A MUNKAHELYI ZAKLATÁS MAI MEGÍTÉLÉSE KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SZEXUÁLIS ZAKLATÁSRA

THE CURRENT PERCEPTION OF WORKPLACE HARASSMENT, WITH PARTICULAR REGARD TO SEXUAL HARASSMENT

Merész Bianka*

Absztrakt

A munkahelyi zaklatásra érdemes figyelmet fektetni, hiszen ahhoz, hogy hatékonyan lehessen a munkát végezni elengedhetetlen a megfelelő munkakörnyezet. Egy frusztráló légkör kihat mind a magánéletre, mind a munkavégzésünkre. Ezért fontos, hogy figyelmet fordítsunk arra, ha valaki a környezetünkbe zaklatás áldozatává válik. Jelen kutatásunk keretében kitérünk a munkahelyi zaklatás formái, valamint a szexuális zaklatás, mint munkahelyi jelenségre továbbá arra, hogy mennyire gyakoriak a munkahelyeken a szexuális ajánlatok, viccek sértő megjegyzések előfordulása.

Kulcsszavak: munkahelyi zaklatás, szexuális ajánlatok, munkahely, mobbing, egyenlő bánásmód

Abstrakt

It is worth paying attention to workplace harassment, as an appropriate working environment is essential for effective work. A frustrating atmosphere affects both our private lives and our work. Therefore, it is important to pay attention when someone in our environment becomes a victim of harassment. In this study, we look at the different types of workplace harassment, sexual harassment as a workplace phenomenon, and how common sexual propositions, jokes, and offensive comments are in the workplace.

Keywords: workplace harassment, sexual propositions, workplace, mobbing, equal treatment

1. Bevezetés

A munkahelyi zaklatás, mint jelenség sajnos jelen van számos munkahelyen, ezért úgy gondolom, hogy érdemes figyelmet fektetni e témára, ezért választottam az évfolyamdolgozatom témájává a munkahelyi zaklatást.

Először a bullying és mobbing jelentését szeretném tisztázni, Ezt követően a mobbingra irányadó szabályokat tárgyalom, és Magyarország helyzetére összpontosítva tanulmányozom. A zaklatás különbözőképpen valósulhat meg, ezért említést teszek a fizikai, valamint a pszichikai, illetve a verbális és non verbális zaklatási formákra.

* Merész Bianka negyedéves, nappali tagozatos joghallgató, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, biankameresz247@gmail.com. Konzulens: dr. Kovács-Berényi Laura, tudományos segédmunkatárs, Miskolci Egyetem ÁJK, Agrár-és Munkajogi Tanszék, laura.berenyi@uni-miskolc.hu.

Külön fejezetben tárgyalom a munkahelyi zaklatást, mint munkahelyi jelenséget. Ehhez kapcsolódóan a témát gyakorlati oldalról szeretném megközelíteni, így egy kérdőívet összeállítottam, amely során arra keresem a választ, hogy milyen jellegűek a zaklatások. Lényegesnek tartom annak felmérését is, hogy a munkahelyeken a kellemetlen, megalázó szituációk mennyire gyakoriak, valamint azt, hogy vizsgálat alá vont személyek éltek-e már át a munkahelyükön zaklatást. Figyelmet kívánok fektetni arra is, hogy a munkahelyeken mennyire áll rendelkezésre etikai kódex, belső szabályzat, amely a munkavállalók érdekeinek védelmére szolgál.

Megfigyeljük azt, hogy Magyarországon a szabályozás mennyire teremt hatékony védelmet annak, hogy ha a munkahelyen valaki a zaklatás áldozatává válik, akkor a rendelkezésre álló jogszabályok ismeretében felléphessen. Illetve, tovább vizsgálva ezt a kérdéskört, felmértem annak lehetőségét, hogy a kitöltésben részt vevők hogyan vélekednek arról, hogy mivel javítható a helyzet a nem megfelelő szabályozás esetén. Ezt követően vizsgálni szeretném, hogy a munkahelyeken mennyire gyakoriak a szexuális viccek, a testi, illetve személyes tulajdonságra vonatkozó sértegetések. Történt-e esetleg olyan ajánlat a munkakörnyezetben, amely arra irányult, hogy szexuális aktusra hívja fel a célszemélyt, és hogy ez fajult-e a zsarolás szintjéig.

Az elemzésem célja, hogy felmérjem mennyire gyakoriak manapság a munkahelyen végbemenő zaklatások, hogyan lehetne kiküszöbölni a problémát, és hogy mi lehetne megoldás arra, hogy visszaszoruljon az efféle zaklatási forma.

2. Mobbing mint jelenség

2.1 Bullying és mobbing közötti kapcsolat

Bullying alatt értjük a megfélemlítést, amely a munkahelyi környezetre vetítve a mobbingot jelenti. Amikor felmerül a mobbing/ bullying gyanúja, fontos tisztázni, hogy a szóban forgó egyénre nézve valóban fennáll-e az egyén védett tulajdonsága. Figyelemmel kell lenni arra is, hogy a zaklatás verbális vagy non verbális természetű, fizikai agy pszichológiai jellegű. A pszichológiai erőszak jelenségköre a megfélemlítésre „bullying”, a pszichológiai terrorra „mobbing”, a megszégyenítésre és a diszkriminációra tagolható, míg a szexuális erőszakon belül a fizikai erőszakot és a zaklatást lehet elkülöníteni.

A munkahelyi mobbing formái a következőképpen nyilvánulhatnak meg:

- Verbális bántalmazás: Gúnyolódás, trágár megjegyzések, folyamatos kritika, nyilvános megszégyenítés.
- Szociális kizárás: A célpontot szándékosan kihagyják a csapatmunkából, információkat titkolnak előle, vagy szándékosan elkerülik a vele való kommunikációt.
- Feladatok szabotálása: A munkavállaló munkáját szándékosan megnehezítik, irreális határidőket adnak vagy olyan feladatokat adnak neki, amelyek nem illeszkednek a képességeihez.
- Munkahelyi pletykák és hazugságok: A célpontról terjedő hamis információk és pletykák, amelyek rontják annak hírnevét.
- Fizikai zaklatás: Bár ritkább, de előfordulhat, hogy a zaklató fizikai érintkezéssel próbálja megfélemlíteni az áldozatot.

Mivel egy munkahelyen akár munkáltató és munkavállaló között, akár munkavállaló és munkavállaló között esetleg olyan személyek között, akik egy adott munkahelyen (pl: ugyanabban az épületben dolgoznak) de nem feltétlenül állnak munkaadói és munkavállalói beosztásban, közöttük is felmerülhet a munkahelyi zaklatás, mint jelenség.

2.2. A mobbingra irányadó szabályok

A mobbing szabályozására az országok különböző törvényeket, rendeleteket dolgoztak ki, ez alapján szembe ötlő a zaklatás eltérő megítélése. Mint munkahelyi jelenségre, érdemes minden államnak fokozott figyelmet fordítani. Kiemelten nagy hangsúlyt fektet a hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (CEDAW) és az Isztambuli Egyezmény, valamint Európai Unió Alapjogi Chartájától, melynek 1. cikke kimondja, hogy „[a]z emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell”.[1] A 31. cikke pedig rögzíti, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.[2]

Magyarországon az Alaptörvényből, a Munka törvénykönyvéből és az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlősségéről szóló törvényből (Ebktv.) vezethető le a zaklatás tilalma.

Az Ebktv. 10.§ (1) bekezdése alapján zaklatás alatt értjük azt az emberi méltóságot sértő, szexuális, vagy egyéb természetű magatartást, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze és célja, vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A (2) bekezdés szerint jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít. A (3) bekezdés szerint megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. [3]

Az Ebktv. 8. § alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való hovatartozása, anyanyelve, fogyatékossága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai agy más véleménye miatt, családi állapota, anyasága (terhessége) apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. [4]

Az Ebktv-t tekintve, ki kell térni a 9.§-ra is, amely rendelkezik arról, hogy e törvény alapján mi minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek: Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen

[1] Az Európai Parlament 2018. szeptember 11-i állásfoglalása az Unión belüli, munkahelyen, nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről (2018/2055(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_HU.pdf (2025. 02. 01.)

[2] AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA 31. cikk Tisztességes és igazságos munkafeltételek https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2012/326/02&%20from (2025. 02. 01.)

[3] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség 10§ (2025. 02. 02.)

[4] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8§ (2025. 02. 02.)

nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.[5]

Amennyiben a Munka törvénykönyvét tekintjük, akkor a 12.§-t kell megemlítenünk, amely kimondja: A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. A (2) bekezdés szerint munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A (3) bekezdés szerint a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.[6]

3. A munkahelyi zaklatás formái

A munkahelyi zaklatás mindig is jelen volt, azonban csak a XX. század elején fordítottak nagyobb figyelmet a szabályozására. Sokféle szempont szerint kategorizálhatjuk a zaklatási formákat. Az egyik formája a zaklatásnak a személyes, tehát a munkahelyen, azaz a munka végzésére kijelölt helyen történő zaklatás, illetve a másik forma lehet az e-maileken, illetve telekommunikációs eszközökön történő zaklatás, valamint a social media felületeken is előfordulhat, hogy a munkavállalók egymást zaklatják, illetve a munkavállaló és munkáltató között kialakuljon a zaklatás formája. Az alá-fölérendeltségi viszonyból is kialakulhat, mint pozícióval való visszaélés.

Gyakori példák közül jó néhányat fontos kiemelni:

- a szándékos gúnyolódás, megalázás, feszült légkör kialakítása
- alaptalan vádaskodás
- minősítés, becsmérlő szavak, kritizálás
- pletykák terjesztése
- a munkavállaló háta mögötti valótlan tényállítások, lejártás, „karaktergyilkosság”, pletykák terjesztése
- egymásnak teljesen ellentmondó utasítások adása, és ezekkel ellentétes számonkérések
- a munkavállaló állítása valóságának szándékos tagadása, rendelkezésére álló bizonyítékok ellenére is

E szempontokat tekintve a munkavállalót súlyos pszichikai terror éri a munkahelyen, amely ellen nagyon nehéz védekeznie a zaklatás áldozatául esett személynek.

Mindkét esetből tisztán látszik, hogy nem egy egészséges munkahelyi légkörhöz vezet, ezért az, aki a zaklatást át éli nem fogja tudni hatékonyan végezni a munkáját.[7]

Ha magát a munkahelyet, mint helyszínt tekintjük, ahol a zaklatás lezajlik akkor fontos kiemelni pár olyan helyzetet ahogyan a zaklatás megvalósulhat. Ilyen lehet az irodai környezet, ahol egyszerre többen is munkát végeznek és egymásra sértő kijelentéseket tesznek, gúnyolják egymást, vagy nyíltan a másikat alázzák. Pl: egy jól össze szokott munkakörnyezetbe bekapcsolódik egy külföldi származású, akit mivel más országbeli kinéznek, lealacsonyítják, nem veszik figyelembe a véleményét. Ugyanilyen helyzetet sző az is, hogyha egy férfiakból álló munkahelyre belép egy nő, aki ott fogja a munkáját végezni, azonban a férfiak sértő, bántó

[5] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9§ (2025. 02. 02.)
[6] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 12§(2025. 02. 02.)
[7] MICHELBERGER Beáta: Munkahelyi zaklatás, 2022. március 24. https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkahelyi-zaklatas/ (2025. 02. 02.)

megjegyzéseket tesznek rá, illetve molesztálják. Előfordulhat olyan eset, amikor a munkavállaló kollégája vagy főnöke rendszeres üzengetéssel zaklatja a kollégáját, vagy az alkalmazottját a főnök, illetve olyan ajánlatokat kínál fel, amelyek a munkavállaló előre lépésének érdekében kellene megtennie és próbálja rávenni, hogy vele szexuális aktust létesítsen vagy különben a főnök kirúgja az alkalmazottját, amennyiben nem teszi meg amit tőle kér. Mivel ezek a munkavégzés helyén valósulnak meg, ezért a folyamatosan ismétlődő kínos helyzeteknek van kitéve az, akit rendszeresen zaklatnak. Ezáltal pedig a munka minőségére is kihat a mérgező környezet, így kevésbé lesz hatékony a munkavégzés.

A mobbing hatásai:

- Mentális hatások: Szorongás, depresszió, alacsony önértékelés, pánikrohamok, alvászavarok, és a stresszhez kapcsolódó egyéb problémák.
- Fizikai hatások: A folyamatos stressz és szorongás fejfájáshoz, emésztési zavarokhoz, magas vérnyomáshoz és más egészségügyi problémákhoz vezethet.
- Szociális következmények: A mobbing áldozatai gyakran elszigetelődnek a munkahelyi közösségtől, elveszítik a baráti és szakmai kapcsolataikat, és problémáik lehetnek a munkahelyi integrációval.

4. A szexuális zaklatás mint munkahelyi jelenség

A munkahelyi zaklatás vagy szexuális zaklatás megállapítására akkor kerülhet sor, ha a magát a jogsértést a munkaidő alatt vagy annak lejártát követően a munkatársak között spontán vagy szervezett összejövetelen a munkaviszonnyal összefüggésben történik.[8]

Az Ebktv 8.§-a értelmében, mint védett tulajdonság említendő a szexuális irányultsága, valamint a nemi identitás. E tulajdonságok alapot adhatnak arra, hogy a munkahelyeken más a társaikhoz képest megkülönböztetésben részesítsék a munkaviszony alanyát. Fontos megemlíteni, hogy az Ebktv.-ben a szexuális zaklatásra külön paragrafus nem került meghatározásra.

A zaklatás, mint káros jelenség az élet minden területén, így a munkaerő piacon is megtapasztalható, úgy, mint munkahelyi zaklatás formájában. Jelen lehet vertikális, azaz szóbeli és fizikai zaklatásként is. Lehet szándékos vagy akár szándék nélküli is. Aktív és passzív magatartási formában is meg valósulhat. Előfordulhat olyan helyzet, melyben nem feltétlenül irányul a zaklató viselkedése szexuális célzatú magatartásra /cselekményre, viszont mégis olyan helyzetet teremt, ahol a dolgozók intim szféráját sérti. A zaklatás eszközeit, módszereit tekintve jellemző a bizonytalan helyzet, nem egyértelmű értelmezési mód, kettős erkölcs megléte, olyan környezetben, melyben nincs relevancia. Ahhoz, hogy valaki fellépjen az ilyen fajta zaklatás ellen, szükséges az elszenvedő alany határozott fellépése, öntudata arra, hogy az önérvényesítés szavakban vagy tettekben megfogalmazódjon. [9]

A zaklatás és a munkahelyi zaklatás megvalósulthat ismétlődő jelleggel vagy egyszeri magatartással. Súlyosabb megítélés alá tartozik, ha rendszeresen visszatérő jelenségként tapasztalja a zaklatott személy. Sokszor az áldozatok önmagukat hibáztatják, hiszen úgy érzik,

[8] A Tanácsadó Testület 2008. áprilisi állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról 2008. április 10. https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c (2025.02.04)

[9] A Tanácsadó Testület 2008. áprilisi állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról, Egyenlő Bánásmód hatóságának határozata https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c (2025. 02. 04.)

hogy ők tehetnek arról, hogy zaklatás áldozatává váltak, és sokszor bizony nem mernek segítséget kérni. Irányulhat arra, hogy egy adott munkahelyen például arra irányul egy szexuális ajánlat, hogy a munkavállaló előre lépése ettől függ, így, ha a munkavállaló azt visszautasítja akkor az előrelépés kerül veszélybe. E jelenség a munkavállalóban frusztrált érzést kelt és nem tudja mi tévő legyen, kihez forduljon segítségért, egyáltalán, hogy elfogadja vagy visszautasítsa az ajánlatott. Érdemes abból a szemszögből is vizsgálni a helyzetet, hogy a zaklatás áldozatául esett munkavállaló milyen családi háttérrel rendelkezik, van- e gyereke, esetleg rászorul-e arra, hogy valakit eltartson. E jelenségek, nagyban befolyásolják, hogy végül elfogadásra kerül-e a szexuális ajánlat.

5. **Cyberbullying**

A cyberbullying[10] a munkaviszony alanyai számára komoly kihívást jelent.

Megvalósulhat olyan formában is a zaklatás, hogy a zaklató rendszeresen SMS-ben, vagy e-mailen keresztül sértő, megalázó üzeneteket küld, ezáltal pedig félelmet kelt az üzenet címzettjében.

Mai világban nagyon népszerűek a social media felületek, pl: facebook, messenger, instagram, WhatsApp. Mivel felgyorsult a világ és egyre többen használják a social media felületeket, így ez is lehetőséget teremt arra, hogy a zaklatás ezen a felületeken is megjelenhesse.

Ha a munkaviszony alanya/alanyai olyan környezetben kénytelenek munkájukat végezni, amelyben frusztráltan érzik magukat, akkor az sem a munka hatékonyságára, sem az alany/alanyok egészségére nem gyakorol jótékony hatást.

A folyamatosan fejlődő technológiáknak köszönhetően lehetőség nyílt a home office jellegű munkavégzésre[11]. A home office során szükséges olyan informatikai eszközök beszerzése, amellyel a munkát el lehet végezni, valamint a munka hatékony elvégzéséhez különböző programok megléte is nélkülözhetetlen. Mind amellett, hogy költséghatékonyabb, sokkal rugalmasabb munkavégzési lehetőséget biztosít. E formában történő munkavégzés során a munkavállalónak kevesebb a közvetlen kontaktja a kollégáival, főnökével. Tehát e formában történő munkavégzéssel kijelenthetjük, hogy csökkenthető a munkahelyi zaklatás, azonban a social media felületek, illetve a telekommunikációs eszközök segítségével, e-mailek útján még továbbra is lehetőség van a mobbing elkövetésére. Tehát az otthoni munkavégzés kapcsán a munkavállaló otthoni megtapasztalhatja a zaklatást. Mint azt láthatjuk a cyberbullying a kollektív[12] és az individuális[13] munkajogot is egyaránt érinti.

[10] Cyberbullying: A cyberbullying alatt értjük az elektronikus zaklatást vagy az internetes zaklatást

[11] A home office kifejezést abban az esetben használjuk, amikor valaki a munkáját otthonában végzi.

[12] Kollektív munkajog: nem csak az egyéni munkajogviszony kérdéseivel foglalkozik az egyenlőtlenség érdekellentét következik be miatta, a munkavállaló egymaga kevés az érdekeit képviselni
kollektív alku: lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállalók közösen lépjenek fel érdekeik védelmében (érdekképviseleti szervezetek, szakszervezetek alakításával) munkáltatónak is lehetősége van erre a kollektív munkajog magába foglalja a szakszervezetek, munkáltatói érdekképviseleti szervezetek megalakításának és működésének feltételeit, a munkavállalók vezetésben való részvételére (pl. üzemi tanács), a kollektív akciókra (pl. sztrájk), érdekegyeztetési formákra, valamint a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást, a kollektív munkaügyi vitákra vonatkozó rendelkezéseket.

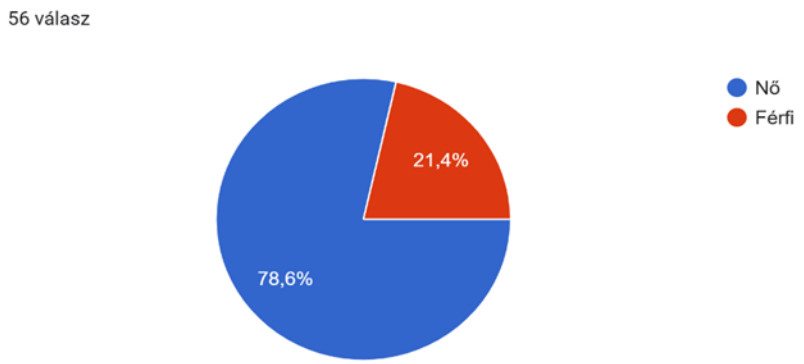
[13] Individuális munkajog: a munkajogviszony alanyaira, a munkajogviszony létesítésére, módosítására, megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseket, a munkajogviszony tartalmára, a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkabérre, a felelősségi szabályokra és a munkaügyi jogvitákra vonatkozik.

6. A Kutatás megkérdezettjeinek véleménye

Előfordulhat, akár olyan szituáció is, hogy a zaklatott személy felettese vagy a kollégája abban a tudatában van, hogy a zaklatott személy mindenképpen rászorul a munkára, így az ebből eredő jövedelem kiesése komoly gondot okozna a megélhetés szempontjából. Ezért egy általam végzett kutatással szeretném alátámasztani, hogy igenis előforduló jelenség, hogy a munkahely szexuális tevékenységre vonatkozó illetlen ajánlatokat kapnak az ott dolgozó személyek.

6.1. A kutatásban részt vevő személyek nem szerinti megoszlása

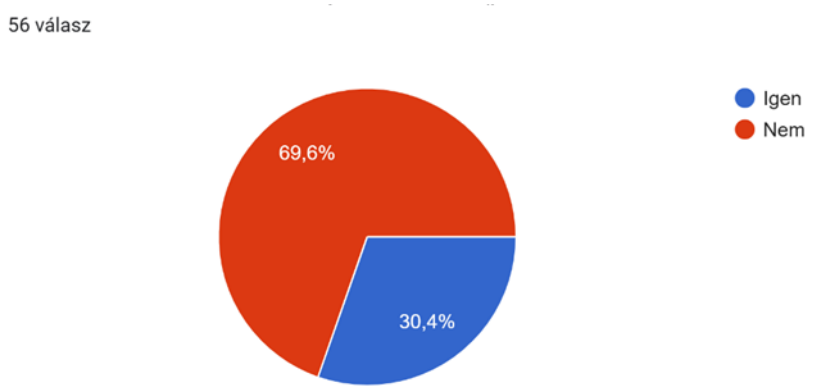
A kutatásban 56 személy vett részt. A mellékelt kördiagramból leolvasható, hogy arra a kérdésre, hogy hogyan alakul a nemek szerinti megoszlás 78,6 %-os arányban nők, 21,4 %-os arányban férfiak válaszoltak (1. ábra). E diagram jól ábrázolja, hogy mind a nők, mind pedig a férfiak is eshetnek a mobbing áldozatává, ezért kellő figyelmet kell fordítani arra, hogy a védelem megfelelő legyen.



1. ábra: A férfiak és nők megoszlásának aránya (saját kérdőív alapján)

6.2. Megalázó helyzet a munkahelyeken

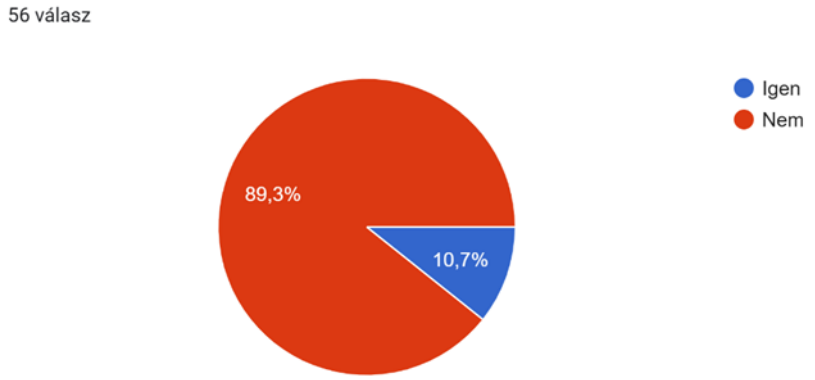
A kérdőív kitöltéséven részt vevők munkahelyi helyzetét abból a szempontól is vizsgáltam, hogy kerültek- e már a munkahelyükön kényelmetlen, esetleg megalázó helyzetbe, akár felettessel, akár kollegával. E kérdésre az alább feltüntetett ábra fogja szemléltetni az arányokat. Amint láthatjuk a diagram tükrözi, hogy a válaszadók 69,6 %-a igenlő választ, míg 30,4 % nemleges válasz érkezett. Az igenlő válaszokat figyelembe véve, nagyon magas az arány, tehát a munkahelyeken az ott dolgozók ki vannak téve a kényelmetlen helyzeteknek (2. ábra).



2. ábra: A munkahelyükön kellemetlen, megalázó helyzete került személyek körének vizsgálata (saját forrás)

6.3. Hogyan vélekednek a magyarországi szabályozásról

Meglátásom szerint a tárgyalt téma előfordulásának oka arra vezethető vissza, hogy a szabályozás hagy némi kivetni valót maga után. Erre irányult a következő kérdésem a felmérés folyamán. Azt vizsgáltam, hogy a válaszadók hogyan vélekednek arról, hogy Magyarországon megfelelő- e a szabályozás arra az esetre, ha valaki a munkahelyén zaklatás áldozatává válik. A megkérdezettek 89,3%-a nyilatkozta azt, hogy ma Magyarországon nincs megfelelő szabályozás a munkahelyi zaklatásra. E%-os érték szembeötlően magas (3. ábra).



3. ábra: A magyarországi szabályozás megfelelősége a munkahelyi zaklatásra tekintettel (saját forrás)

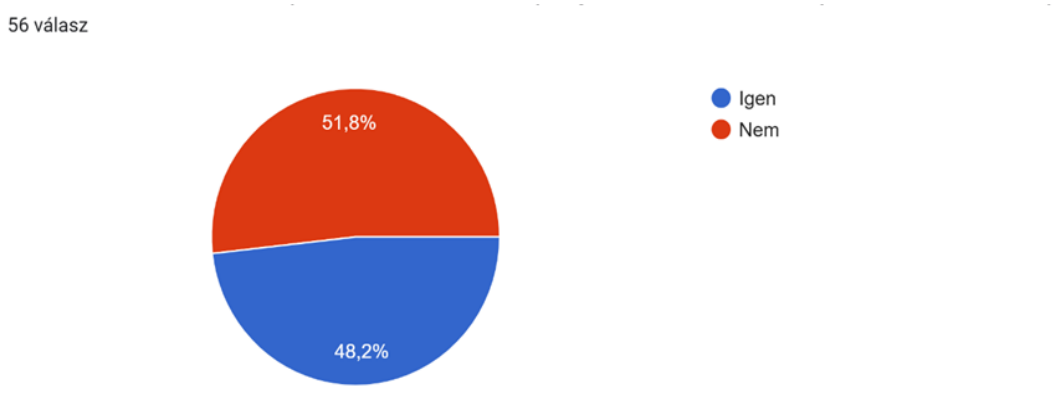
Különböző válaszok érkeztek, amelyek közül szeretnék felsorolni néhányat. Ilyen megoldás lehet a törvénymódosítás, a Munkatörvénykönyvében fokozottabban védeni a munkavállalókat, többen szankciókat, szabadságvesztés kiszabását, pénzbírságot javasoltak, illetve felmerült, hogy a nőket is védje külön törvény. Felvetődött olyan lehetőség is, hogy a munkáltató is fordítson nagyobb figyelmet a foglalkoztatottakra, tartson csoportos tréningeket,

csapat foglalkozásokat. Szerepelt opcióként a HR- szakértő bevonása, illetve javaslat érkezett arról is, hogy anonim segélyvonal létrehozása is segítség lehet az áldozatok számára. Az egyik válaszadó felvetette, hogy egy külön munkakört kellene létrehozni, ez egy független személy kellene, hogy legyen, azokon a munkahelyeken, ahol a foglalkoztatottak száma kellően magas, ugyanis álláspontja szerint a HR-esek le vannak terhelve ezáltal nem tudnak oda figyelni az alkalmazottakra. Ezek mellett pedig többen kiemelték, hogy sajnos áldozat hibáztatás van, így sokan nem mernek segítséget kérni. Ez a fajta „szőnyeg alá söprés" azonban semmilyen pozitív eredményre nem vezet.

6.4 Szexuális ajánlatok a munkahelyeken

Amint látjuk ez már egy magasabb fokozata a zaklatásnak. Ammenyiben végig gondoljuk, hogy egy ilyen ajánlat milyen zavartságot okozhat a cél személyben és hogy mennyire feldúlt lelkiállapothoz vezethet, úgy megállapíthatjuk, hogy a pszicho terror kihat a munkavégzés hatékonyságára, az egyén lelki egészségére.

A kitöltők megoszlását a diagram szemlélteti, amely alapján jól tükröződik a két válasz aránya (4. ábra).



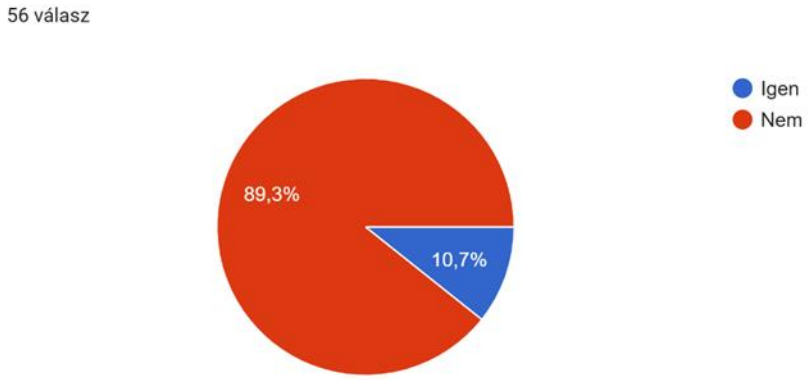
4. ábra: A szexuális ajánlatok alakulásának aránya a munkahelyeken (saját kérdőív alapján)

6.5 Karriert befolyásoló szexuális ajánlatok

Könnyen elfajulhat a kezdeti szexuális tréfálkozás majd az ajánlkozások, odáig is, hogy zsarolás válik belőle. Esetleg annyira próbálják sarokba szorítani az áldozatot, hogy az állása, esetleg a karrierje előrehaladása a tét, egyesesetekben kirúgással való fenyegetés is kockán forog, ha a fenyegetett személy visszautasítja a szexuális ajánlatot/ajánlatokat, közeledést.

Az érintett válaszadók 10,7%-a szembesült a munkahelyén a karrierjét kockára tevő és kirúgással fenyegető szexuális ajánlatra való felhívással. Nézetem és tapasztalataim alapján ez a szám a női nemre vonatkozik, hiszen ők folyamatosan ki vannak téve a zaklatásnak, és a főnökök gyakran úgy érzik, hogy mint felettes vissza élhetnek hatalmukkal, így a tisztességtelen ajánlatoktól sem riadnak vissza. Sajnos ez vezethet depresszióhoz, szorongáshoz a cél személyben, aki visszautasítja az ajánlatot. Aki pedig nem tud megbirkózni a lelki nyomással,

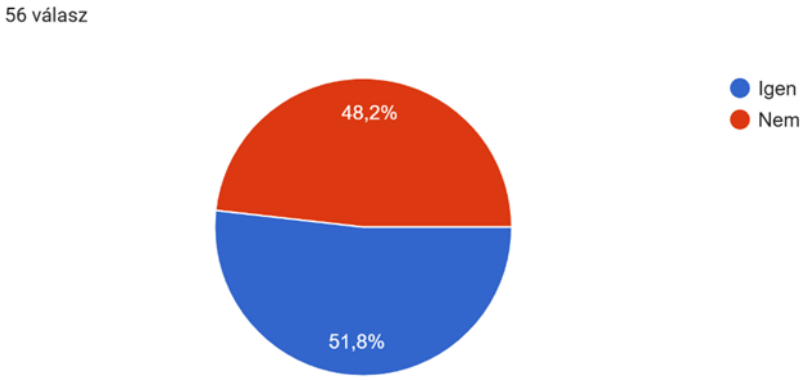
azok inkább a felmondást választják, ha a segítség kérés nem vezet eredményre. Láthatjuk, az ábra alapján, hogy a nagyobb az aránya azoknak, akiket elkerült eddigi életük során a munkahelyen az előre lépéssel kirúgással összefüggő szexuális tevékenységre való felhívás (5. ábra).



5. ábra: A szexuális tevékenységre utaló felhívás, azon formája, amely a karriert befolyásolja

6.6 Szexuális viccek, sértő megjegyzések

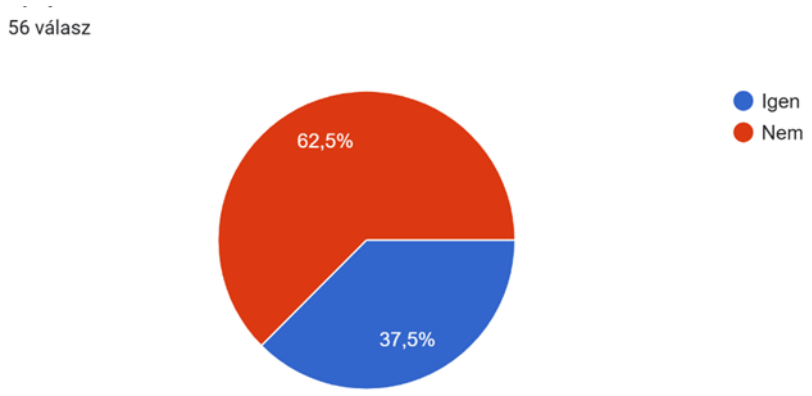
Gyakori jelenség a munkahelyeken az egészséges légkör megteremtése érdekében a szórakoztató, vicces megjegyzések elhangzása. Azonban nem szabad a vicces megjegyzéseknek sértő, megalázó helyzetet teremteniük. Az általam megkérdezettek elmondása alapján előfordul a szexuális viccek sértő megjegyzések az illető testével agy magánéletével kapcsolatban. Ez az arány a következőképpen alakult: 51,8% élt át a munkahelyen szexuális viccelődést, valamint sértegetést a testre, magánéletre vonatkozóan (6. ábra).
Ez lehet annak is köszönhető, hogy sokszor meggondolatlanok az emberek és nem mérik fel a helyzetet kellően, valamint az adott személy érzékenységére tűrőképességére nincsenek tekintettel.



6. ábra: A munkahelyen történő szexuális viccek, sértő megjegyzések a magánélettel, személyes tulajdonságokkal kapcsolatban. (Saját forrás)

6.7 A rendelkezésre álló etikai kódex, első szabályzat vizsgálata

A megkérdezettek 62,5%-a szerint nem áll rendelkezésre a munkahelyükön etikai kódex, belső szabályzat. Csupán csak a válaszadók 37,5%-a mondta, azt, hogy biztosítva van számukra az előbb feltüntetett rendszabályok (7. ábra).



7. ábra: A munkahelyen rendelkezésre álló etikai kódex, belső szabályzat megoszlási aránya.

7. Záró gondolatok

A dolgozatot tekintve, láthatjuk, hogy mennyire veszélyes jelenség a munkahelyi pszicho terror. Az, hogy egy ártatlannak tűnő megjegyzés is milyen hatást kelthet az áldozatban. Ezért fontos figyelni egymásra, időben észlelni és orvosolni a problémát. Képet kaphatunk arról a dolgozat által, hogy mennyire gyakori jelenség a szexuális ajánlatokra történő felhívás, előrelépés elősegítése érdekében. Ezért fontos a megfelelő szabályozás, hogy az munka világában mindenki hatékony munkavégzésre legyen képes és jól érezze magát a munkakörnyezetben. véleményem szerint ma Magyarországon nincs megfelelő szabályozás, amely a dolgozatban tárgyalt zaklatási formát hatékonyan és következetesen szankcionálja. Ezt a megkérdezett emberek is alátámasztják. Álláspontom szerint mindenképpen komolyabb hangsúlyt kell fektetni arra, hogy kellőképpen legyen védve a munkavállaló. Mindenképpen preferálom a tréningeket, melyeket 3-4 havonta kellene a munkahelyeken tartani ezzel segítve az esetlegesen fennálló konfliktusok kiszűrését, azok feloldását.

Ezeken a tréningeken egy céges pszichológus jelenlétére is szükség lenne, aki a HR-sel vagy egy coach-al együtt orvosolná a problémákat. Illetve lehet egy olyan megoldási javaslat is, amely alapján egy adott munkahelyen dolgozók kérelmezhetik a HR-esnél, hogy igényt tartanak egy munkahelyi konfliktus kezelésre, mert sok feszültség felgyülemlett a munkahelyen. Ezen felül az anonimitás is fontos szempont, hiszen, ha egy toxikus környezetben már kialakult és elharapódzott a viszony ott nem a legcélravezetőbb, hogy ha szembe megyünk a főnökkel abban az esetben, ha ő a zaklató személy, vagy a zaklatóval szoros kapcsolatban áll.

Ezért fontos egy a munkától független személy, aki kívülállóként látja a problémákat, de ugyanakkor nem érinti, ezért tud megfelelő megoldást találni a kialakult helyzetre.

Ezen felül, ha megoldást szeretnénk keresni, lehetőségként merülhet fel a zaklató megnevezése és dokumentálása az adatainak, a körülmények pontos rögzítése. Amennyiben írásbeli formában történik a zaklatás, akkor a levelek megőrzése, elektronikus úton zajló zaklatás esetén a levelek lementése.

A jogorvoslati lehetőségeket figyelembe véve lehetőség adódik, hogy az áldozat egyrészt munkajogi ügyvéd tanácsát vegye igénybe, jogi segítséget kérjen. Akkor, ha a jogsértés megállapítható akkor abban az esetben bíróság igénybevételére is sor kerülhet. Súlyosabb esetben az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) is lehet fordulni – ha diszkrimináció vagy zaklatás gyanúja áll fenn. Tehát érdemes minden eszközt megvizsgálni és szakértő segítségét igénybe venni az áldozatnak.

Záró gondolatként azzal egészíteném ki az egész kutatásomat, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók részéről fokozottabb figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkahelyi légkör megfelelő legyen és az ott dolgozók ne gondolkodjon azon, hogy más munkahelyet keressenek.