő megoldásával. Amennyiben ez nem vezet eredményre, akkor szokott következni a formális megoldás, azaz a munkahelyi zaklatásra fenntartott panaszkezelési eljárás megindítása, amelybe a vállalat felsőbb rétegei is bevonásra kerülnek.

A munkahelyi zaklatások kezelésének kérdése talán a legbizalmasabb jellegű eljárás egy vállalatban belül. A 2.5. fejezetben kifejtésre kerül, hogy a vállalatnak folyamatosan és aktívan kommunikálnia kell a munkavállalói felé a munkahelyi zaklatás elfogadhatatlanságára vonatkozó nyilatkozataikat, felhívásaikat. Fontos, hogy a munkavállalók tisztában legyenek ezen eljárások jellegével és körülményeivel, az erre vonatkozó kommunikáció is elengedhetetlen a vállalat részéről. A munkahelyi zaklatás megoldására irányuló eljárásnak teljes mértékben bizalmi jellegűnek és közvetlennek kell lennie, a megoldásnak pedig az áldozatra és nem az elkövetőre kell koncentrálnia. Az eljárás végén olyan megoldást kell találni, ami nem kizárólag az elkövetőt bünteti, vagy legalábbis lehetetleníti el a további ilyen fajta cselekmények elkövetésétől, hanem amely az áldozat részére is megnyugvást, igazságtételt jelent.

A vállalat részéről elvárható továbbá, hogy oktatási programok, előadások keretén belül megismertette munkavállalóival a zaklatás és a munkahelyi erőszak magatartási formáit, jellemzőit, az ellene való hatékony védekezés eszközeit, lehetőségeket.

A nőket érő diszkrimináció és megkülönböztetés továbbra is megfelel a régi idők bevett szokásainak, hiába járunk már a 21. században. Nem feltétlenül tudatosan, de azzal, hogy a munkáltatók próbálják bevezetni az otthoni munkavégzést, segítik a nőket, hogy kisebb legyen a szakadék a nők és férfiak között a nemi alapú megkülönböztetések tekintetében. Jó lenne, ha az ilyen jellegű diszkriminációt leküzdő törekvések is egyre inkább elterjednének, hogy a nőknek ne kelljen minden erejükkel azért küzdeniük, hogy hasonló vagy megegyező bánásmódban részesüljenek nem csak a munkahelyükön, de az élet különböző területein is.

A hipotéziseim vizsgálatával bebizonyosodott, hogy az emberek többnyire nem ismerik a mobbingolás fogalmát, illetve az is, hogy hiába élünk már modern időkben, a nőket továbbra is nagyobb számban érik zaklatások a munkahelyükön, mint férfi társaikat. Továbbá az is igazolást nyert, természetesen szigorúan a kérdőívet kitöltőket figyelembe véve, hogy a negyven év feletti munkavállalóknak már kisebb eséllyel kell zaklatástól tartaniuk, mint fiatalabb kollégáiknak. Az az állításom, miszerint a verbális zaklatás nagyobb számban fordul elő egy munkahelyen, mint annak fizikális formája, szintén beigazolódott.

Esetleges későbbi vizsgálatok során érdemes lehet országos szintű, illetve nemzetközi vizsgálatokat csinálni ebben a témakörben. Illetve összehasonlítások, statisztikák készítése is előbbre viheti a zaklatás és diszkrimináció témakörében született kutatásokat és az azokra kidolgozott megoldások népszerűsítését.

Kutatásom reményeim szerint rávilágít arra, hogy mennyire nem kezeljük rendben sem a munkahelyi zaklatást, sem pedig a nőket érő diszkriminációt. Fontos lenne, hogy a HR tevékenységek fejlődjenek a munkahelyeken és kialakításra kerüljön mindenhol egy olyan biztonságos rendszer, ahol mindenki bátran és gondolkodás nélkül jelentheti az őket ért atrocitásokat anélkül, hogy attól kelljen tartania, hogy megszólják, elítélik, vagy még inkább zaklatás és diszkriminálás áldozata lesz.