

DIPLOMADOLGOZAT

TURKOVICS ESZTER
vezetés és szervezés mesterképzési szak

Budai Campus
2022



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

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	5
2.	Szakirodalmi áttekintés.....	7
2.1.	Mi a zaklatás?	7
2.2.	A munkahelyi erőszak	8
2.2.1.	Elektronikus eszközök és a zaklatás	11
2.3.	Lehetséges vállalati politika munkahelyi erőszak esetén	12
2.3.1.	Felsővezetői hozzáállás	13
2.3.2.	Cselekvések a vállalat részéről	13
2.4.	A zaklatás és erőszak incidenseinek azonosítása	14
2.4.1.	Beszámoló	14
2.4.2.	A megszokottól eltérő panaszkezelési módszer	15
2.4.3.	Válaszadás a munkahelyi erőszakra és/ vagy zaklatásról tett panaszra	15
2.4.4.	Nem hivatalos eljárás	15
2.4.5.	Hivatalos eljárás	16
2.5.	Kommunikáció, képzés és tudatosság	16
2.5.1.	Bizalmi jelleg.....	17
2.5.2.	Az ügy elbírálása	18
2.5.3.	Az eset megoldása	18
2.6.	A zaklatás és a munkahelyi erőszak kiküszöbölésére irányuló intézkedések	18
2.6.1.	Oktatási programok	19
2.7.	A nők esélyegyenlősége a munkahelyen a fenntarthatóság tükrében.....	20
2.7.1.	A nők munkaerőpiaci hátrányai.....	21
2.8.	A nemi alapú sztereotípiák hatása a diszkrimináció tudatosságára.....	22
2.8.1.	A sztereotípiák hatásának csökkentési lehetőségei	23
2.9.	A vállalkozó nőket sújtó diszkrimináció	24
2.10.	Nők elleni erőszak Magyarországon	25

3.	Saját vizsgálat	27
3.1.	Kutatási célok, kutatási kérdések, hipotézisek	27
3.2.	A vizsgálat körülményei és helyszíne	29
3.3.	Kutatás módszerek és a minta bemutatása	29
3.4.	Eredmények	30
3.4.1.	Demográfiai adatok	30
3.4.2.	Fogalom ismerete, annak elszenvedése	33
3.4.3.	Megoldási lehetőségek a zaklatás ellen	37
4.	Következtetések, javaslatok.....	40
4.1.	Hipotézisvizsgálat.....	40
4.2.	Kutatásból levonható következtetések és javaslattételek	43
5.	Összefoglalás	47
	Irodalomjegyzék	50
	Mellékletek	52
1.	Ábrajegyzék.....	52
2.	Kérdőív	53
	Függelékek	58

1. Bevezetés

A munkahelyi zaklatás talán az egyik legkárosabb munkahelyi jelenség az elmúlt években. Sokunk számára nem ismeretlen a fogalom, tanulmányaink során, képzéseink során, de a munkahelyi környezetben, akár értékelő interjúkon is megismerhettük. Körülbelül tudjuk, mit jelent a zaklatás, de vajon tudjuk-e azt is, hogy ez a negatív munkahelyi jelenség mekkora hatással van a szervezet működésére, az egyénre, az egyén teljesítményére? Ha a tekintélyelvű vezetési stílust nézem, hogyan vezethet konfliktusokhoz a szervezetben, milyen hatással van a dolgozók teljesítményére, motivációjára. (Huszár, 2021)

A 19-20. századi európai női emancipációs mozgalmak és folyamatok eredményeképpen egyre aktuálisabb és egyre komolyabban vett témává és problémává nőtte ki magát a nőkkel szemben tanúsított visszaélésszerű magatartás, és ennek egy kifejezett, speciális alcsoportját képezi a munkahelyen történő atrocitások halmaza. A nők ellen elkövetett visszaélésekkel való foglalkozás később természetesen rávilágított arra is, hogy a munkahelyen történő, visszaélésszerű, főleg tekintélyen, egyenlőtlen viszonyokon alapuló megkülönböztetések és a munkahelyi zaklatás nem kizárólag a nőkkel szembeni jelenség, hanem a férfiak is ugyanúgy áldozatokká válhatnak.

Az elmúlt néhány évtizedben a zaklatással kapcsolatos cselekmények különösen nagy figyelmet kaptak, hiszen ezek a jognak egy olyan szürkezónájába tartoznak, amelyeknek bizonyíthatósága nagyon kérdéses, és konkrét eredmény hiányában (okozott anyagi vagy egyéb kár, testi sérülés stb.) a cselekmény megtörténte is megkérdőjelezhető, így a jog nem képes ezeket hatékonyan kezelni.

Dolgozatomban nagy hangsúlyt fektetek a munkahelyi zaklatás jelenségére és annak következményeire, nemcsak az áldozat, hanem a szervezet tekintetében is, illetve a nők helyzetére a vállalkozói szférában.

A téma aktualitását mutatja az is, hogy jelenleg a zaklatásnak sokkal nagyobb visszhangja van az egész világon, mint évekkel ezelőtt volt. Sok nő, illetve esetenként férfi mer kiállni a nyilvánosság elé és vállalni a vele történeteket, hogy mások okulhassanak belőle, vagy csak egy pozitív példát mutassanak, hogy igen is nem szabad félni elmondani a velünk történeteket. Ennek megerősítésére jelent meg a köztudatban a „MeToo”, azaz „Énis” mozgalom, illetve

kezdték elterjedni a munkahelyi zaklatásokkal, visszaélésekkel kapcsolatos filmek, filmsorozatok.

Úgy érzem erről az aktualitásról is érdemes néhány szót ejteni, így erre is kitérek majd a dolgozatomban.

Nagy szükség van rá, hogy a munkahelyi zaklatásra nagyobb figyelmet fordítsunk és végre ne számítson tabu témának, ugyanis a legjobb módja azok visszaszorítására az esetek nyilvánosságra hozása. Véleményem szerint ezzel csökkenthető lehet a zaklatások száma a későbbiekben, akár csak egy adott munkahelyen belül is, hiszen ha a potenciális elkövetők tudják, hogy úgylis napvilágra kerül a tettük, talán ez meggátolná őket azok elkövetésében.

A dolgozatom módszertanával kapcsolatban szeretném megjegyezni, hogy alapvetően kétféle módszert használtam a dolgozatom megírásához és az információgyűjtéshez.

Az első módszer a témába vágó tanulmányok, esettanulmányok, esetleírások, szakirodalmi cikkek és statisztikai elemzések megismerése, összegyűjtése, majd bizonyos tartalmi elemeinek és tanulságainak részleges beépítése a dolgozatomba. Az alapul vett irodalom részletes ismertetésre kerül az irodalomjegyzékben, valamint a szövegközi hivatkozásokba.

A második módszer a saját adatgyűjtés volt. Ezen módszer lényege, hogy az általam készített kérdőív online kitöltésével adatokat gyűjtöttem az dolgozatom megírásához szükséges kérdésekben, amelyeket statisztikai módszerekkel csoportosítottam, értelmeztem és amely eredmények szintén beépítésre kerültek a dolgozatomba. Ezzel a módszerrel kapcsolatosan szeretném megjegyezni, hogy a kérdőívet elsősorban az ismeretségi körömbbe tartozó személyek töltötték ki. Az online terjesztés során ügyeltem arra, hogy a kérdéseim szempontjából releváns társadalmi csoportok közül valamennyi megjelenjen a kitöltők között, azonban a kitöltők összetételéből kiindulva nem lenne szerencsés országos szintű következtetéseket levonni, nemzetközi összehasonlításra pedig a kapott adatok nem alkalmasak. Dolgozatomban ez részletesebben kifejtésre kerül.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. Mi a zaklatás?

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteit létrehozó Európai Irányelv kimondja, hogy a zaklatás a diszkrimináció olyan formájának tekintendő, amelyben a nem kívánt magatartás célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, vagy sértő környezet létrehozása. (Pap, 2017)

Néhány példa a zaklatásra: sértő vagy arra utaló anyagok bemutatása vagy terjesztése; célzás, gúny, erkölcstelenség vagy szexista / rasszista / homofób viccek vagy megjegyzések; durva nyelvhasználat a fogyatékossgal élő személy leírásában vagy ilyen személy kinevetése; megjegyzések egy személy fizikai megjelenésére vagy jellemére, amelyek szégyent vagy szorongást okozhatnak; nem kívánt figyelem, például kémkedés, üldözés, nyaggatás, túlságosan bensőséges viselkedés, nem kívánt verbális vagy fizikai figyelmesség; nem kívánt, szexuális töltetű, ellenséges vagy személyiségtől tolaodó telefonhívások, üzenetek, e-mailek, közösségi hálózati üzenetek, faxok vagy levelek létrehozása vagy küldése; ésszerűtlen, tolaodó vagy tartós megkeresések egy személy életkorára, családi állapotára, magánéletére, szexuális érdeklődésére vagy irányultságára vonatkozóan, vagy hasonló kérdések egy személy faji vagy etnikai származására vonatkozóan, beleértve a kultúráját vagy vallását, a nem kívánt szexuális ajánlatokat, ismételt randevűzéseket vagy fenyegetéseket; arra utaló jelek, hogy a szexuális szívesség előmozdíthatja egy személy karrierjét, vagy hogy ennek megtagadása hátrányosan befolyásolja karrierjét; nem megfelelő gesztusok, érintés, vagy egyéb szükségtelen fizikai érintkezés, például másokhoz való dörgölözés; rosszindulatú pletykák terjesztése vagy valaki sértése (különös tekintettel az életkorra, fajra, nemre, házasságra, élettársi kapcsolatra, terhességre és anyaságra, nemre, fogyatékossga, szexuális irányultságra, valamint a vallás vagy meggyőződés védett jellemzőire vonatkozóan). (Hajdú, 1999)

Egyes embereket a munkahelyen is zaklathatnak, ha mások „nem megfelelőnek” tartják őket. Ez nagyobb valószínűséggel fordul elő olyan munkaerő-körökben, ahol csekély vagy nincs sokféleség. Az ilyen egyéneket mások gyakran elkerülik, és integrációs erőfeszítéseiket elutasíthatják. (Schwitckerach-Holz, 2014)

Fontosnak tartom megjegyezni ugyanakkor, hogy a zaklatás nem összekeverendő az egészséges emberi közeledéssel, érdeklődéssel. A zaklatás egyik immanens kritériuma az is, hogy egyrészt a tolakodó, sértő magatartás ismétlődő legyen, azaz egy-két, akár három alkalommal történő közeledés jellemzően nem tekintendő zaklatásnak, amennyiben a magatartás mérséklődik, vagy teljesen abbamarad.

Másik fontos kritérium, hogy az esetleges közeledés viszonzatlan legyen. Amennyiben a passzív személy a közeledést viszonozza, és azt valóságosan közeledésként éli meg, szintén nem tekintendő zaklatásnak. Ez túlságosan magától értetődő kritériumnak tűnhet, azonban igencsak indokolt a megkülönböztetés, tekintettel arra, hogy a zaklatás kétélű fegyver. Előfordulhat ugyanis olyan helyzet is, amikor előnyök szerzése céljából a passzívnak tűnő fél viszonozza a közeledést, azonban később zaklatással vádolja meg a közeledőt, ezzel zsaroló pozíciót harcolva ki.

2.2. A munkahelyi erőszak

A munkahelyi erőszak a zaklatás egy megjelenése, és aggasztó vagy terrorizáló viselkedést ír le. Olyan munkakörnyezetre utal, amelyben személyek egy csoportja vagy egyén fél vagy megijed egy másik csoport vagy egyén negatív vagy sértő viselkedésétől. (ECSA, 2016)

A munkahelyi erőszak gyakran hatalommal vagy tekintéllyel való visszaélést jelent, és gyakran tartós és kiszámíthatatlan. Lehet gyűlöletkeltő, kegyetlen vagy rosszindulatú. Akkor is előfordulhat, ha egy személy nincs tisztában azzal, hogy saját viselkedése hogyan hathat másokra, vagy ha nem szándékozik erőszakosan fellépni. (Hungler, 2017)

A munkahelyi zaklatás lehet szóbeli vagy fizikai fenyegetés, bántalmazás, például kiabálás vagy káromkodás a személyzetre vagy a munkatársakra, akár nyilvánosan, akár személyesen, beleértve a megalázó vagy sztereotíp kijelentéseket vagy megjegyzéseket; személyes sértések; egy személy vagy képességeinek lekicsinylése vagy kigúnyolása akár szemtől szembe, akár mások előtt; hirtelen dühkitörések vagy az önkontroll elvesztése egy egyén vagy csoport felett, gyakran jelentéktelen okokból; valakit szükségtelenül túlzott vagy elnyomó felügyelet alá helyezni, minden mozdulatát figyelni, vagy túl kevés dolgot kritizálni; tartós vagy megalapozatlan kritika; ésszerűtlen követeléseket támaszt a személyzettel vagy alkalmazottakkal szemben; megalázó tevékenységet ír elő, amely nem része az elvégzendő munkának, vagy megfosztja az egyént bizonyos kötelezettségeitől

minden igazolható ok nélkül; az egyén figyelmen kívül hagyása vagy kizárása például közösségi tevékenységekből, csapattalálkozókban, megbeszélésekből és közös döntésekből vagy tervezésből; fenyegetést vagy nem megfelelő megjegyzéseket tesz a karrierlehetőségekkel, a munkahely biztonságával vagy a teljesítményértékelési jelentésekkel kapcsolatban; rosszindulatú pletykák terjesztése vagy valaki sértése (különös tekintettel az életkorra, rasszra, házasságra, élettársi kapcsolatra, terhességre és anyaságra, nemre, fogyatékosagra, szexuális irányultságra, vallásra vagy meggyőződésre, valamint a nemi változás jellemzőire vonatkozóan). (ECSA, 2016)

Néha a következő kifejezéseket használják az alkalmazottak viselkedésének vagy helyzeteinek figyelmen kívül hagyására, meghatározására vagy említésére, amelyek „rejtett” munkahelyi erőszakkal járhatnak: erős vagy robusztus vezetési stílus; „személyiségi konfliktusként” nyilvántartott munkaviszony; „túlérzékenyként” vagy „gyengén humorosként” jellemez egy személyt; valakit leírni úgy, hogy „viselkedési problémája” van; olyan menedzser, aki „nem tűri a hülyéket”; nem támogatni egy olyan munkatársat, aki kisebb hibát követett el a munkájában. (Torrington-Hall, 1998)

A munkahelyi zaklatás az elmúlt évek talán egyik legkárosabb munkahelyi jelenségeként írható le. Sok szempontból veszélyezteti a munkakörnyezetet, a munkaszervezést és ezáltal a vállalatokat, azok termelékenységét, hatékonyságát. Egyes vélemények szerint ma már komoly közegészségügyi aggályt jelent. (Burges et al., 2016) A munkahelyi zaklatás szinte minden szektorban előfordulhat, a szervezet bármely szintjén. (Lewis-Gunn, 2017) A tudomány körülbelül harminc éve foglalkozik a munkahelyi zaklatás témájával. A munkavédelem, a szervezeti magatartás és a vállalati kultúra tudományterületei alapvetően csak a pszichológián keresztül foglalkoztak ezzel a témával, így a vezetés szempontjából is fontos jelenségről beszélhetünk. Felhívták a fenti tudományterületek figyelmét arra a problémára, hogy egyre több összefüggést fedeztek fel a rossz munkateljesítmény és a pszichoszociális kockázati tényezők között, amelyek kiváltó formái a munkahelyi zaklatás is. Magyarországon a pszichoszociális kockázat fogalmát az 1993. évi XCIII. törvény VIII., 2.§ (1) bekezdésének értelmező rendelkezései alapján megállapítjuk: a munkavállalót a munkahelyén érő hatások összességét (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, munkaviszony bizonytalansága stb.), befolyásolja az ezekre a hatásokra adott reakcióit, és ezzel összefüggésben előfordulhat stressz, munkahelyi baleset, szervi (pszichoszomatikus) betegségek.

A megfélemlítés olyan munkahelyi folyamat, amelyben egy alkalmazott vagy alkalmazottak csoportja elveszíti a munkahely iránti bizalmát, a kollégáiba vetett bizalmát, valamint a munkahely vezetőibe és vezetésébe vetett bizalmát egy másik alkalmazott folyamatos negatív cselekedetei és megjegyzései miatt. A zaklatás nemcsak a munkavállalók között történhet, hanem a főnökök és a beosztottak között is, és fordítva, a munkavállaló is hasonló helyzetbe hozhatja munkáltatóját, vezetőjét. A jelenség olyan formája is megfigyelhető, amikor a munkavállalók egy csoportja így viselkedik egy vagy több kollégával szemben. Jellemzője, hogy bizonyos alkalmazottakat kizárnak, nem osztanak meg velük információkat, pletykákat terjesztenek róluk, figyelmen kívül hagyják őket, megakadályozzák a munkavégzést vagy nyilvánosan kigúnyolják vagy a hátuk mögött csúfolják őket. Az áldozat bizalomvesztése következtében számos olyan probléma jelenhet meg (vagy súlyosbodhat) a munkahelyen, amely közvetlenül vagy közvetve befolyásolhatja a munkahely eredményességét, a vállalati munkaszervezést és a gazdasági mutatók által kifejezett hatékonyságot. A problémát alapvetően az jellemzi, hogy kisebb, főként szóbeli sértések alkotják, amelyek még kívülálló vagy szakember számára sem felismerhetők egyértelműen. Ebből adódóan az idő nagyon fontos és jelentős a jelenség szempontjából, hiszen a legapróbb sértődések is kicsúcsosodnak, összeadódnak, így napról napra, hétről hétre olyan munkahelyi környezetet, légkört teremtenek, amely mérgező a szervezet számára. A jelenség nem csak a munkavállalók és egyes munkavállalói csoportok körében figyelhető meg, hanem egyes kutatók szerint szervezeti szinten is előfordulhat, így elmondható, hogy a bullying akár egy vállalat szervezeti kultúrájába is beépíthető, amely inkább a munkavállaló büntetésének formája, mint a hatékony munkavégzéshez szükséges eszköz. (Einarsen et al., 2019) Magának a jelenségnek a meghatározása ma is problémákba ütközik, hiszen a témával foglalkozó szakemberek még nem tudtak egységes definíciót alkotni, emiatt nehéz a probléma meghatározása, ami jelentősen megnehezíti a további lépéseket. (Sanunders et al., 2017) A megfélemlítés a leggyakoribb kifejezés, de a munkahelyi pszichoterror kifejezés szinonimájaként is megjelenik a témával foglalkozó hazai szakirodalomban, a nemzetközi szintén pedig a legelterjedtebb elnevezések a zaklatás, bosszúság, erkölcsi zaklatás, pszichológiai erőszak, áldozattá válás, lelki terror. Az említett kifejezések nagyjából egyenértékűek.

Itt szeretnék kitérni néhány bekezdés erejéig arra, hogy a közelmúltban hogyan, és főleg milyen tényezők befolyásolták a közvéleményt a munkahelyi zaklatással kapcsolatban.

Ahogy a bevezetőben erre már tettem utalást, a munkahelyi zaklatás tematizálására és az arra való figyelemfelhívásra való törekvések megindultak a közösségi média felületeken, illetve a mozi képernyőkön is.

A közösségi média felületeken elterjedt MeToo mozgalom olyan szexuális zaklatási eseteket tárt fel, amelyekben közös, hogy az elkövető és az áldozat alá-fölé rendeltségi kapcsolatban álltak. A mozgalom elsődleges platformja a közösségi média, innen terjedt el a #metoo, azaz a hashtag meetoo megjelölés. A hashtag a közösségi média felületeken használt rendezési jelölő, amely egy platformra rendezi az ugyanazon témában íródott, ugyanazon témáról szóló bejegyzéseket, és egyéb tartalmakat. A MeeToo ezt követően túlment a közösségi média keretein és társadalmi mozgalommá vált, hasonlóan a BlackLivesMatter mozgalomhoz.

A közelmúlt azonban a modern világ egyéb eszközeivel is igyekezett megeleveníteni a munkahelyi zaklatás mibenlétét, és felhívni arra a figyelmet. Kifejezetten ezzel a témával foglalkozik a 2019-ben megjelent Bombshell (Botrány), vagy a 2022 őszén megjelenő She Said (Azt mondta) című filmek, amelyek az egyenlőtlen, alá-fölérendeltségi viszonyokon alapuló munkahelyi zaklatás pszichológiáját és elkövetésének körülményeit mutatják be megtörtént események alapján.

A felvetett esetek többségében befolyásos pozícióban lévő férfiak éltek vissza helyzetükkel. A későbbi MeToo mozgalom kapcsán voltak hatalmi pozícióban lévő női elkövetők is, olyan esetek, amikor férfiakat zaklattak. Tehát az áldozat lehet nő és férfi, és ugyanígy a bántalmazó is mindkét nemhez tartozhat. Az esetek közös jellemzője, hogy az áldozat kezdetben felnéz az elkövetőre és/vagy fenyegetve érzi magát. Az elkövető általában olyan pozícióban vagy döntési helyzetben van, amely fontos az áldozat szakmai előmeneteléhez. Például egy színésznő szerepet akar, és nincs más választása, mint alárendelni magát a rendező akaratának. Ebben az esetben szó sincs szabad választásról. (<http://metoosegito.hu/>, 2017)

2.2.1. Elektronikus eszközök és a zaklatás

Az elektronikus kommunikációs eszközök elterjedése meglehetősen hatékony terjesztő eszközt hozott létre a munkahelyi zaklatáshoz és erőszakhoz; ma már „kiberzaklatás és erőszak” néven vált ismertté. Kéretlen és szuggesztív megjegyzések, a grafikus elemek vagy a fenyegető, sértő e-mailek, a közösségi oldalakon közzétett bejegyzések és a mobiltelefonos szöveges üzenetek az internetes zaklatás valamennyi formája. Emiatt a vállalatoknak

gondoskodniuk kell arról, hogy az internetes zaklatással kapcsolatos kijelentések szerepeljenek a vonatkozó irányelvekben és eljárásokban. Megfelelő kijelentés lehet: „Az internetes zaklatás és erőszak arra utal, hogy a modern kommunikációs technológiákat megszegyenítik, megalázzák, megfenyegetik vagy megfélemlítik egy személy feletti hatalom megszerzésére és ellenőrzésére. A vállalat kommunikációs berendezéseinek ilyen célokra történő használata értelemszerűen a vállalat magatartási kódexének súlyos megsértését jelenti, és fegyelmi eljárást von maga után az elkövetővel szemben.” Ha a munkavállaló panaszkodik, hogy a fentiek valamelyikét vagy más olyan cselekményt szenvedett el, amely a munkahelyi zaklatás és/vagy erőszak definíciójába tartozik, fontos, hogy a munkavállaló komolyan vegye a panaszt és kivizsgálja a helyzetet. (Burges et al., 2016)

2.3. Lehetséges vállalati politika munkahelyi erőszak esetén

Fontos, hogy a vállalat egyértelmű írásbeli nyilatkozatot tegyen kötelezettségvállalásáról, amely tisztázza, hogy a zaklatás és a munkahelyi erőszak nem elfogadható, és hogy a szabályzat célja, hogy ezeket a viselkedéseket kiküszöbölje. A nyilatkozatnak egyértelműen fel kell sorolnia a lehető legtöbb példát azokra a viselkedéstípusokra, amelyeket munkahelyi zaklatásként vagy erőszakként rögzítenek. Meg kell határozni azokat a személyeket is, akiknél a személyzet tagjai jelenthetik az incidenseket. A vállalatnak meg kell beszélnie politikáit a munkavállalók képviselőivel és/vagy a szakszervezetekkel, és el kell nyernie támogatásukat és elköteleződésüket céljaik iránt. Amint megállapodás születik a szabályzatról, a társaságnak meg kell győződnie arról, hogy a személyzet valamennyi tagja elismerte és megértette azt. A szabályzat másolatát a részükre át kell adni, és a dokumentumot jól látható helyen ki kell függeszteni az irodák hirdetőtábláin vagy e-mail útján tájékoztatást kell küldeni róla. Ezzel egyidejűleg a vállalat workshopokat és/vagy szemináriumokat tarthat a szabályzatok zökkenőmentes végrehajtása és elfogadása érdekében. (Michelberger, 2022)

Véleményem szerint is nagyon fontos a megfelelő lépés a vállalat részéről egy zaklatásos esetben. Az első és legfontosabb lépés, hogy a HR osztály biztosítsa, hogy a zaklatást elszenvedő munkavállaló tudja, hogy bátran fordulhat hozzájuk jelentést tenni és nem kell attól tartania, hogy a vallomása kiszivárog, eljut a zaklatóhoz, hanem pont ellenkezőleg, a zaklatót talán megbüntetik, eltávolítják a pozíciójából.

2.3.1. Felsővezetői hozzáállás

A szabályzatnak tartalmaznia kell egy üzenetet a vállalat vezérigazgatójától vagy vele egyenértékű személytől. Az üzenetnek kifejeznie kell a vállalat elkötelezettségét a zaklatás és erőszak munkahelyi megszüntetése mellett, valamint azt a célt, hogy a munkakörnyezet olyan legyen, amelyben tiszteletben tartják minden munkavállaló méltóságát és jólétét. Ezen túlmenően a társaságnak ki kell neveznie egy igazgatót vagy a felső vezetés megfelelő tagját, aki általános felelősséggel tartozik e politikáért. A cégeknek jó példát kell mutatniuk. A munkaadók és a felsővezetők magatartása ugyanolyan fontos, mint bármely formális politika. Sajnos az „erős” vezetés néha erőszakos viselkedéshez vezethet. Egy olyan kultúra, amelyben az alkalmazottakkal konzultálnak, ott az aggodalmak kevésbé hozzák elő a munkahelyi erőszakot és zaklatást, mint az, amelyben a tekintélyelvű vezetési stílus uralkodik. (Wirth, 2014)

2.3.2. Cselekvések a vállalat részéről

A fejlett országokban egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a munkahelyi pszichoszociális tényezőkre, mint például a munkakörnyezetre, a csapat összetételére és az alkalmazottak közötti kommunikációra. Számos nagyvállalatnál elterjedt gyakorlat, hogy coach-okat, külön erre a célra kiképzett, kifejezetten a kommunikációval foglalkozó szakembereket alkalmaznak a cégen belüli információátadás és társalgásfejlesztésre, a kommunikációs kultúra növelésére. Ezen szakemberek feladata az, hogy minél zökkenőmentesebbé és félreérthetlenebbé tegyék a cég alkalmazottainak, dolgozóinak egymás közötti, különösen a csapaton belüli belső kommunikációját, információáramlását. A mai gyorsan változó világ megköveteli, hogy a vállalatok rugalmas szervezettel rendelkezzenek, hogy gyorsan alkalmazkodjanak a különböző trendekhez és változó piaci környezetekhez. A vállalkozások előtt nyilvánvalóvá vált flexibilitás főként pszichológiai jellegű a szervezeti forma mellett. A könnyű alkalmazkodás egyik fő mozgatórugója a vezetők és beosztottak észjárása és magatartása. Ennek köszönhetően nagyobb számban vannak jelen a csapatépítő programok és tréningek, ahol a résztvevők többet megtudhatnak egymás gondolkodásmódjáról és viselkedéséről. Ezeken a tréningeken az embereknek alkalmuk van a konfliktusok azonosítására és megoldására. A magánjellegű problémák, összeütközések, elhúzódo, pusztító, szélsőséges eseteit mobbingnak, más szóval munkahelyi zaklatásnak nevezzük,

amely nemcsak a vállalkozás résztvevőire, hanem az üzleti folyamatokra is negatívan hathat. (Klein, 2012) A munkahelyi zaklatás manapság egyre növekvő jelenség. Az a tapasztalat azonban, hogy sokan nem ismerik fel ezt a problémát.

A vállalatoknak bizonyos tisztességes eljárásokat kell fenntartaniuk annak érdekében, hogy az alkalmazottak panaszait késedelem nélkül kezeljék. A munkahelyi erőszakkal és zaklatással kapcsolatos panaszok általában egyértelmű panaszkezeléssel és fegyelmi eljárásokkal kezelhetők. Az ilyen eljárásoknak biztosítaniuk kell a titoktartást, meg kell védeniük a panaszost attól, hogy áldozattá váljon, és lehetővé kell tenniük, hogy mind a panasztevőt, mind a feltételezett elkövetőt egy általuk választott alkalmazott vagy szakszervezeti képviselő kísérje el. A társaságnak gondoskodnia kell arról, hogy a panaszt benyújtó feleket egyenlő méltósággal és tisztességesen kezeljék. Ha van egy nyilatkozat a vállalattól, amely felhívja az összes munkatárs figyelmét a vállalat irányelveire, az elvárt magatartási normákra és az alkalmazottaknak kínált támogatási pontokra, akkor minden egyén könnyebben tisztában lesz másokkal szembeni felelősségével. Fontos tudatni az alkalmazottakkal, hogy a munkahelyi erőszakkal vagy zaklatással kapcsolatos panaszokat, vagy az alkalmazottaktól az ilyen panaszokkal kapcsolatos információkat tisztességesen, bizalmasan és érzékenyen kezelik. A munkavállalók nem szívesen árulják el, ha úgy érzik, közömbösen bántak velük, vagy ha valószínű, hogy agresszivitással szembesülnek annak a személynek a részéről, akinek a viselkedése miatt tesznek panaszt. (TUC, 2016)

2.4. A zaklatás és erőszak incidenseinek azonosítása

2.4.1. Beszámoló

A munkahelyi zaklatás és erőszak okozta problémák kezelése érdekében fontos, hogy a vállalat aktívan ösztönözze munkatársait, hogy hívják fel a figyelmet a munkahelyi zaklatás és erőszak minden esetére. Ezen irányelvek készítői szerint jelenleg az a leg súlyosabb probléma, hogy az incidensek jelentős százalékát nem jelentik be a vállalatvezetésnek. (ECSA, 2016)

2.4.2. A megszokottól eltérő panaszkezelési módszer

Az is fontos, hogy a vállalatnál rendelkezzenek a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos panasz- és panaszkezelési eljárásokkal, amelyekben minden alkalmazott megbízik. Javasolt, hogy ez az eljárás elkülönüljön a cég általános panaszkezelési eljárásától. A vállalatnak ki kell jelölnie egy személyt, aki központi referenciaként szolgál a panaszt benyújtani kívánó alkalmazottak számára. Ha a megjelölt személy a társaság alkalmazottja, akkor jogosult a panasz önálló rendezésére, vagy dönthet úgy, hogy a panaszt továbbítja a cég egy magasabb szintjére. A formális eljáráson túlmenően a vállalatnak lehetőséget kell biztosítani a zaklatás vagy erőszak áldozatainak arra, hogy panaszaikat informálisan, saját belátásuk szerint rendezzék. Ez történhet például úgy, hogy a sértett egy másik, a panaszkezelésben jártas cégen belüli személy jelenlétében elmagyarázza az elkövető cselekedeteinek hatását. Az elkövető ezután lehetőséget kap arra, hogy bocsánatot kérjen tettéért, és vállalja, hogy abbahagyja azokat. Semmi esetre sem szabad az áldozatot szembesíteni az elkövetővel, ha ő nem akarja. A munkavállalók számára a vállalatnak segélyvonalat kell biztosítani, amelyet az adott harmadik fél személyzete kezel. Függetlenül attól, hogy melyik eljárást választjuk, létfontosságú, hogy minden alkalmazott megbízzon benne. (Kaucsek, 2016)

2.4.3. Válaszadás a munkahelyi erőszakról és/ vagy zaklatásról tett panaszra

Prioritást élvez a panaszok azonnali és tárgyilagos kivizsgálása. Az alkalmazottak általában nem emelnek komoly vádakot, hacsak nem érzik magukat súlyosan megsértve. Minden vizsgálódásnak tárgyilagosnak és függetlennek kell lennie. Azoknak az beosztottaknak, akik kivizsgálják a munkahelyi erőszakkal és zaklatással kapcsolatos vádakot, minden szituációt mérlegelniük kell, mielőtt döntést hoznak, mert egy adott módon a panaszos erőszakról és zaklatásról alkotott gondolkodása személyenként eltérő lehet. (ECSA, 2016)

2.4.4. Nem hivatalos eljárás mód

Néhány szituációban lehetőség nyílik az ügyek nem hivatalos megoldására, például közvetítés útján. Gyakorta megesik, hogy az emberek nem gondolnak bele, hogy viselkedésük nem kívánatos, és feszengő érzést kelt másokban. Az, hogy nem hivatalos úton

próbálják rendezni a dolgokat ahhoz vezethet, hogy megértik a felek, hogy a nem kívánatos viselkedésnek véget kell vetni. (Barkóczi, 2016)

2.4.5. *Hivatalos eljárásmód*

Ha az esetet nem sikerül megoldani informális keretek között, vagy ha a sértett fél úgy érzi, hogy a munkahelyi zaklatás rendkívül súlyos jellegű, akkor muszáj panaszkezelési megoldáshoz folyamodni. A munkaadó rendelkezhet úgy, hogy az esetet hivatalos úttal kell elrendezni és mint minden más fegyelmi jellegű ügyben, ez esetben is kiemelt fontosságú a tisztességes eljárás követése. A munkahelyen előforduló zaklatással vagy erőszakkal kapcsolatban lévő ügyeket megfelelő módon kell közölni a panaszossal és a vádlottal egyaránt. A munkahelyi zaklatással kapcsolatos hivatalos panaszokra vonatkozó részletes iránymutatások követése érdekében olyan eljárásokat kell kialakítani, amelyek összhangban vannak a dolgozókat képviselő érintett szakszervezettel. (Kaucsek, 2016)

2.5. Kommunikáció, képzés és tudatosság

Egy írott szabályzat csak akkor tudja megszüntetni a munkahelyi zaklatást és erőszakot, ha azt a gyakorlatban is alkalmazzák. Ezért a rendszeres kommunikáció, képzés és figyelemfelkeltő ülések fontossá válnak annak érdekében, hogy minden alkalmazott ismerje meg a vállalat elkötelezettségét a munkahelyi zaklatás és erőszak megelőzése iránt, tanulja meg saját felelősségét és szerepét ebben a folyamatban. Fontos az is, hogy tudja, hogyan forduljon tanácsért és útmutatásért, valamint tudja, hogyan kell panaszt tenni, és gondoskodni arról, hogy azt megfelelően kezeljék. (ECSA, 2016)

A vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a munkahelyi zaklatás és erőszak felszámolása iránti elkötelezettségét hatékonyan kommunikálja, például:

- képzési és figyelemfelkeltő programok a munkavállalók részére
- képzés munkavállalók és szakszervezeti képviselők számára
- plakátok
- üzenetek a személyzeti hirdetőtáblákon/e-maileken
- egy speciális fejezet a személyzeti kézikönyvben
- vezetői útmutatók

- munkavállalói útmutatók
- tanácsadók, akik segítenek eligazodni az alkalmazottaknak az irányelveken és eljárásokon
- cikkek a személyzeti folyóiratokban
- bevezetés a tájékoztatókba.

Minden politikát és eljárást folyamatosan felül kell vizsgálni annak érdekében, hogy hatékonyságuk maradjon. (ECSA, 2016)

A fentebb említett eszközök és eljárások mind hatékonyan szolgálják azt, hogy a mobbingot elszenvedett munkavállaló merje jelenteni az esetet. Fontos, hogy egyáltalán tudatosodjon benne, hogy neki ezt szabad megtennie, sőt jogában áll. Nem kell magában tartani és egyedül leküzdenie, nem kell nap mint nap elviselnie és tovább együtt dolgozni az elkövetővel. Nyilván egy ilyen esetet követően kell bizonyos türelmi idő magunkban, hogy feldolgozzuk érzelmileg a történeteket és eljussunk arra a szintre, hogy merünk beszélni róla, főleg nagy valószínűséggel egy vadidegen emberrel, ami valljuk be nem könnyű. Tehát az sem utolsó szempont, hogy az érintett HR-es személy olyan típusú ember legyen, akinek bátran meg kell nyílni az áldozat és nem kell attól tartania, hogy elítélik.

2.5.1. Bizalmi jelleg

A társaságnak mindenkit meg kell nyugtatnia arról, hogy nem éri őket hátrányos megkülönböztetés, nem válnak áldozattá azért, mert munkahelyi zaklatásról vagy erőszakról tesznek panaszt. A társaságnak minden bejelentést ki kell vizsgálnia, és gondoskodnia arról, hogy a panaszt benyújtó dolgozót nem érik hátrányos következmények. Ezen túlmenően a vizsgálat során és azt követően a cégnek meg kell védenie a panaszos foglalkoztatási helyzetét. Fegyelmi eljárást csak akkor célszerű indítani a panaszos ellen, ha az ellene irányuló bejelentés kellemetlennek és rosszindulatúnak bizonyul. A szexuális zaklatás a zaklatás egyik leggyakoribb formája. A cég érdeke, hogy megfelelő személyt jelöljön ki, aki képes kezelni a panaszt és kielégíteni a sértett igényeit. Ha lehetséges, a szexuális zaklatással kapcsolatos panaszt a panaszossal azonos nemű személynek kell kivizsgálnia. (ECSA, 2016)

2.5.2. Az ügy elbírálása

Az eljárásnak biztosítani kell, hogy minden meghallgatásra, valamint az azt követő fegyelmi tárgyalásokra bizalmas környezetben kerüljön sor. A vállalatoknak tájékoztatniuk kell az érdekelt feleket arról, hogy jogukban áll kíséretet vinni magukkal, legyen az barát, szakszervezeti tisztviselő, aki pártatlan, bizalmas tanácsot tud adni a munkavállalónak a panaszával kapcsolatban, és egyéb módon segítheti a panaszkezelési folyamatot a nyomon követés során. Mint minden fegyelmi és panaszkezelő tárgyalásnál, itt is a természetes igazságosság elveit kell alkalmazni. A válaszadónak jogában áll, hogy válaszoljon minden panaszra, és elmondja az incidens oldalát a saját szemszögéből. A panaszos és az alperes is behívhat tanúkat. A vállalat köteles a meghozott döntésekről írásos feljegyzést készíteni. (Sudár, 2016)

2.5.3. Az eset megoldása

A megoldást elősegítő intézkedések alkalmával a cégnek az áldozat helyett összpontosítani kell a zaklatás elkövetőjére. Nem lenne helyes csupán annyival lereagálni a helyzetet, hogy a mobbingolt személy áthelyezésre kerül, ezzel kezelve a munkahelyi erőszak és zaklatás kérdését. (ECSA, 2016)

2.6. A zaklatás és a munkahelyi erőszak kiküszöbölésére irányuló intézkedések

Számos vállalat fegyelmi szabályzata előírja, hogy bizonyos cselekmények, amelyek munkahelyi zaklatásnak és/vagy erőszaknak minősülhetnek, valójában olyan bűncselekmények, amelyekért az elkövetővel szemben fegyelmi eljárás indokolt.

Ilyen például a támadás, a megfélemlítés, a kényszer, a többi alkalmazott munkájának megzavarása, a szexuális viselkedés, valamint a nemi alapú viselkedés, amely befolyásolja azoknak a nőknek és férfiaknak a méltóságát a munkahelyen, akikre irányul. (Kaucsek, 2016)

A joggyakorlat megállapította, hogy a nemi alapú zaklatás esetén nem kell mérlegelni, hogy a sértett által elszenvedett zaklatás az áldozattal ellenkező nemű személy ellen történt-e vagy sem. A szexuális zaklatás ugyanis az áldozat nemén alapuló magatartás, és ha az áldozatot sérelem érte, akkor valóban szexuális zaklatásról volt szó. Azonban sok olyan cselekmény

vagy mulasztás, amely munkahelyi zaklatásnak és erőszaknak minősül, általában nem tartozik a vállalati fegyelmi eljárások egyik bűncselekményi kategóriájába sem. Egyes esetekben az elkövetők nem is ismerik tetteik hatását, ami inkább gyenge vagy elavult vezetési stílust eredményez, mintsem valódi rosszindulatot. Ez azonban nem mentség, és továbbra is erőszakot vagy munkahelyi zaklatást jelenthet.

A vállalatnak olyan politikával kell rendelkeznie, amely támogatja minden ember jogát ahhoz, hogy méltósággal és tisztelettel bánjanak vele a munkahelyen. Ennek a politikának aktívan elő kell segítenie egy olyan munkakörnyezet kialakítását, ahol az erőszak és a zaklatás nem tolerálható. Világosan meg kell határozni az alkalmazottaktól és vezetőktől elvárt magatartási normákat. A személyzetnek tudnia kell, hogy kihez fordulhat munkával kapcsolatos kérdésekkel, a vezetőket pedig képzésben kell részesíteni a vállalati politikák minden vonatkozásában ezen az érzékeny területen. A hatékonyság érdekében a politikát úgy kell kialakítani és alkalmazni, hogy minden alkalmazott tisztában legyen a vállalati magatartási kódex szerinti felelősségével a többi munkatárssal szembeni magatartás tekintetében. A vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a vezetők rendelkezzenek a példamutatáshoz szükséges képességekkel. A vezetőknek magabiztosnak kell lenniük a politika fenntartásában és a pozitív magatartás előmozdításában. A személyzeti kézikönyvek jó eszközök az alkalmazottakkal való kommunikációhoz; ezek közé tartozhat különösen a vállalat erőszakkal és zaklatással kapcsolatos nézet, a személyzetnek nyújtott támogatás, valamint a vállalati politikát megsértő alkalmazottakra vonatkozó következmények. (<http://metoosesito.hu/>, 2017)

Személy szerint elsődleges fontosságnak tartom, hogy egy vállalat kidolgozza és bevezesse azokat a körülményeket, melyek lehetővé teszik a munkavállalók és a vezetők számára egyaránt, hogy megismerkedjenek a munkahelyi zaklatás fogalmával, annak fajtáival és milyenségével. Ugyanis ezt követően már könnyen tudja kategorizálni az elkövető és az áldozat is, hogy mi az, amit tett vagy átélt. Talán egy ilyen tudatosítást követően az, aki másokat abuzál rájön, hogy amit tesz az bőven lefedi a zaklatás kategóriáját és inkább felhagy vele, csak ne aggassanak rá olyan jelzőket, mint zaklató.

2.6.1. Oktatási programok

A vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a személyzet részt vegyen oktatási programokban, amelyek tisztázzák a munkahelyi zaklatás és erőszak nemkívánatos hatásait,

és bemutatják a vállalat politikáját. Az ilyen programoknak meg kell határozniuk a vállalat eseményjelentési eljárásainak mechanikáját is. Ezen túlmenően javasolt, hogy a cég biztosítson irodalmat, plakátokat és videókat, ezzel is megfogalmazva és megerősítve a vállalati politikákat. Az ilyen képzési programokat minden új és meglévő alkalmazott számára elérhetővé kell tenni. Egyéb intézkedések, amelyeket a vállalatok a körülményektől függően megtehetnek, a következők lehetnek: megfelelő és megfelelően képzett személy kijelölése minden irodában a munkahelyi zaklatás és erőszak elleni tanácsadóként; gondoskodni arról, hogy minden irodában szerepeljen egy szlogen, amely szerint nem tolerálható a munkahelyi zaklatás és erőszak; a vállalatvezetőkől és a dolgozók képviselőiből vagy a szakszervezeti képviselőkből álló bizottság felállítása a politika hatékonyságának felügyeletére. (Hungler, 2017)

2.7. A nők esélyegyenlősége a munkahelyen a fenntarthatóság tükrében

A fejlett társadalmakban kifejezetten nagy teherként nehezedik a vállalatokra a fenntarthatóság társadalmi és környezeti követelményeinek figyelembevételére, mind a jogalkotói, mind a civil és a munkavállalói, mind pedig remélhetőleg egyre inkább a fogyasztói és ezzel összefüggésben a befektetők részéről. A munkahelyeken a fenntarthatóságot szem előtt tartva tudatosan tervezik, építik, működtetik, értékelik az esélyegyenlőség és a környezetbarátság biztosításával kapcsolatos stratégiákat, tökéletesítik a folyamatokat, módszereket. Az ilyen kezdeményezések azonban csak akkor tudnak működni hosszútávon, ha a felső vezetés elkötelezettségével olyan változást tudnak generálni, amely az egész szervezetet áthatja. A legkorszerűbb informatikai megoldásokon alapuló jelentős munkaszervezési megoldások, különös tekintettel a távmunkára, költségmegtakarítást jelentenek az irodabérleti költségekben, az energiaárakban, a szállítási költségekben, miközben javítják a teljesítményt és a munka-magánélet egyensúlyát, valamint védik a környezetet. (Huws, 1996) Egyúttal kompenzálják a nemek eltérő időbeli és térbeli elérhetőségét, a szülésből és eltérő életciklusokból adódó differenciákat és egyben közreműködnek a gazdasági növekedés folyamatában. Egyrészt a cégek produkálásának és hozamának magas szintű emelkedésén keresztül, hiszen azáltal, hogy a tudásalapú iparágakban a munka megszervezése flexibilisebbé válik, a munkavállaló is rugalmasabb, és sokkal inkább vágyik teljesíteni a feladatait, energiáit jobban osztja be, alkalmazkodó és könnyebben hoz döntéseket, tehát összefoglalva hatékonyabb. Másrészt a digitális technológiák ellensúlyozhatják a nők hátrányait, növelhetik munkaerő-piaci részvételüket a

táv munka-megoldások alkalmazásával és hozzájárulhatnak a növekedéshez mind jövedelemtermelőként, mind fogyasztóként. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy a globalizáció növekvő versenyképességi követelményeinek való megfelelésre irányuló gazdasági nyomás csökkentette a szociális biztonságot nyújtó hagyományos foglalkoztatási lehetőségeket, az Európai Unióban létrehozott munkahelyek 52%-a atipikus, például határozott idejű vagy részmunkaidős munka, ami a nők foglalkoztatásának növekedéséhez is vezetett. (Bankó, 2018) A társadalmi befogadás szempontjából a fenntarthatóság fontos eleme a gazdasági növekedés mellett a női foglalkoztatás magasabb szintje is, amely elengedhetetlen eszköz a szegénység, különösen a gyermekszegénység és a társadalmi egyenlőtlenségek felszámolásában. (Perrons et al., 2015) (Kabeer, 2013)

Összességében tehát elmondható, hogy azzal, hogy a munkáltatók igyekeznek egyre több helyen bevezetni a táv munka lehetőségét teret biztosítanak annak, hogy a nők és férfiak közti nemi alapú megkülönböztetés visszább szoruljon és talán a jövőben teljesen meg is szűnjön.

2.7.1. A nők munkaerőpiaci hátrányai

A nemi elfogultság világszerte tapasztalható tudatos jelenléte, az általános nemi szerepek, valamint az ebből fakadó aránytalan és rugalmatlan otthoni munkamegosztás miatt a nőket alacsony presztízsű, alacsony fizetésű, alacsony mobilitású, a gondoskodó szereppel összeegyeztethető „nőiesnek” tartják, a gondoskodás családanyai szerepkörével azonosítható alacsony presztízsű, kevés fizetéssel, alacsony mobilitással járó, csekély előmeneteli lehetőséget biztosító munkaköröket választanak. A horizontális és vertikális szegregáció az életkorral és a gyermekszámmal járó további béregyenlőtlenséget, élethosszig tartó jövedelmi és vagyoni hátrányt, alacsonyabb aktivitást és életminőséget, gazdasági függőséget, valamint nagyobb szegénységi kockázatot eredményez. Ehhez járul még a nők életében a legkülönbözőbb színtereken átívelő zaklatás és erőszak, ami szintén jelentősen hátráltatja a nők tehetségének kibontakozását, de akár tartós munkanélküliséghez is vezethet. (Pfleging-Zetlin, 2016)

A megkülönböztetés elleni fellépés csupán az első lépés a nők esélyegyenlőségének tényleges előmozdításában. Ez utóbbi elképzelhetetlen valós, hosszútávú és megállapított állami kötelezettségvállalás, a megfelelő szakpolitikai környezet megteremtése, a vállalkozói szférával szembeni szabályozásban megfogalmazott elvárások kialakítása, a

szükséges költségvetési kiadások biztosítása nélkül. Mindezek hiányában a társadalom tagjai nincsenek tisztában azzal, hogy a nemek közti egyenlőtlenségeket nem lehet természetesnek vagy megváltoztathatatlanak tekinteni, sőt meg kell kérdőjelezni, enyhíteni. (Pfleging-Zetlin, 2016)

2.8. A nemi alapú sztereotípiák hatása a diszkrimináció tudatosságára

A megszokott nemi szerepekre, valamint a nők és férfiak ezzel kapcsolatos eltérő életpályáira, az ezeket tükröző, reprodukáló média tevékenységére felkészítő szocializáció eredménye, hogy a társadalom elsősorban a férfiakhoz köti a vállalkozást. A keménység, a kockázatvállalás, a racionalitás, az önérdek érvényesítésének képessége, a lehetőségek kihasználása, a rámenősség, a munkamorál olyan tulajdonságok, amelyek a nőknél akár negatív felhangot is hordozhatnak – próbáljuk meg ugyanezeket a jelzőket csak a nőkre használni. A nők szűkebb és tágabb környezetükben sokkal több törődést, önfeláldozást, belátást, alkalmazkodást, segítőkészséget, szépségre, kedvességre való törekvést várnak el, ezeknek a nőiesnek tartott tulajdonságoknak való megfelelésük alapján megerősítést és elutasítást egyaránt kapnak, esetükben sokkal kevésbé várja el a társadalom az ötletességet, határozottságot és teljesítményt. Így pályaválasztásukat, karrierkilátásaikat, jövedelmi elvárásaikat, anyagi függetlenségük iránti igényüket a férfiaknál alacsonyabb szinten, a családi életnek alárendelve határozzák meg, önértékelésüket pedig a társadalom elismert és támogatott női szerepei, a szépségipar által kreált elvárások, illetve férfiak, a férfi vezetők és főként a partnerek felé való megfelelés határozza meg elsődlegesen. (Fertetics-Keveházi, 2019)

Így a hagyományos nemi szerepekre való felkészülésben kulcsszerepet játszanak a nemi sztereotípiák, amelyeket a nők és a férfiak is olyan mértékben magukévá tesznek a szocializáció során, hogy egyfajta önbeteljesítő jóslatként működhetnek. Mivel a megszokott nemi szerepektől való eltérést szigorúan elítéli a sztereotípiákat előszeretettel ápoló társadalom, például a megvetett, gyermekét elhagyó anya esete is ilyen. A nők és a férfiak összeolvadnak a szerepekkel, és csak kis mértékben térnek el az elvárásoktól. Mivel a társadalom megengedőbb a férfiakkal szemben, a társadalmi elvárások és sztereotípiák pedig merevebbek a nőkkel szemben, éppen utóbbiak azok, akik nem kockáztatják az elismertséget azzal, hogy hátrányokkal szembesülnek és megnevezik azokat, mert az elvárások teljesítése védelmet és státuszt is jelent számukra. (Fertetics-Keveházi, 2019)

A nemi alapú sztereotípiák az üzleti szférában is elsősorban üzleti környezetükből, vásárlóikból, beszállítóikból és esetleg hitelintézeteikből hatnak a nőkre. A férfiassággal kapcsolatos sztereotípiák ugyanakkor befolyásolják, korlátozzák a férfiak, így a vállalkozó férfiak vállalkozói működési lehetőségeit, valamint karrierjük és magánéletük alakulását. (Fertetics-Keveházi, 2019)

Tehát a nemi alapú sztereotípiák kialakulásához hozzájárult, hogy a nőktől sem ma sem régen nem várnak el férfiakra jellemző tulajdonságokat és cselekvéseket, sőt, ha egy nő ilyenekről tesz tanúbizonyságot, még furcsán is néznek rá. Ezeket a megszokásokat a sokasodó törekvések ellenére is nehéz levetkőznie mind a két nemnek egyaránt.

2.8.1. A sztereotípiák hatásának csökkentési lehetőségei

Az egyenlőtlenségek mögött meghúzódó nemi sztereotípiák felszámolása, de legalábbis megkérdőjelezése nélkül kicsi az esélye annak, hogy a vállalkozó nők hátrányai ne ismétlődjenek meg.

Az önfenntartás, az önmegvalósítás és az anyagi függetlenség támogatja a nemek közötti egyenlőségre való törekvést, még akkor is, ha ezt a vállalkozó nők nem állítják alapértékként maguk és környezetükben lévők számára.

A sztereotípiák hatását az mérsékelné a lehető legjobban, ha több szó esne róla és a jelenleginél elterjedtebbé válna az, hogy a férfiak nagyobb szerepet vállalnak a magánéleti teendőkben, ha a nők és férfiak családon belüli kölcsönös támogatása valós értéknek lenne tekinthető a társadalomban.

Fontos, hogy amíg a vállalkozó nők jelentős része részt vesz a család megélhetésének biztosításában, addig a párkapcsolatban élők többsége nem kérdőjelezi meg a hagyományos munkamegosztást. A jövedelmi szinttől függetlenül még kiemelkedő anyagi siker esetén sem törekednek a háztartási és gyermeknevelési feladatok egyenlő arányú megosztására partnerükkel, legfeljebb más fizetett segítséggel, jellemzően nőkkel, akik a házimunkában segítenek. (Fertetics-Keveházi, 2019)

A nemi sztereotípiák felszámolása az egyén, a vállalati szféra és az állam közös részvételével, aktív közreműködésével válna megvalósíthatóvá. A női vállalkozás ugyanakkor kiindulópont lehet a nemi és családi szerepek egyenlőtlenségének újragondolásához, a figyelem felkeltéséhez és a diszkrimináció megszüntetéséhez, feltéve,

hogy ezt a női vállalkozók vagy képviselői szervezeteik hatékonyan fenntartják, és képviselik az általuk elért üzleti és a társadalmi környezet felé.

2.9. A vállalkozó nőket sújtó diszkrimináció

Bár a diszkriminációról szóló jogszabály elsősorban a munkaviszonyra terjed ki, számos olyan helyzet adódhat, amely arra utal, hogy az üzleti szférában más vállalkozók vagy akár vállalkozásfejlesztéssel foglalkozó állami szervezetek rendszeres diszkriminációt tapasztalnak. Az egyenlő bánásmód iránti elvárás sérülhet egy személy vagy csoport közvetlen vagy közvetett diszkriminációjával, azonban az egyenlő bánásmódról szóló törvény a zaklatást diszkriminációnak nevezi, külön megemlítve a szexuális zaklatást. A diszkrimináció egyik formája lehet a törvényben felsorolt tulajdonságok bármelyikével rendelkező személy jogellenes elkülönítése, szegregációja. (Gulya, 2016)

A közvetlen nemi megkülönböztetés lehetősége viszonylag ritka lehet az intézményi gyakorlatban, hiszen például a banki hitelhez jutás (láthatóan legalábbis) objektív mérőszámokon alapul. Az esetleges elutasítás oka lehet azonban nemek szerint elkülönített adatfelvétel nélkül is a megfelelő tapasztalat, referenciák hiánya, a nem megfelelő hitelmúlt vagy a hitelfelvételhez szükséges fedezet hiánya, a nők társadalmi és anyagi hátrányai vagy akár a női vállalkozókkal szembeni, elkötelezettségükre, képességeikre vonatkozó előítéletek. (Gulya, 2016)

Közvetett diszkrimináció valósítható meg úgy, hogy a nemi sztereotípiák miatt csak a férfi vállalkozókat mutatják be sikeres vállalkozói példaképnek, például a bankszektorban megjelenő hirdetésekben, míg a nőket a banki szolgáltatásokkal kapcsolatban hozzá nem értőnek vagy a kizárólag férfi vállalkozó által megkeresett pénz kezelőjeként ábrázolják. Ezek a berögződések a nők hátrányos helyzetének fenntartása érdekében általánosnak mondhatók, azonban a hazai gyakorlatból teljes mértékben hiányoznak a törvény által megengedett hátrányok megszüntetésének lehetséges eszközei. (Gulya, 2016)

A fentebb említettek alapján tehát a nőknek a vállalkozások igen sok terén küzdeniük kell azért, hogy a férfiakkal egyenlően kezdjék el kezelni őket és hiába fordulhat elő, hogy egyes területeken, például az említett banki szektorban kiemelkedőbben teljesítenek egyes nők, mégsem kapnak a férfiakhoz hasonló megbecsülést csupán a nemük miatt.

2.10. Nők elleni erőszak Magyarországon

A Nők Elleni Erőszak Felszámolásának Világnapját minden év november 25-én rendezik meg, amikor minden szervezet, vállalkozás és intézmény egy rövid időre az ügy részének érzi magát, feltéve, hogy közleményben érzékenyítő módon kezeli a kérdést. A mindennapi életben azonban még mindig komoly hiányosságok mutatkoznak a nők elleni erőszakkal szembeni fellépésben társadalmi szinten. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az állami intézmények gyakorlatilag inaktívak a problémával kapcsolatban, és ha az áldozat segítséget kér is, sokszor csak a hatóságok áldozathibáztatásával találkozik. Ahelyett, hogy valódi intézkedéseket tennének az erőszak megelőzésére, a döntéshozók gyakran inkább az elkövetők malmára hajtják a vizet. (merce.hu, 2021)

De nem csak az állami intézmények felelősek a probléma kezeléséért. A nők elleni erőszak számos fajtája nagyon gyakori a munkahelyen. A sokszor erőszakos cselekményekbe torkolló zaklatást, fenyegetést és erőszakot pedig általában nem kezelik érdemben, még akkor sem, ha az adott munkahelyen erre vonatkozó előírások vannak. Hercegh Mária, a Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozatának elnöke szerint nemcsak a munkahelyi zaklatás áldozatai nem élik át a támogató légkört, hanem az emberek hajlamosabbak „másfelé nézni”, amikor látják a problémát, amikor az megtörténik a munkahelyükön.

A szövetség egy felmérést is készített, amely a nők munkahelyi zaklatással kapcsolatos tapasztalatait vizsgálta. Az eredmények azt mutatják, hogy a megkérdezettek fele tapasztalt valamilyen fajta visszaélést a munkahelyén, de csak 13%-uk számolt be az esetről. A legtöbb áldozat fél a bejelentés negatív következményeitől, attól, hogy nem hisznek neki, és a támogató környezet teljes hiánya is megakadályozza, hogy ezek az esetek napvilágra kerüljenek. A jogok ismerete is komoly probléma. A felmérés szerint a válaszadók 65%-a nem volt tisztában azzal, hogy munkahelyükön vannak-e szabályok a nők elleni zaklatás vagy erőszak eseteire. (merce.hu, 2021)

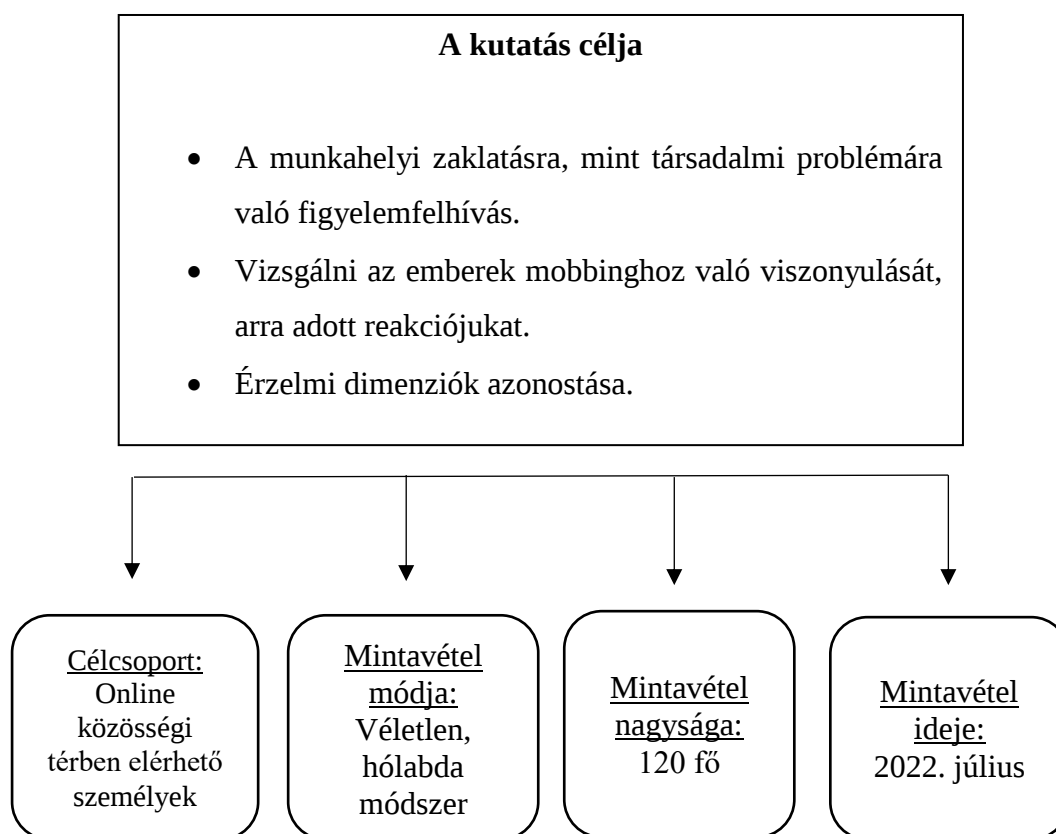
A munkahelyi zaklatásra és diszkriminációra azonban számos példát ismerünk. Jelen van, ha egy nő kevesebb fizetést kap, mint a férfi kollégája ugyanazért a munkáért, a gyakorlatban érthető, ha a munkáltató az állásinterjú során megkérdezi a női interjúalanytól gyermekvállalási szándékát, az ebédszünetben szexista viccek hangzanak el, vagy ha a helyzet konkrét verbális vagy fizikai bántalmazásig fajul. (merce.hu, 2021)

Úgy vélem, hogy jó és fontos az a munka, amit a Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata végez, hiszen mindenkinek csak segítség az, ha van egy olyan szervezet, aki igyekszik foglalkozni a bántalmazottakkal, támogatni és segíteni őket, hogy hallathassák a hangjukat és megoszthassák bátran másokkal, ami velük történt.

3. Saját vizsgálat

3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések, hipotézisek

A kutatás kvantitatív technikával, online felméréssel és mintavételi módszerrel történt. Ezzel a módszerrel az adatok számszerűsíthetők és statisztikai elemzésre alkalmasak.



1. ábra A kutatás célja és főbb ismérvei

Két fő célt helyeztem az általam végzett online felmérésnek középpontjába. Az egyik a munkahelyi zaklatás, mint a jelenlegi társadalomban aktívan jelen levő probléma tudatosítása, mivel úgy látom, hogy az emberek nagy százalékban nincsenek tisztában a fogalom jelentésével. Amikor a munkahelyi zaklatás kifejezést használjuk, a nagy többség a szexuális zaklatásra és a fizikai bántalmazásra gondol. Az kevésbé durva bántalmazást – így a piszkálást és a kisebb sértéseket – általában nem igazán számítják a zaklatás fogalmába, pedig hosszú távon nagyfokú mentális és lelki problémákat, depressziót is okozhat, befolyásolhatja a sértettek mentális egészségét. A másik célom pedig a zaklatások jellegének felmérése, milyen arányban oszlanak meg az egyes zaklatási formák.

Kutatásom célja az volt, hogy átfogóbb képet kapjak arról, hogy a munkavállalókkal milyen gyakran fordult elő, hogy önmagukon vagy akár környezetükön munkahelyi zaklatást tapasztaltak. Fontosnak tartottam azt is feltárni, hogy milyen mértékben, és milyen eszközökkel kezelik a munkahelyi zaklatást, illetve azt, hogy nem kezelik-e, és ennek mi az oka. Általánosságban elmondható, hogy a munkahelyi zaklatás olyannyira probléma, hogy az emberek nem szívesen beszélnek róla, vagy nem szívesen veszik tudomásul a környezetükben zajló eseményeket, de az is előfordulhat, hogy nem ismerik magát a munkahelyi zaklatás intézményét, és nem tudják hozzákapcsolni az általuk látott/tapasztalt viselkedést. A fentiek miatt szeretném felhívni a figyelmet a munkahelyi pszichoterorra és annak súlyosságára. Arra voltam kíváncsi, hogy az áldozatok milyen formában tapasztalják meg a zaklatást.

Válaszokat többnyire a következőkre kerestem:

- Vajon milyen arányban van vagy nincs tisztában a lakosság a mobbing kifejezéssel a felmérésben részt vevők tekintetében?
- Sajnos nem szokatlan, illetve ritka dolog a nők körében a gyakoribb zaklatottsági arány a férfiakhoz képest.
- A negyven év felettieknek már kevésbé kell zaklatástól tartaniuk, mint fiatalabb munkatársaiknak?
- A fizikai zaklatás nagyobb arányban fordulhat elő egy munkahelyen, mint a verbális zaklatás?

HIPOTÉZISEK	
H1	A mobbing jelentésével a lakosság felmérésben részt vevő tagjai nincsenek tisztában.
H2	A modern világ ellenére a nőket még mindig nagyobb arányban érik zaklatások a munkahelyükön, mint a férfiakat.
H3	A negyven év felettieknek már nem kell zaklatástól tartaniuk ellenben a negyven év alattiakkal.
H4	Verbális zaklatás nagyobb számban fordul elő egy munkahelyen, mint fizikai zaklatás.

3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne

A kérdőívet a megkérdezett személyek online töltötték ki. Egy közösségi oldalon osztottam meg a kérdőívet saját és ismerőseim profiljain. Megkértem barátaimat, ismerőseimet, hogy továbbítsák kérdőívet saját ismerőseiknek. Ezen kívül a kérdőívet három nagyobb ezzel foglalkozó csoport zárt beszélgetése során osztottam meg, kérve a tagokat, hogy amennyiben lehetőségük van rá és a téma aktuális számukra, úgy töltsék azt ki. A kérdőív kitöltése anonim formában zajlott az általam megadott Google Űrlap linken keresztül. Tartalmazott egyaránt zárt és nyitott kérdéseket is, így a kitöltők alternatív válaszok közül választhattak, vagy ötfokozatú skálán jelölték benyomásaikat, érzéseiket. A vizsgálat nem reprezentatív minta alapján történt.

3.3. Kutatás módszerek és a minta bemutatása

A felmérés általam alkalmazott módszere az adatfeldolgozás volt, ami az Excel program segítségével került elkészítésre. Diagramokat és grafikonokat készítettem az eredmények szélesebb bemutatásához, melyhez szintén a Microsoft Excel programot használtam.

A kérdőív a mellékleteknél található.

A kérdőív az alábbi részekre tagozódik:

- Alapadatok (demográfiai tényezők, a kutatás szempontjából releváns ismérvek: nem, életkor, legmagasabb végzettség, lakóhely, munkahely típusa)
- Témaszpecifikus kérdések
 - A kitöltő ismeri-e a mobbing fogalmát?
 - Élt-e már át munkahelyi zaklatást? (jelenlegi vagy korábbi munkahelyein)
 - Mit tenne, hogy elkerülje a további zaklatást?
 - Van-e tudomása a környezetében olyan emberről, aki munkahelyi zaklatás áldozata?

3.4. Eredmények

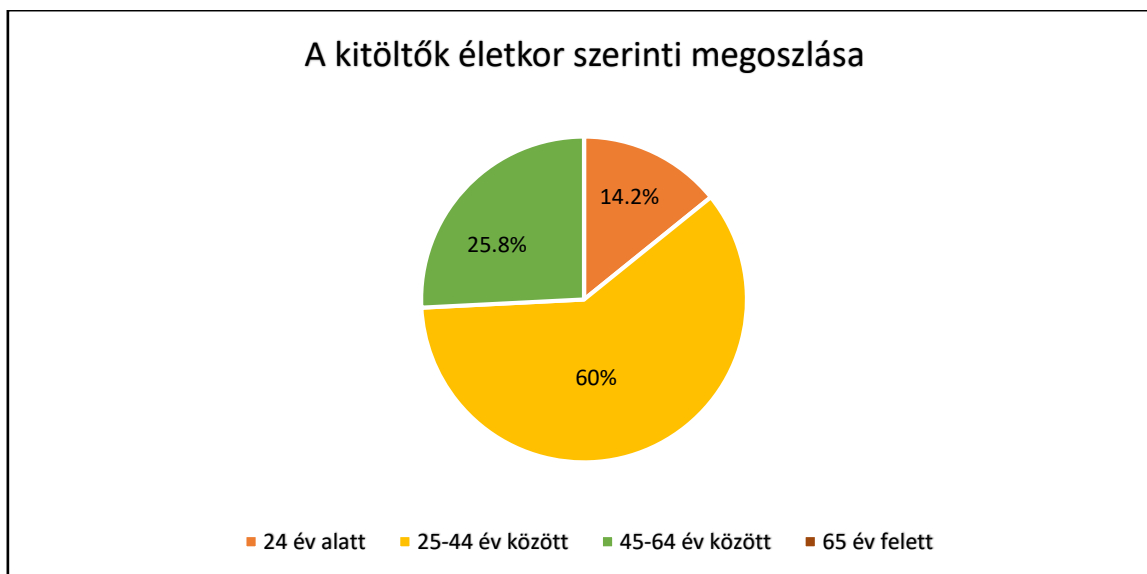
3.4.1. Demográfiai adatok

A kérdőívet nyolcvankilenc nő töltötte ki, akik az összes válaszadó 74,2%-át tették ki, és harmincegy férfi, akik a válaszadók 25,8%-át alkották. A nagy különbség annak tudható be, hogy a nők sokkal kommunikatívabbak és talán szenzitívebbek is erre a témára.



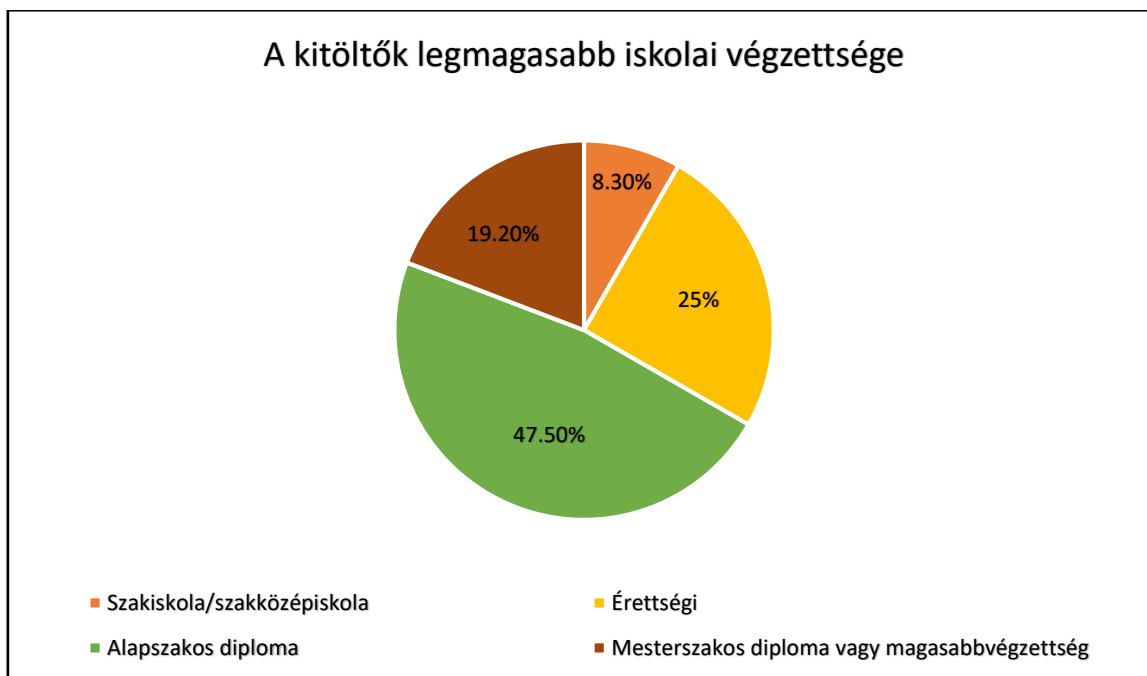
2. ábra A kitöltők nemek szerinti megoszlása

A következő ábrán a válaszadók kor szerinti megoszlását láthatjuk, a válaszadók 60%-a, azaz hetvenkettő fő a 25-44 éves korosztályba tartozik. A 45-64 év közöttiek is szép számmal képviseltetik magukat, de van néhány 24 év alatti kitöltő is. 65 év feletti személy nem töltötte ki a kérdőívet.



3. ábra A kitöltők életkor szerinti megoszlása

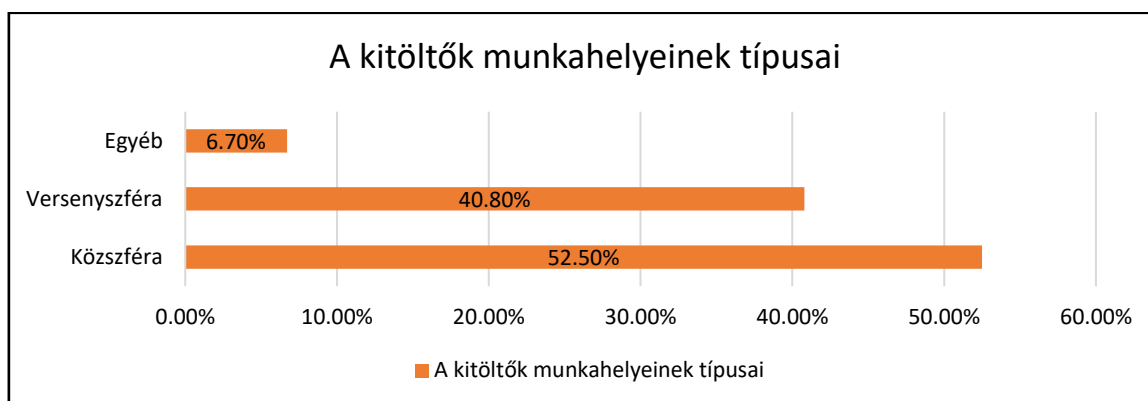
A kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége című táblázatból jól látható, hogy a vizsgálatba bevontak 47, 5%-a főiskolán végzett, de csak 19,2% végzett el magasabb szintű képzést, legyen az akár mesterképzés vagy doktori képzés. A válaszadók 25%-a érettségi bizonyítványt szerzett és 8,3% az, akik valamilyen szakközépiskolában vagy szakiskolában végeztek el középfokú tanulmányaikat.



4. ábra A kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége

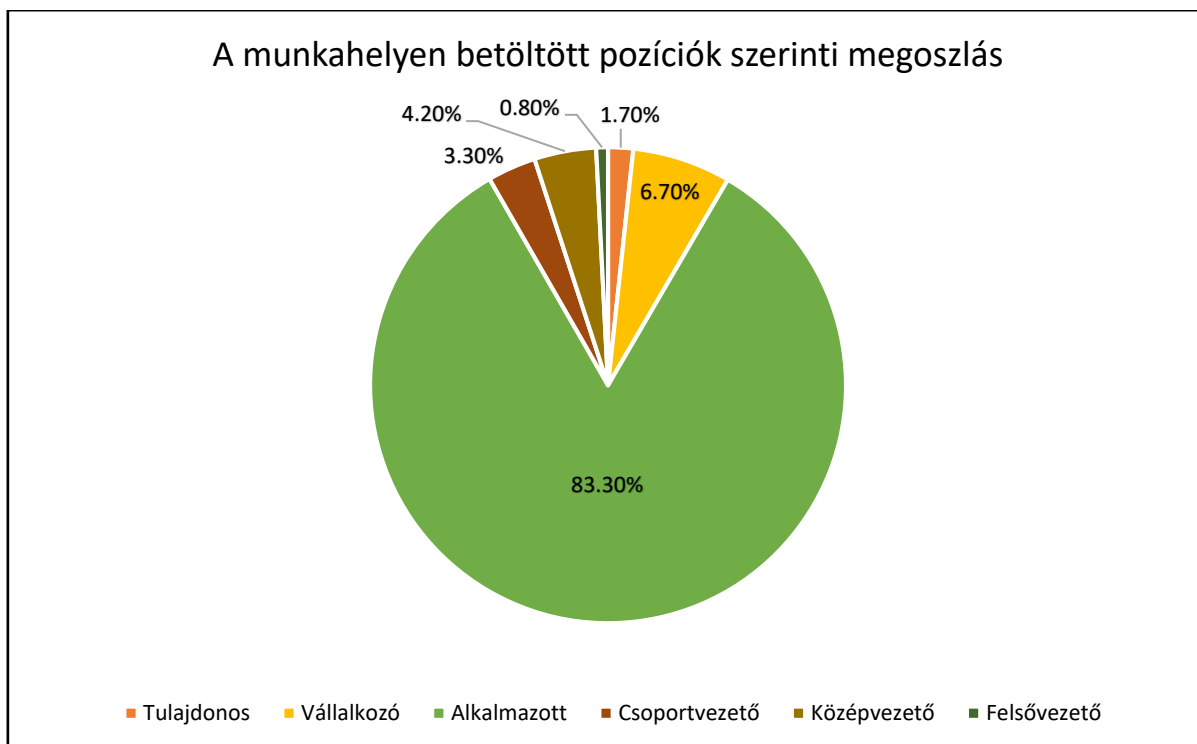
A válaszadók munkahelyeinek típusai diagram alapján a kutatásban résztvevők 52,5%-a a közszférában dolgozik, ide tartozhatnak az oktatási intézmények, kormányhivatalok, minisztériumok stb. 40,8%-uk dolgozik a versenyszférában, míg 6,7%-uk az egyéb

kategóriát jelölje meg, amibe beletartozik többek között a kereskedelem és nonprofit vállalkozások.



5. ábra A kitöltők munkahelyeinek típusai

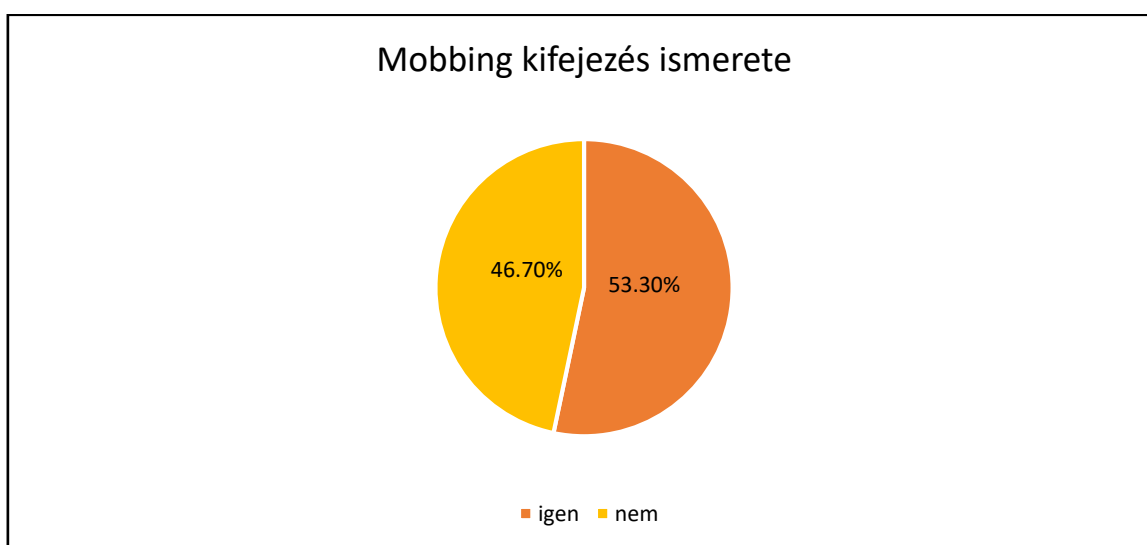
Az alábbi ábrán látható, hogy a válaszadók többsége, azaz 83,3%-a alkalmazottként dolgozik, ami jól illeszkedik a kutatási témához, mert az alkalmazottak nagyobb eséllyel válnak munkahelyi zaklatás áldozataivá. Az iroda bezártsága, a folytonos teljesítési kényszer, a szoros határidők, az ingadozó leterheltség és a vezetők folyamatos nyomása miatt sokkal könnyebben jönnek létre konfliktushelyzetek, mint a termelésben. Annak ellenére, hogy ott is kialakulhat a munkahelyi zaklatás a folyamatos munkavégzés monotonitása és a határidős gyártás miatti nagy terekre költözés miatt, a szünetekben az emberek elvonulhatnak, így kisebb az esély a súrlódásra. A többi válaszlehetőség között körülbelül arányosan oszlott el a maradék százalék. Vállalkozóként a kitöltők 6,7%-a dolgozik, ez még a legmagasabb arány a többihez képest. 4,2%-uk középvezetői státuszt tölt be a munkahelyén, 3,3% pedig csoportvezető. 1,7%-uk tulajdonosa a saját munkahelyének és csupán 0,8%-a a válaszadóknak, akik felsővezetői pozíciót töltenek be.



6. ábra A munkahelyen betöltött pozíciók szerinti megoszlás

3.4.2. Fogalom ismerete, annak elszენvedése

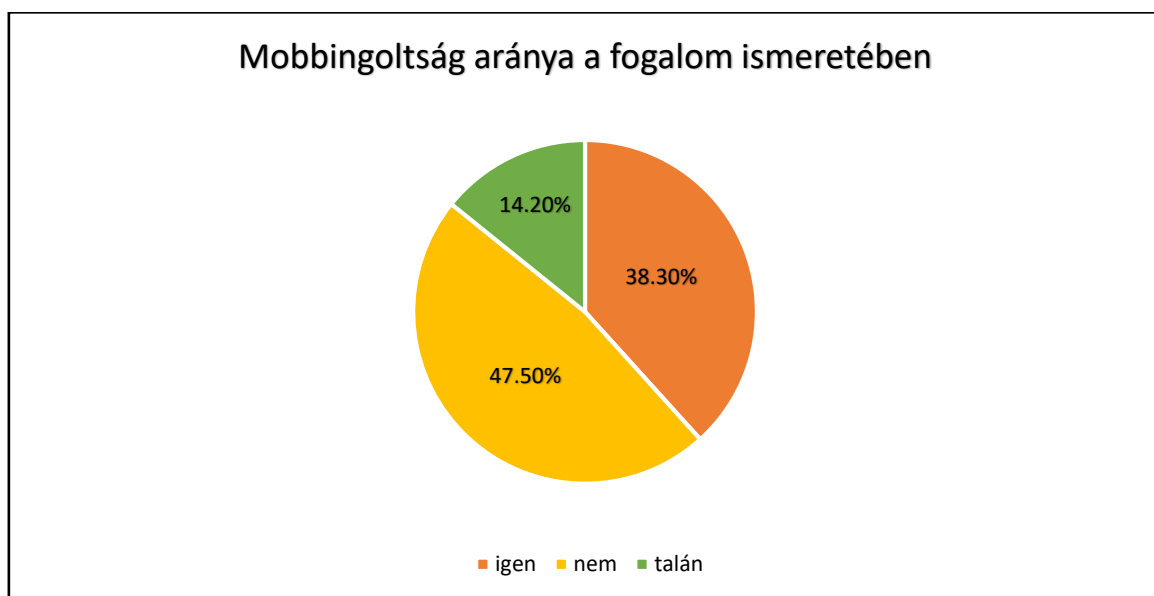
Ezeket a kérdéseket követően a válaszadókat megkérdeztem arról, hogy ismerik-e a mobbing kifejezést. Az alábbi táblázatból jól látszik, hogy a többségük nemmel szavazott, azaz 53,3%-uk, míg csupán 46,7% volt az, aki erre a kérdésre igennel felelt.



7. ábra Mobbing kifejezés ismerete

Ezt követően beillesztettem a kérdőívbe a mobbing definícióját: „A mobbing pszichológiai terror, amely legalább fél éven át tart és hetente legalább egyszer megtörténik. Tehát nem egy egyszeri, hanem sorozatos cselekedetről van szó az egyén vagy a közösség részéről. A mobbing olyan konfliktusfolyamat, mely során egyeseket folyamatos támadások, méltatlan bírálatok, piszkálódások, zaklatások érnek munkatársaiktól vagy vezetőiktől.”

A fogalom ismeretében az arányok a következők szerint alakultak arra a kérdésre keresve a választ, hogy kit élt már át korábban munkahelyi zaklatást. A válaszadók 47,5%-a jelölte a nemet válaszul, 38,3% arról nyilatkozott, hogy elszenvedett már ilyet, 14,2% pedig nem tudott dönteni, ezért talánnal feleltek.



8. ábra Mobbingoltság aránya a fogalom ismeretében

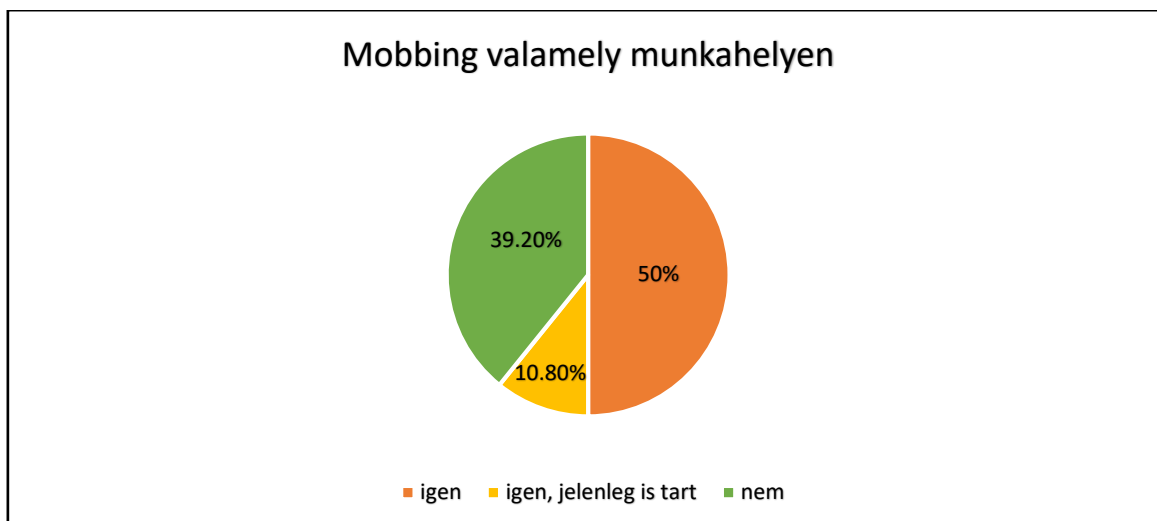
A következő kérdésben megjelöltem azokat a dolgokat, amik munkahelyi zaklatásnak minősülnek és a kitöltők választhattak, hogy mikor szenvedték el az állítások valamelyikét, már ha az megtörtént velük egyáltalán: korábbi munkahelyen, jelenlegi munkahelyen, esetleg mindkettőn, soha vagy pedig nem tudja eldönteni. A lehetőségek, amiket megjelölhettek a következők voltak:

- Kritizálják külsejét, szokásait, beszédmódját,
- Magánéletére bántó megjegyzéseket tettek,
- Összesúgtak a háta mögött,
- Pletykákat/valótlant terjesztettek Önről,
- Megalázó kifejezésekkel, trágár szavakkal illették Önt,
- Elutasító, ellenséges mutogatások, arckifejezések kísérték,

- Levegőnek nézték,
- A szavába vágtak,
- Kétségbe vonták ítélőképességét,
- Megalázták mások előtt,
- Gúnyolták faji, etnikai, nemzetiségi, vallási hovatartozását,
- Támadták politikai nézeteiért,
- Kizárták a csoportból, nem beszéltek Önnel,
- Munkájába belekötöttek, kritizálták, lekicsinyelték,
- Méltatlan, nem képességeinek megfelelő feladatokra kényszerítették,
- Egyáltalán nem kapott feladatot, munkát,
- Egészségére veszélyes feladatot kapott,
- Teljesítményét nem ismerték el,
- Gyanúba keverték, megbízhatatlannak bélyegezték,
- Vezetőjétől nem kapott segítséget, meg sem hallgatták,
- Megfenyegették írásban, szóban,
- Telefonon fenyegették, molesztálták,
- Személyesen fenyegették, molesztálták,
- Szexuális zaklatásokat, megjegyzéseket kénytelen elviselni.

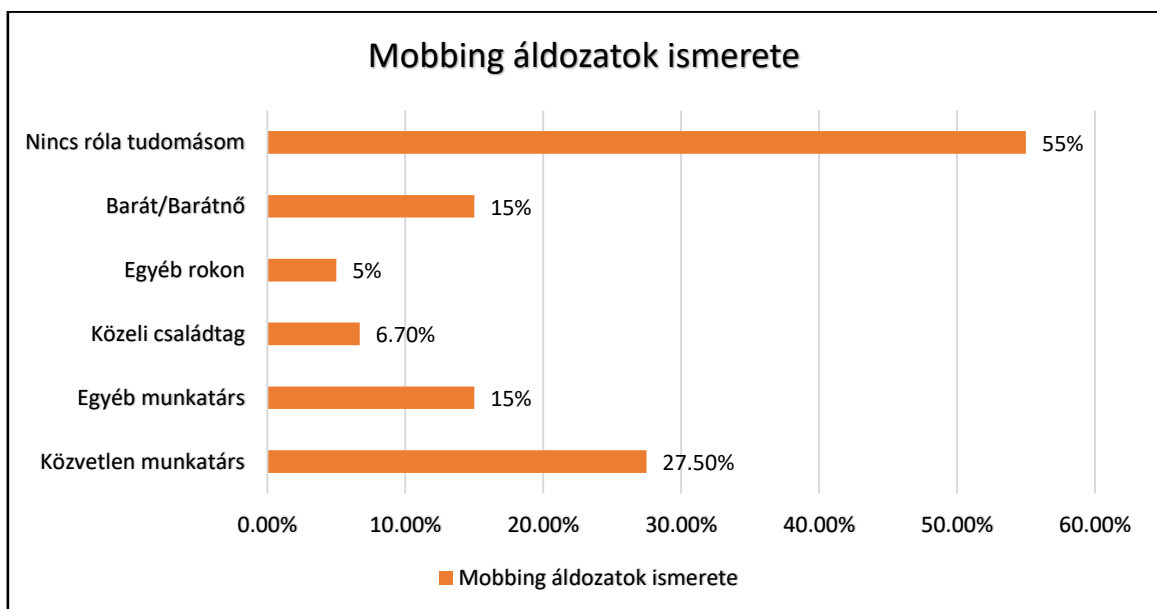
A legtöbben azt nyilatkozták, hogy ezek a dolgok soha nem történtek meg velük, azonban azok közül, akikkel valamelyik is előfordult többségében a szellemi inzultusnak megfelelő válaszokat jelölték, szerencsére fizikai bántalmazást a válaszadók közül csupán néhányan szenvedtek el.

Mivel nem mindenki volt tisztában vele, hogy milyen atrocitások tartoznak a munkahelyi zaklatás fogalma alá, így a következő kérdésben ismét arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők hány százalékát érte zaklatás a korábbi vagy a jelenlegi munkahelyén. A fentiek tudatában már a válaszadók fele arról nyilatkozott, hogy érte munkahelyi zaklatás élete során. 39,2% válaszolt nemmel és 10,8% talánnal. Ez szinte konkrétan az ellentéte a korábbi ehhez hasonló kérdésre adott válaszoknak.



9. ábra Mobbing valamely munkahelyen

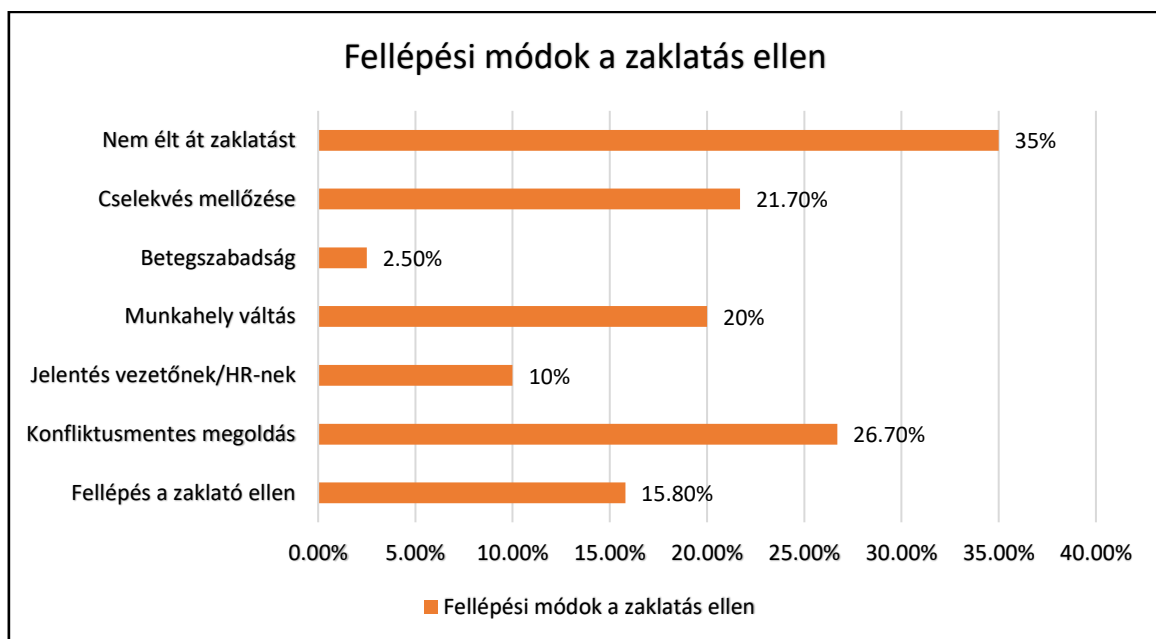
A következő kérdésem arra irányult, hogy a válaszadók ismeretségi körében van-e olyan személy, akiről tudják, hogy munkahelyi zaklatás áldozata volt, vagy esetleg jelenleg is az. 55%-a a kitöltőknek arról nyilatkozott, hogy nem tud olyan ismerősről, aki ilyet elszenvedett volna. 27,5%-uk jelölte, hogy egy közvetlen munkatársa (volt) mobbing áldozata, 15-15% választotta a barát/barátnő és az egyéb munkatárs kategóriát. 6,7% állítja, hogy a közeli családtagjai között van olyan valaki, akit zaklattak a munkahelyén, 5%-uknak pedig a közeli családtagjai között van ilyen személy.



10. ábra Mobbing áldozatok ismerete

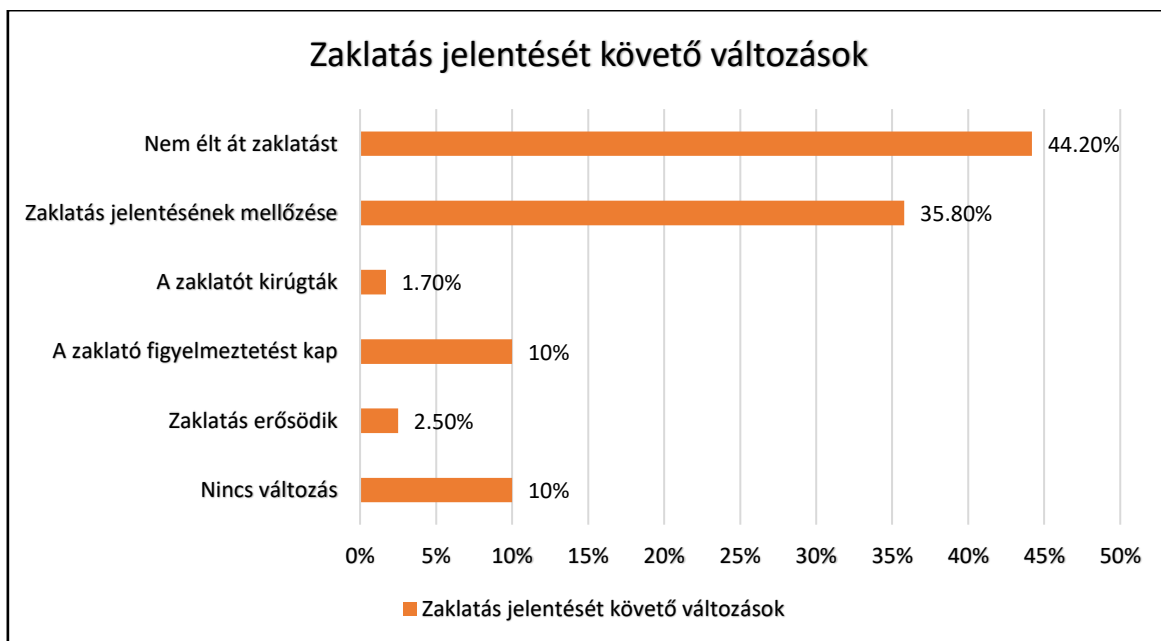
3.4.3. Megoldási lehetőségek a zaklatás ellen

A következő kérdésem azoknak szólt, akik már éltek át munkahelyi zaklatást és arra voltam kíváncsi, hogy hogyan reagáltak erre. 26,7% jelölte azt az opciót, hogy konfliktusmentes megoldást próbált keresni a zaklatóval együttműködve. 21,7%-uk mellőzött bármilyen nemű cselekvést, 20% pedig munkahelyet váltott az esetet követően. 15,8% valamilyen drasztikusabb módon lépett fel a zaklató ellen, 10%-a a válaszadóknak pedig jelentette az esetet a vezetőnek vagy a HR osztálynak. 2,5% úgy döntött, hogy betegszabadságot vesz ki a zaklatásokat követően.



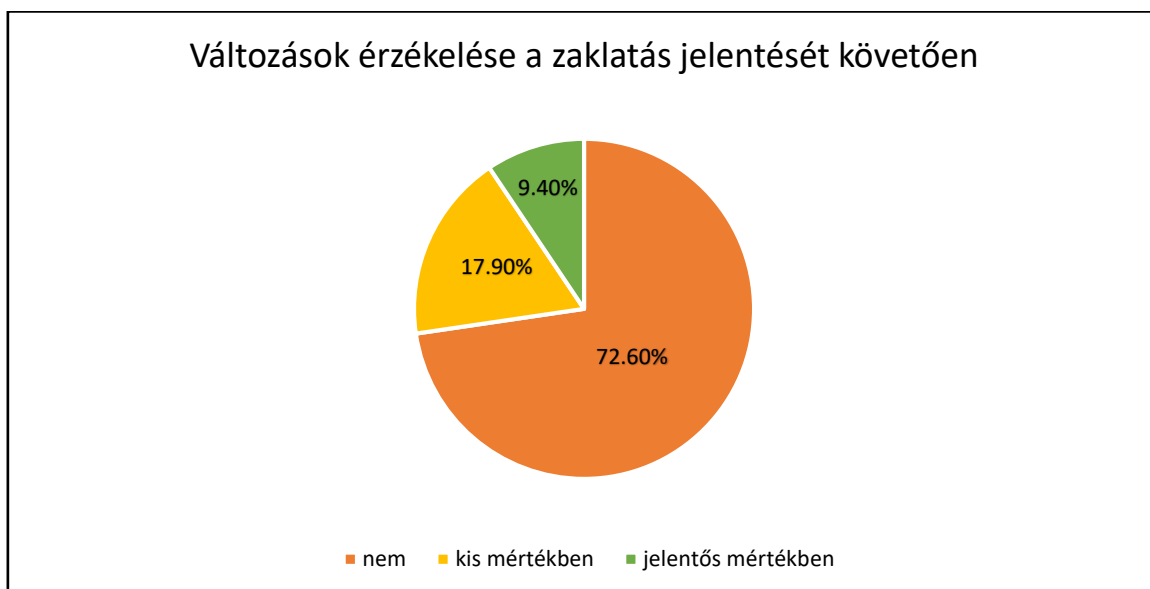
11. ábra Fellépési módok a zaklatás ellen

A Zaklatás jelentését követő változások diagramban azt szemléltettem, hogy a kitöltők milyen változásokat érzékeltek azt követően, hogy jelentették a zaklatást. 10% semmiféle változást nem érzékelt a jelentést követően, 10%-a a válaszadóknak pedig azt nyilatkozta, hogy a zaklató figyelmeztetést kapott. A zaklató kirúgására csupán 1,7%-nál került sor, 2,5%-uknál pedig a zaklatás nem hogy csökkent, inkább erősödött. 35,8%- a zaklatást átélteknek mellőzte a zaklatás jelentését.



12. ábra Zaklatás jelentését követő változások

Az alábbi diagramban azt szemléltetem, hogy a munkahelyi zaklatás jelentését követően az érintettek milyen mértékben érzékelték változást. 72,6%-a az inzultáltaknak semmilyen változást nem érzékelt, 17,9%-uk ha bár érzékelt némi nemű változást, azt is csak kis mértékben, és csupán 9,4% volt az, aki jelentős mértékben tapasztalt és érzékelt változást a jelentést követően.



13. ábra Változások érzékelése a zaklatás jelentését követően

Az utolsó kérdésem pedig arra irányult, hogy a válaszadók támogatnának-e egy olyan rendszert, ahol bátran jelezhetnék, ha munkahelyükön zaklatás éri őket. A válaszadók 98,3%-a igennel szavazott és csupán 1,7%-uk volt az említett rendszer ellen.

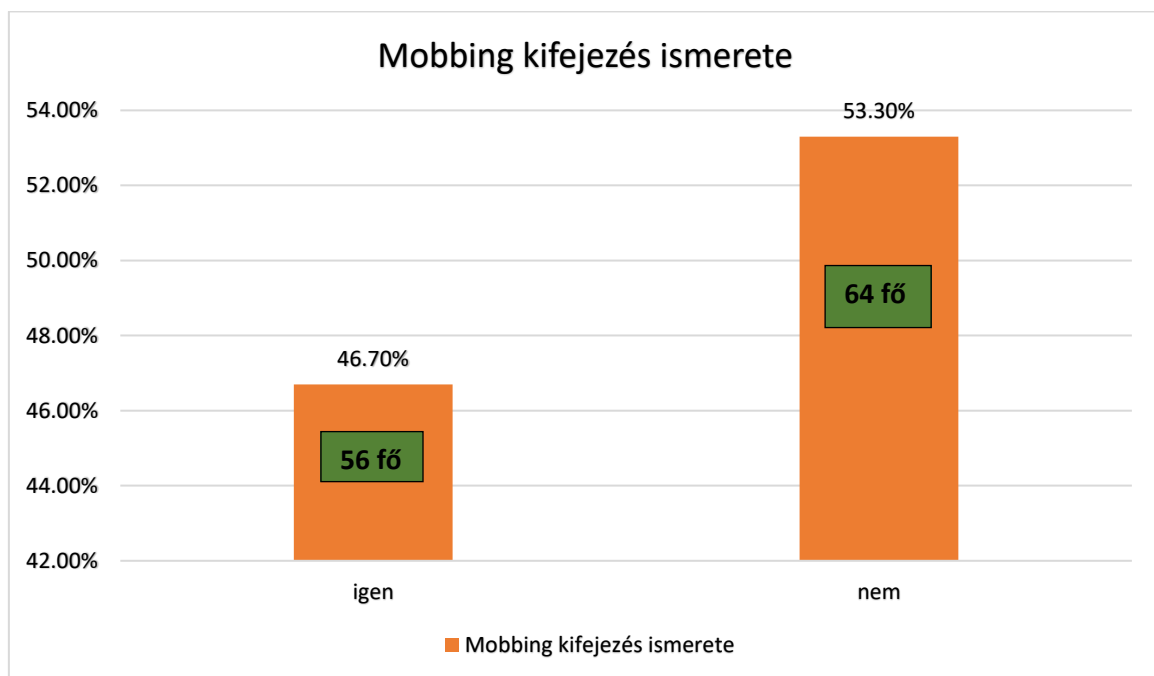


14. ábra Zaklatást jelző rendszer támogatásának aránya

4. Következtetések, javaslatok

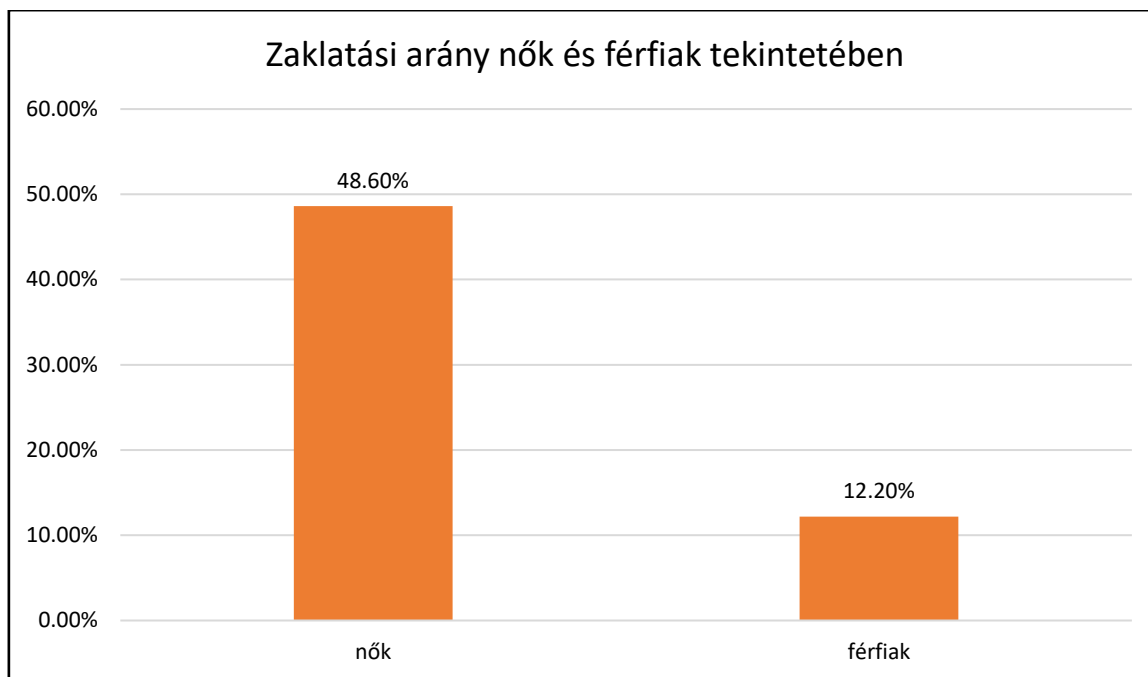
4.1. Hipotézisvizsgálat

A H1-es hipotézisem, miszerint a lakosság nincs tisztában a munkahelyi zaklatás jelentésével beigazolódott. A kérdőív erre vonatkozó kérdésére adott válaszok azt mutatják, hogy a válaszadók több mint a fele, azaz százhuszból hatvannégy ember nem találkozott még a munkahelyi zaklatás ilyen jellegű megfogalmazásával. Azonban feltételezhető, hogy hiába találkozott már valaki magával a szóval, nem biztos, hogy tisztában van a mögötte álló definícióval.



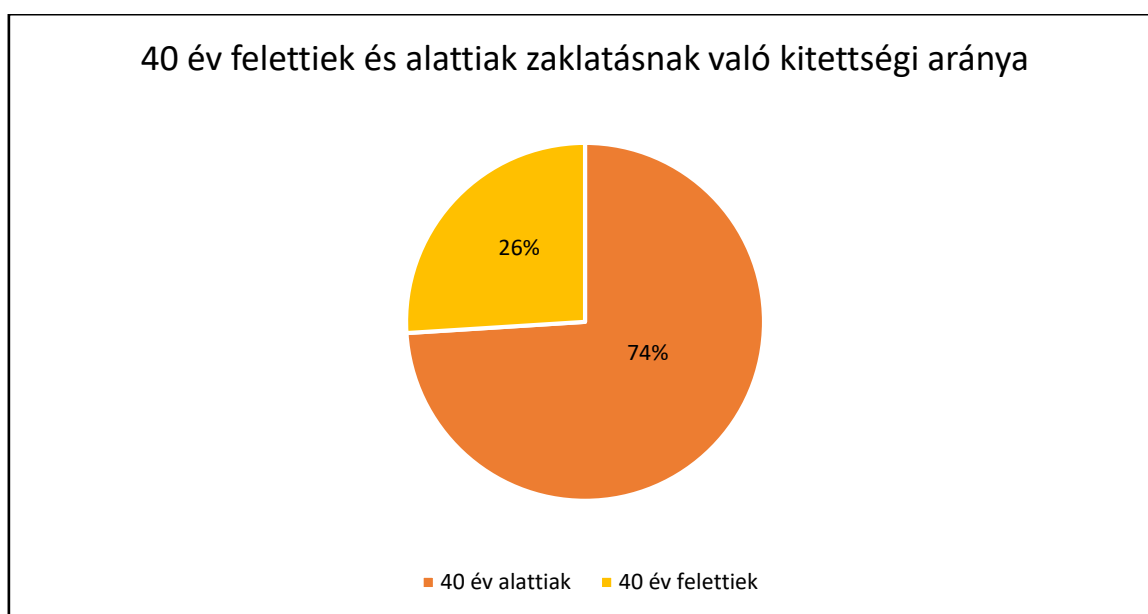
15. ábra Mobbing kifejezés ismerete

A H2-es hipotézisem szerint A modern világ ellenére a nőket még mindig nagyobb arányban érik zaklatások a munkahelyükön, mint a férfiakat. Ez az állításom beigazolódott, legalábbis a kitöltések arányát tekintve biztosan. A kérdőívemet ugyanis harmincegy férfi és nyolcvankilenc nő töltötte ki. Továbbá, ha a számoktól eltekintünk és csak a kérdésekre adott válaszokat nézzük akkor is jól látszik, hogy a férfiak jóval kisebb arányban jelölték, hogy érte-e már őket munkahelyi zaklatás a korábbi vagy a jelenlegi munkahelyükön, ellenben a nők nagyobb százalékban nyilatkoztak erről. Az alábbi diagram segítségével szemléltetem az előbbieket.



16. ábra Zaklatási arány nők és férfiak tekintetében

A H3-as hipotézisem, miszerint *A negyven év felettieknek már nem kell zaklatástól tartaniuk, ellenben a negyven év alattiakkal* a kérdőívre adott válaszok alapján beigazolódott. A zaklatások nagy százaléka a húszas, harmincas éveiket töltő személyek körében gyakoribb, ők jelölték többségében, hogy zaklatják őket a munkahelyükön. A százhusz kitöltőből hatvanöt fő volt, aki negyven év alatti és harmincnyolc, aki negyven év feletti. A zaklatások arányát tekintve a negyven év alattiak 74%-a volt zaklatva vagy áll jelenleg is zaklatások alatt, a negyven év felettiek pedig 26%-os zaklatottsági arányban vannak.

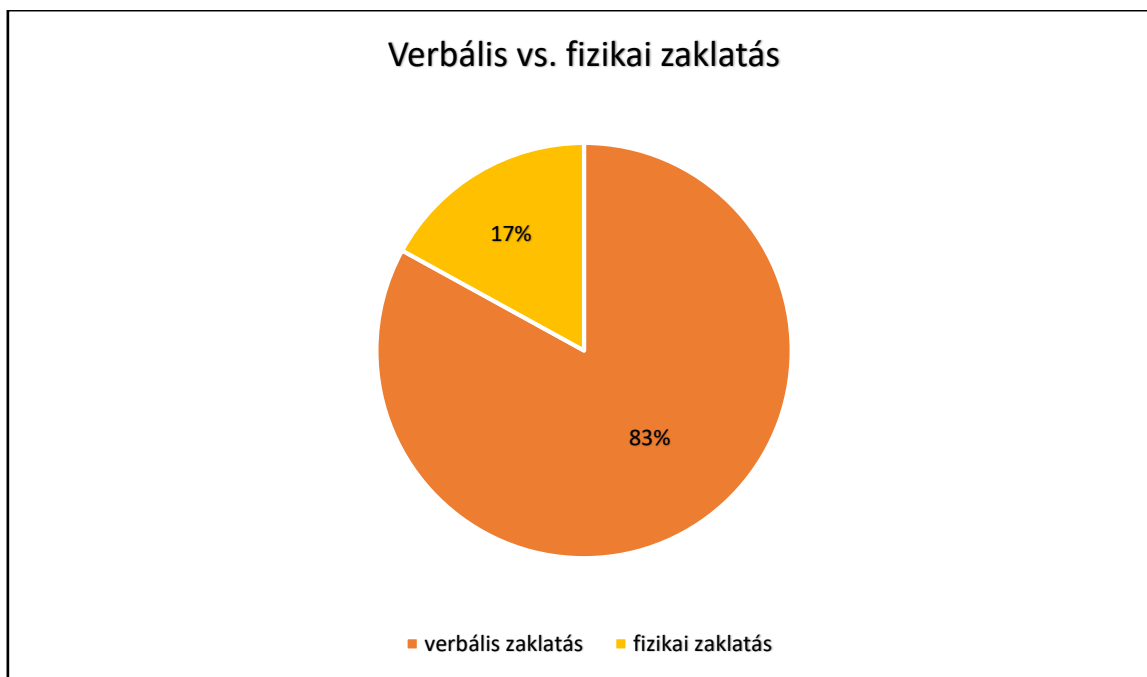


17. ábra 40 év felettiek és alattiak zaklatásnak való kitettségi aránya

A H4-es hipotézisem, *A Verbális zaklatás nagyobb számban fordul elő egy munkahelyen, mint a fizikai zaklatás*, beigazolódott. A leggyakoribb válaszok az alábbi cselekményekre érkeztek:

- Kritizálják külsejét, szokásait, beszédmódját,
- Magánéletére bántó megjegyzéseket tettek,
- Összesúgtak a háta mögött,
- Pletykákat/valótlanul terjesztettek Önről,
- Megalázó kifejezésekkel, trágár szavakkal illették Önt,
- Elutasító, ellenséges mutogatások, arckifejezések kísérték,
- Levegőnek nézték,
- A szavába vágta,
- Kétségbe vonták ítélőképességét,
- Megalázták mások előtt,
- Kizárták a csoportból, nem beszéltek Önnel,
- Munkájába belekötöttek, kritizálták, lekicsinyelték,
- Méltatlan, nem képességeinek megfelelő feladatokra kényszerítették,
- Egyáltalán nem kapott feladatot, munkát,
- Teljesítményét nem ismerték el,
- Gyanúba keverték, megbízhatatlannak bélyegezték,
- Vezetőjétől nem kapott segítséget, meg sem hallgatták,

Szerencsésnek mondható, hogy amennyiben a kérdőívben a kitöltők valós válaszokat mertek adni, csak nagyon kis arányban érték őket fizikai jellegű bántalmazások. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a szellemi zaklatás ne lenne ugyanolyan rossz, sőt extrém esetben talán még rosszabb is, de egy fizikai erőszak mentálisan, érzelmileg és fizikailag is megterheli azt, aki elszenved. A hetvenhárom válaszadó a százhuszból, akiket zaklattak, 83%-ban verbális mobbingnak estek áldozatául, 17%-ban pedig fizikális zaklatásnak.



18. ábra Verbális vs. fizikai zaklatás

4.2. Kutatásból levonható következtetések és javaslattételek

Kutatásom során a négy hipotézisem közül mindegyik beigazolódott, vagyis amit a munkahelyi zaklatás kérdésköréről feltételeztem, az az általam végzett kutatásokkal alátámasztható és valóban észlelt probléma.

A primer kutatás eredményei alapján az alábbi következtetéseket fogalmaztam meg.

A munkahelyi zaklatás egy olyan fogalom, amelyet a lakosság kérdőívet kitöltő tagjainak 50%-a ismer. Saját tapasztalataim alapján azonban csak kevesen tudják valójában a fogalom pontos meghatározását. Alapvetően véleményem szerint ebben a témában nem a definíciók felállítása és terjesztése az elsődleges feladat, hanem sokkal inkább szélesebb körben tudatosítani, hogy olyan magatartások is részét képezhezik a munkahelyi zaklatásnak, vagy pszichoterrornak, amelyekről magunktól nem feltételeznénk, ezáltal ezen magatartásokat morálisan „dekriminalizáljuk”. Ezzel kapcsolatosan elértem kutatásom egyik fő célját, sikerült szélesebb körben megismertetni és tisztázni a pszichoterror fogalmát.

A munkahelyi zaklatás az egész országban jelen van. Természetesen fontos hangsúlyozni, hogy a vizsgálatom kizárólag a magyarországi viszonyok tekintetében lehet reprezentatív, hiszen a válaszadók kivétel nélkül belföldi munkahelyen dolgoznak. Érdekes kutatási témának ígérkezne lehet a munkahelyi zaklatás tendenciáinak és az ahhoz való tudati

viszonyulás, az arról való egyéni ismeretek nemzetközi összehasonlítása Európában, vagy akár interkontinentálisan, ez azonban jelen dolgozatnak nem képezi részét. A válaszadók 50%-a nyilatkozott úgy, hogy átélt már zaklatást a munkahelyén. Megvizsgáltam a kitöltők előző és a jelenlegi munkahelyein tapasztalt jelenségeket, de a kettő között nem tapasztaltam lényeges különbséget.

A választási lehetőségek közül az elnyomás kategóriájába tartozó esetek kapták a legmagasabb értéket. Ez arra enged következtetni, hogy sokan nem szólnak a saját érdekükben, nem állnak ki magukért, hagyják, hogy elnyomják és levegőnek tekintsék őket. Az olyan zaklatásnak, ami jogi következményeket von maga után csak nagyon alacsony értékkel volt jelen a kutatásomban, így elmondható, hogy az országban a munkahelyi zaklatás típusai közül csak a „legális”, kisebb, következmény nélküli bántalmazások fordulnak elő, legalábbis abban az esetben, ha a válaszadók őszintén bemerték vallani az őket ért atrocitás valódi jellegét. Jelentősen megnehezíti a munkahelyi zaklatásokkal és atrocitásokkal szembeni eredményes és hatékony fellépést a jogi szabályozottság hiánya, valamint a rendkívül körülményes és nehézkes bizonyíthatóság. A kiinduló pont véleményem szerint az, hogy a munkahelyeken fesztelen légkört kellene teremteni, ahol a munkavállalóknak nem kell tartaniuk zaklatásoktól, a nem megfelelő közeledésektől, a „félreérthetetlenül félreértett” szituációktól, és nem kellene attól tartaniuk, hogy az előmenetelük nem szakmai alapokon nyugvó, a munkavégzéssel kapcsolatos, hanem egyéb tényezőktől fog függeni. Sajnos azok a magatartások, amelyek ezen idealizált állapot megzavarását eredményezik, de konkrét bűncselekményt (például szexuális erőszak szexuális kényszerítés, zaklatás, vesztegetés) nem valósítanak meg, ezek esetében a sértetteknek nincs lehetőségük az érdekeiket és az igazságot érvényre juttatni.

Zaklatás esetén az emberek nem félnek segítséget kérni. Azonban a legtöbbször csupán a családtagjaik azok, akik komolyan veszik őket, így nagyobb bátorság és elhatározás kell ahhoz, hogy valaki ezzel kapcsolatban felszólaljon. A vezetők hozzáértésük hiányában és a haszon érdekében figyelmen kívül hagyják az ilyen segélyhívásokat. Aki panaszkodni mer, azt problémás személyként könyvelik el és ezzel le is zárják az ügyet. Ennek következtében az áldozat úgy érezheti, nem tud semmit tenni a saját érdekében.

A kutatás rávilágított, hogy a munkahelyi zaklatás az áldozatokon túl a környezetét is érinti közvetlenül, közvetve pedig a társadalmat is. Az áldozatok könnyen szenvedhetnek testi és lelki sérüléseket is.

A munkahelyi zaklatás hatásaira az alábbi felsorolásban világítok rá:

- a különböző munkaegységek között rivalizálás alakulhat ki,
- a munkavégzés hatékonysága csökken,
- a munkamorál jelentősen romlik,
- a betegszabadságok száma gyarapszik,
- a félelem az áldozattá válástól folyamatosan nő,
- a nézeteltérések száma megnövekszik.

A társadalom szintjén mi ebből érezzük, hogy sokkal több az áldozat. Egyre növekszik a depresszióval küzdők száma és azoké, akik támogatásra szorulnak. Folyamatosan nőnek a szociális ellátó intézmények terhei. Az emberek már nem beszélgetnek egymással, társas kapcsolataik csupán a családra korlátozódnak. Nem figyel senki a másikra, mindenki rohan az utcán is. Mindenki csak ellenséget lát a másikban. Társas kapcsolatok hiányában kialakulhat személyiségtorzulás, deviáns viselkedés. A gyerekek a szüleiktől azt látják, hogy nem bízhatnak senkiben magukon kívül. Céljukat csak úgy érhetik el, hogy másokat eltaposva, megalázva megtisztítják maguk előtt az utat. Az ilyen gyerekekből sajnos nagy eséllyel lehetnek olyan személyek, akik másokat zaklatnak a munkahelyen.

Nagyon hosszú folyamat vezet a munkahelyi zaklatás kialakulásához. Sok apró menedzsmentnek, szervezeti akadállynak és az emberek egymás iránti tolerancia hiányának együtt kell léteznie ahhoz, hogy egy konfliktus pszichoterrorba forduljon át. Ezért nagyon fontos az emberi kommunikáció fejlesztése.

A különböző önfejlesztő tréningek azért fontosak, hogy legyenek olyan munkavállalók, akik elbírák a kisebb szurkálódásokat, fordulatokat. Szükségünk van lelkileg erős munkaerőre, aki képes megvédeni magát, mert a vállalkozásoknak nincs kapacitásuk minden apró probléma kezelésére. A csapatépítő összejövetelek elengedhetetlenek ahhoz, hogy az alkalmazottak közelebbről megismerhessék egymás viselkedésmódját, szituációkra való reakcióját, így sokkal könnyebb az egymáshoz való alkalmazkodás. A közös tapasztalatok elősegítik az összetartást. Nem feledkezhetünk meg a konfliktus- és stresszkezelő

tréningekről sem, hiszen ezek azért vannak, hogy minimálisra csökkentsék a konfliktusok számát, de nincs olyan munkahely, ahol ne lenne minimális konfliktus is. A különböző emberek, eltérő vélemények az esetek túlnyomó többségében konfliktusokhoz vezetnek, amelyek megoldásra szorulnak. A konfliktuskezelés ebben segít, míg a stresszkezelés a konfliktusok okozta stressz csökkentésében. Úgy gondolom, hogy a cégek nem fordítanak erre kellő erőforrást és energiát. Ezek a tréningek azonban arra szolgálnak, hogy a dolgozók tudatosabban álljanak önmagukhoz és a különböző helyzetekre adott reakcióikat fejleszteni tudják. Ha ismertek a reakciók, akkor különböző módszerekkel megváltoztathatók, amelyek azután hozzájárulnak a simításmentes munkahelyhez.

Alkalmazottként nem nézhetünk félre, ha azt látjuk, hogy kollégánkat bántalmazták, fontos lenne kiállni ellette és biztosítani őt a támogatásunkról. Az, hogy félre nézünk, és úgy teszünk, mintha semmi nem történne, ilyen esetekben nem alkalmazható megoldás. Sajnos az a megfigyelésem, hogy a dolgozók nem mernek kiállni társaikért, attól tartva, hogy őket is megbélyegzik, vagy akár el is bocsátják. Mindenki félti a munkáját, ezért az áldozatok sok esetben magukra maradnak. Prioritásnak kéne lennie, hogy ezen a hozzáálláson mindenki változtasson. Ebben nagy szerepe van a vállalati kultúrának. Ha ugyanis sikerül kialakítani egy olyan munkakörnyezetet, ahol barátságos, nyitott kultúrájú légkör uralkodik, ahol nem a véleménye, hanem a munkája alapján ítélik meg a munkavállalót, aki bármikor felszólalhat, ha valami sérti az önérzetét, akkor az áldozatok hamarabb gondolják majd úgy, hogy bátran előállhatnak az őket ért atrocitással és ez lehetővé tenné az időben történő beavatkozást.

Véleményem szerint rendkívül fontos, elterjedjen a mobbing fogalma és többen legyenek tisztában annak jelentésével. Enélkül ugyanis egyes munkahelyeken is sokkal nehezebb kialakítani olyan rendszereket, ahol a zaklatást elszenvedettek merik vállalni és jelenteni a velük történeteket. Fontosnak tartom azt is, hogy a nők sikerrel vegyék az eléjük állított akadályokat és ezek ellenére is tudjanak a férfiakkal egyenlő mértékű sikereket elérni. A verbális zaklatás fogalmát is minél előbb tudatosítani kellene az emberekben, hogy ne higgyék, hogy csupán a szexuális irányultságú cselekvések számítanak zaklatásnak. Érdemes lenne forszírozni minden munkahelyen egy biztonságos rendszer kialakítását annak érdekében, hogy az emberek jelenteni tudják a velük történt eseteket és ezáltal visszább szoruljon a munkahelyi zaklatás.

5. Összefoglalás

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 nehezebbé 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 vállalatban 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,

hogya 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 férfiakat. 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.

Irodalomjegyzék

Szakirodalom:

1. Bankó Zoltán (2018): Atipikus munkajogi kapcsolatok - A munkajog különböző formái az Európai Unióban és Magyarországon. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Pécs
2. Bill Pfleging, Minda Zetlin (2015): The Geek Gap. Buffalo, Prometheus Books
3. A. W. Burgess, C. Garbarino, M. I. Carlson (2016): Pathological teasing and bullying turned deadly: Shooters and suicide, Victims and Offenders, 2016:1, 1-14.
4. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. L. Cooper (2019): The Concept of Bullying at work: the European tradition, In: Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice, Taylor & Francis, London, 3-30. p.
5. Fertetics Mandy, Keveházi Katalin (2009): Anyabarát vállalati gyakorlatok. Budapest, 37-38. p.
6. Gulya Fruzsina, Iványi Klára, Kánya Kinga, Keveházi Katalin Nóra (2016) Nők a munkaerőpiacon, a nők foglalkoztatása és diszkriminációja. Budapest, Óbudai Egyetem
7. Hajdú József (1999): Az alternatív vitamegoldási rendszerek szerepe a munkahelyi szexuális zaklatásos ügyek megoldásában. Szeged, A szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága,
8. Hungler Sára (2017): A munkahelyi erőszak és zaklatás elleni küzdelem szabályozási nehézségei, FUDNAMENTUM, 3-4. szám 39-42. p.
9. Kabeer, Naila (2013): Marriage, Motherhood and Masculinity in the Global Economy. University of Sussex, Institute for Development Studies, 290. p.
10. Kaucsek György (2016): A munkahelyi pszicho-terror okai, következményei, és javasolt ellenintézkedések. Budapest, Magyar Ergonómiai Társaság
11. Klein Sándor (2012): Vezetés- és szervezetpszichológia. Budapest, Edge Kiadó, 19. fejezet 537. oldal
12. Lengnick-Hall, C.A.-Lengnick –Hall, M.L. (1988): Strategic Human Resources Management: The evolution of the field, Human Resource Management Review
13. D. Lewis, R. Gunn (2017), Workplace bullying in the public sector: understanding the racial dimension, Public Administration, 641–665. p.

14. Pap András László (2017): Intézményes diszkrimináció és zaklatás. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont
15. Diane Perrons, Colette Fagan, Linda McDowell, Kath Ray és Kevin Ward (2015): Munka, élet és idő az új gazdaságban. Time & Society
16. P. Saunders, A. Huynh, J. Goodman-Delahunty (2017): Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying, International Journal of Law and Psychiatry, 340–354. p.
17. Josef Schwitckerach, Moritz Holz (2014): Mobbing: a munkahelyi pszichoterror. Miskolc, Z-Press Kiadó
18. Torrington, D.-Hall, L (1998): Human resource management. Europe, Prentice Hall, 4th edition.
19. Trades Union Congress (2016): Understanding grievances and disciplinaries, London
20. Ursula Huws (1996): Távmunka és a nemek. Sussexi Egyetem, Foglalkoztatási Tanulmányok Intézete
21. Wirth Judit (2014): Titkárságvezetők, menedzserasszisztensek kézikönyve. Budapest, Raabe Kiadó

Egyéb irodalom:

22. Huszár Lili (2021): A munkahelyi mobbing jelensége és kezelése
23. Juhász Vanessza (2021): „Mi, nők nem panaszkodunk” - a munkahelyi zaklatás természetrajza, <https://merce.hu/2021/12/08/mi-nok-nem-panaszkodunk-a-munkaheyi-zaklatas-termeszetrajza/> Letöltés ideje: 2022.10.11.
24. Mazur Tímea (2016): A munkavállalókat fenyegető egyik legnagyobb veszély - A munkahelyi mobbing,
25. <http://metoossegito.hu/mi-a-zaklatas-es-nemi-eroszak/about/> Letöltve: 2022. 04. 23.
26. Michelberger Beáta (2022): Mit tehetünk munkahelyi zaklatás esetén? <https://ado.hu/munkaugyek/mit-tehetunk-munkahelyi-zaklatas-eseten/> Letöltés ideje: 2022.08.16.

Mellékletek

1. Ábrajegyzék

1. ábra A kutatás célja és főbb ismérvei	27
2. ábra A kitöltők nemek szerinti megoszlása	30
3. ábra A kitöltők életkor szerinti megoszlása	31
4. ábra A kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége	31
5. ábra A kitöltők munkahelyeinek típusai	32
6. ábra A munkahelyen betöltött pozíciók szerinti megoszlás	33
7. ábra Mobbing kifejezés ismerete.....	33
8. ábra Mobbingoltság aránya a fogalom ismeretében	34
9. ábra Mobbing valamely munkahelyen	36
10. ábra Mobbing áldozatok ismerete	36
11. ábra Fellépési módok a zaklatás ellen	37
12. ábra Zaklatás jelentését követő változások	38
13. ábra Változások érzékelése a zaklatás jelentését követően.....	38
14. ábra Zaklatást jelző rendszer támogatásának aránya	39
15. ábra Mobbing kifejezés ismerete.....	40
16. ábra Zaklatási arány nők és férfiak tekintetében.....	41
17. ábra 40 év felettiak és alattiak zaklatásnak való kitettségi aránya	41
18. ábra Verbális vs. fizikai zaklatás	43

2. Kérdőív

Zaklatás és visszaélés a munkahelyen

Kedves Kitöltő!

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vezetés és szervezés mesterszakos hallgatójaként szeretném megkérni, hogy jelen kérdőív kitöltésével segítse a diplomadolgozatomhoz kapcsolódó kutatásom. A kérdőív kitöltése mindössze pár percet vesz igénybe és teljesen anonim, az adatok felhasználása kimondottan kutatási célt szolgál.

Köszönöm a kitöltésre szánt időt!

Turkovics Eszter

1) Neme

- ☐ nő
- ☐ férfi

2) Életkora

- ☐ 24 év alatt
- ☐ 25-44 év között
- ☐ 45-64 év között
- ☐ 65 év felett

3) Lakhelye

- ☐ Főváros
- ☐ Megyeszékhely
- ☐ Város
- ☐ Község, nagyközség

4) Legmagasabb iskolai végzettsége

- ☐ 8 általános
- ☐ Szakiskola/szakközépiskola

- Érettségi
 - Alapszakos diploma
 - Mesterszakos diploma vagy magasabb végzettség
- 5) Jelenlegi munkahelyének típusa (ha jelenleg nem dolgozik, akkor a korábbi munkahelye)
- Közsféra (iskola, óvoda, önkormányzat, hivatal)
 - Versenyszféra
 - Egyéb:
- 6) Beosztása (ha jelenleg nem dolgozik, akkor a korábbi pozíciója)
- Tulajdonos
 - Vállalkozó
 - Alkalmazott
 - Csoportvezető
 - Középvezető
 - Felsővezető
- 7) Ismeri a mobbing kifejezést?
- Igen
 - Nem

A mobbing jelentése

A mobbing pszichológiai terror, amely legalább fél éven át tart és hetente legalább egyszer megtörténik. Tehát nem egy egyszeri, hanem sorozatos cselekedetről van szó az egyén vagy a közösség részéről. A mobbing olyan konfliktusfolyamat, mely során egyeseket folyamatos támadások, méltatlan bírálatok, piszkálódások, zaklatások érnek munkatársaiktól vagy vezetőiktől.

- 8) A fogalom értelmezése után kérem, válaszoljon, hogy Önt érte-e már mobbing a korábbi vagy jelenlegi munkahelyén?
- Igen
 - Nem

- Talán

9) Kérem, jelölje, hogy a következő megállapítások bármelyikét tapasztalta-e jelenlegi vagy korábbi munkahelyén!

Sorok

- Kritizálják külsejét, szokásait, beszédmódját
- Magánéletére bántó megjegyzéseket tettek
- Összesúgtak a háta mögött
- Pletykákat/valótlanat terjesztettek Önről
- Megalázó kifejezésekkel, trágár szavakkal illették Önt
- Elutasító, ellenséges mutogatások, arc kifejezések kísérték
- Levegőnek nézték
- A szavába vágta
- Kétségbe vonták ítélőképességét
- Megalázták mások előtt
- Gúnyolták faji, etnikai, nemzetiségi, vallási hovatartozását
- Támadták politikai nézeteiért
- Kizárták a csoportból, nem beszéltek Önnel
- Munkájába belekötöttek, kritizálták, lekicsinyelték
- Méltatlan, nem képességeinek megfelelő feladatokra kényszerítették
- Egyáltalán nem kapott feladatot, munkát
- Egészségére veszélyes feladatot kapott
- Teljesítményét nem ismerték el
- Gyanúba keverték, megbízhatatlannak bélyegezték
- Vezetőjétől nem kapott segítséget, meg sem hallgatták
- Megfenyegették írásban, szóban
- Telefonon fenyegették, molesztálták
- Személyesen fenyegették, molesztálták
- Szexuális zaklatásokat, megjegyzéseket kénytelen elviselni

Oszlopok

- igen, a korábbi munkahelyemen
- igen, a jelenlegi munkahelyemen
- igen, a korábbi és a jelenlegi munkahelyemen egyaránt

- soha
- nem tudom

Az előző kérdésben felsorolt megállapítások, mind a mobbing tevékenységek közé sorolhatóak. Kérem a definíció és a megállapítások figyelembevételével válaszoljon újra a következő kérdésre.

10) Önt érte-e már mobbing valamely munkahelyén?

- Igen
- Igen, jelenleg is tart
- Nem

11) Van-e tudomása arról, hogy az alábbi személyek valamelyike mobbing áldozat?
(több válasz lehetséges)

- Közvetlen munkatárs
- Egyéb munkatárs
- Közeli családtag
- Egyéb rokon
- Barát/Barátnő
- Nincs róla tudomásom
- Egyéb:

12) Ha Önt mobbingolták, akkor mit tett, hogy megakadályozza a további zaklatást?
(több válasz lehetséges)

- Felléptem a zaklató ellen
- Próbáltam konfliktusmentes megoldást keresni
- Jelentettem a felettesemnek/más vezetőnek/HR-nek
- Munkahelyet váltottam
- Betegszabadságra mentem
- Nem tettem semmit
- Nem éltem át ilyen esetet még
- Egyéb:

13) Ha Önt zaklatták és jelentette azt, kérem, válassza ki, hogy milyen változásokat érzékelt? (több válasz lehetséges)

- ☐ Nem érzékeltem semmilyen változást (továbbra is zaklattak)
- ☐ Jobban zaklattak, mint előtte
- ☐ A zaklató figyelmeztetést kapott
- ☐ A zaklatót kirúgták
- ☐ Nem jeleztem a zaklatást
- ☐ Nem éltem át zaklatást
- ☐ Egyéb:

14) Amennyiben érzékelt változást, kérem, jelölje be, hogy milyen mértékben.

- ☐ nem érzékeltem
- ☐ kis mértékben érzékeltem
- ☐ jelentős mértékben érzékeltem

15) Mobbing típusú zaklatás átélése esetén, mennyire ért egyet az alábbi megállapításokkal? (1 egyáltalán nem, 2 inkább nem értek egyet, 3 semleges, 4 inkább egyetértek, 5 teljes mértékben egyetértek)

- ☐ Nem jelenteném a felettesemnek, mert félnék a munkám elvesztésétől
- ☐ Nem jelenteném a felettesemnek, mert félnék, hogy kinevetnek
- ☐ Nem jelenteném a felettesemnek, mert a vezetők figyelmen kívül hagyják az ilyen fajta bejelentéseket
- ☐ Nem szólnék senkinek, mert félnék, hogy a zaklatások gyakoribbá válnak
- ☐ Mielőbb próbálnék másik munkahelyet találni
- ☐ Tűrnék, mert nem egyszerű manapság munkahelyet találni

16) Ön támogatná egy olyan rendszer kialakítását a munkahelyén, ahol jelezni tudná, ha zaklatás éri?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Függelékek

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Turkovics Eszter
A Hallgató Neptun kódja: KLOKEM
A dolgozat címe: Zaklatás és visszaélés a munkahelyen
A megjelenés éve: 2022
A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottnak tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitóri rendszerébe.

Kelt: 2022 év október hó 29 nap



Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Turkovics Eszter (hallgató Neptun azonosítója: KLOKEM) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem³

Kelt: Budapest²⁰²² év október hó 28. nap


Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő alá húzandó.

³ A megfelelő alá húzandó.