



Dolgotrajnost posledic nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu

Avtorica:
Iris Kaiser, mag. psih.

Nadlegovanje, spolno nadlegovanje in trpičenje (tj. t. i. mobing) so v Sloveniji strogo prepovedani. Kljub tej prepovedi pa se še vedno veliko zaposlenih sooča ne le s tovrstnimi dejanji, temveč tudi z njihovimi posledicami. V slovenskem okolju sicer primanjkuje raziskav s tega področja, evropske in svetovne raziskave pa kažejo, da se žrtve še več let spopadajo s psihološkimi, socialnimi in tudi fizičnimi posledicami.

Razlikujejo se tudi opredelitve naštetih pojmov. Med bolj razširjenimi sta angleška izraza »harassment« in »bullying«, zanju najdemo različne specifične razlage. Vsem pojmom pa je skupno, da se nanašajo na negativna dejanja, namenjena škodovanju ali poškodovanju druge osebe na fizičnem ali psihološkem nivoju. V Sloveniji govorimo o spolnem nadlegovanju, drugih vrstah nadlegovanja in trpičenju na delovnem mestu.

V 7. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je zapisano, da je **spolno nadlegovanje** kakršnakoli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja; da je **nadlegovanje** vsako neželeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom



prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje; ter da je **trpinčenje** na delovnem mestu vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Primeri spolnega nadlegovanja:

Spolno nadlegovanje je lahko verbalno (npr. nezaželeni povabila, komentarji, predlogi, povezani s spolnostjo, ponavljajoča vabila na zmenke, opolzki komentarji, komentarji telesa ali videza osebe, širjenje govoric in laži, šale s spolno vsebino), vedenjsko (npr. kazanje vsebin s spolno vsebino, neupoštevanje osebnega prostora, strmenje v telesne dele posameznika) in fizično (npr. nezaželeno dotikanje, masaže, spolni napad ali odnos).

Primeri nadlegovanja:

Poniževanje, posmehovanje, norčevanje, neprimerne in nezaželene šale, obrekovanje, črnenje ugleda, ustrahovanje.

Primeri trpinčenja (mobinga):

Kričanje, žaljenje, grožnje in pritiski, omejevanje možnosti komuniciranja, izolacija od sodelavcev, prepoved sodelavcem, da komunicirajo z osebo, širjenje govoric, posmehovanje, degradacija, dodeljevanje nesmiselnih nalog, dodeljevanje zdravju škodljivih nalog.

Ni pa vsako neetično vedenje tudi trpinčenje oziroma mobing. Da ga lahko označimo kot takega, namreč velja, da se mora pojavljati daljše časovno obdobje (vsaj šest mesecev) in to v pogostih intervalih (vsaj enkrat tedensko).

Eden izmed problemov v praksi je neprepoznavanje trpinčenja na delovnem mestu. Ne moremo ga enačiti z drugimi težavami, kot so slaba kultura in klima, konflikti med zaposlenimi ali vodji, preobremenjenost, kadrovska podhranjenost, nezadovoljstvo z delom ali odločitvami nadrejenih in podobno.

Nadlegovanje na delovnem mestu je prisotno pri obeh spolih, v vseh industrijah in panogah ter na vseh organizacijskih nivojih (Einarsen idr., 2020, v Rosander, Hetland in Einarsen, 2023). Pojavlja se v različnih oblikah in različno intenzivno, vključuje dejanja na delovni in osebni ravni, pogost je tudi element socialne izključenosti. Negativna dejanja, povezana z delom, so vedenja, ki negativno vplivajo na izvajanje delovnih nalog in delovno uspešnost, medtem ko osebna dejanja zadevajo osebno integriteto posameznika.

POSLEDICE NA PODROČJU DUŠEVNEGA ZDRAVJA

Mnogo raziskav potrjuje povezanost med sistematično izpostavljenostjo negativnim vplivom na delu v daljšem časovnem obdobju z depresijo in anksioznostjo, nespečnostjo in drugimi težavami s spanjem (Rosander idr., 2022). Rospenda idr. (2023) navajajo tudi nižje dohodke in zlorabo alkohola.

Izpostavljenost ponavljajočemu se nadlegovanju na delovnem mestu je pomemben prediktor težav v duševnem zdravju in faktor tveganja za bolniško odsotnost. Metaanaliza iz leta 2016 je pokazala, da za delavce, ki so bili žrtve nadlegovanja, velja kar 57 % višje tveganje bolniške odsotnosti kot za delavce, ki se niso soočali z nadlegovanjem na delovnem mestu (Nielsen idr., 2016, v Nielsen idr., 2019).



Po enem izmed teoretičnih modelov, ki obravnava stres in spopadanje z negativnimi življenjskimi dogodki, med katere sodi tudi nadlegovanje, velja, da se, če zaposleni situacijo prepozna kot ogrožajočo, pri njem sproži nadaljnji miselni proces, v katerem oceni, ali ima zadostne vire za spopadanje s to situacijo. Če jih nima, ga razmere obremenijo, to pa v nadaljevanju lahko vodi v duševne težave, kot so anksioznost, depresija, izčrpanost, somatske motnje idr. (Lazarus in Folkman, 1984, v Nielsen idr., 2019).

Drugi teoretični modeli obravnavajo vlogo socialne podpore. Socialna podpora je sestavljena iz instrumentalne podpore (pridobivanje pomoči), informativne in čustvene podpore (empatija, simpatija) ter povratne informacije (Nielsen idr., 2019). Podobno velja tudi za te modele – posamezniki z manj socialne podpore (zlasti v delovnem okolju) občutijo več obremenitev, kar predstavlja večje tveganje za poslabšanje duševnega zdravja. To potrjujejo tudi rezultati raziskave –

socialna podpora na splošno, torej ne glede na to, od koga iz delovnega okolja prihaja, ima pozitiven vpliv. Podpora, ki ne izhaja iz delovnega okolja, pa nima pomembnega vpliva na posledice nadlegovanja na delovnem mestu.

Ena izmed razlag, zakaj ima nadlegovanje tako velik vpliv na zdravje posameznika, je, da doživljanje nadlegovanja podre osnovna in temeljna prepričanja o tem, da je nadlegovan posameznik dragocen in vreden kot oseba, da so drugi ljudje dobronamerni in da ima svet pomen (Mikkelsen in Einarsen, 2002, v Nielsen idr., 2019).

Včasih osebi ne preostane drugega, kot da zapusti toksično okolje. A moramo se zavedati, da spodbujanje žrtev, naj zapustijo oziroma zamenjajo delovno okolje, ne reši osnovnega problema. Na delodajalcih je, da v takšnih primerih onemogočijo možnost nadaljnjega nadlegovanja nad katerimkoli zaposlenim.



Rezultati norveške raziskave so pokazali, da je pri žrtvah nadlegovanja tveganje za menjavo službe v naslednjih petih letih podvojeno (Glambek idr., 2015, v Rosander, Salin in Blomberg, 2022). Kljub menjavi službe pa je pomembno, da si žrtve poiščejo podporo in primerno pomoč, če občutijo psihološke posledice, saj menjava službe sicer zmanjša anksioznost, ne zmanjša pa tveganja za depresijo (Rosander idr., 2022).

TVEGANJE ZA PSIHOLOŠKO STISKO ŠE PET LET PO NADLEGOVANJU

Ena izmed študij, ki so dokumentirale posledice, ki so jih občutile žrtve, navaja povečano tveganje za psihološko stisko celo pet let po prenehanju nadlegovanja, pri čemer je tveganje večje med moškimi. Raziskovalci si na tem področju sicer niso enotni: v nekaterih študijah so posledice vidnejše pri moških, v drugih pa pri ženskah, kar je odvisno od zajetega vzorca in specifičnih posledic. Rosander idr. (2023) razlagajo, da si ženske in moški lahko drugače interpretirajo izpostavljenost nadlegovanju na delovnem mestu. Biti viden kot žrtev in šibek je lahko interpretirano kot grožnja za moško samopodobo. Izkazovanje znakov ranljivosti je lahko povezano z občutki sramu in posledično tudi s slabšimi posledicami v duševnem zdravju za moške.

Rosander idr. (2023) so potrdili ugotovitve nekaterih prejšnjih študij, da imajo pripadniki manjšine spola povečano tveganje za nadlegovanje, a le za moške v okolju, kjer dominirajo ženske in predvsem za nadlegovanje, usmerjeno na osebno raven. V takšnem okolju je bila prisotna tudi povišana anksioznost. Primer napada na osebni ravni je denimo norčevanje, ki pospremi moškega, ki kuha kavo ali fotokopira dokumente – gre za stereotipno žensko delo.

VEČINA ŽRTEV SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU NE PRIJAVI

Avstralska raziskava, ki je trajala skoraj 20 let, vanjo pa so vključili 10.000 posameznikov, je pokazala, da večina žrtv spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ni uradno prijavila. Ta korak je naredil le eden od petih posameznikov. Najpogostejši razlogi za neprijavo so bili skrb, da bo prijava dojeta kot pretirana reakcija, prepričanje, da je lažje ostati tiho ali da bo postopek prijave sramoten in težaven, strah pred negativnimi posledicami in prepričanje, da je takšno vedenje sprejemljivo (MacDermott, 2020).

Prisotnost spolnega nadlegovanja vpliva tudi na očitve, ne le na žrtve. Ali bodo sodelavci spodbujali prijavo ter prevzeli aktivno vlogo, je odvisno tudi od njihove samoučinkovitosti. Samoučinkovitost je koncept, ki ga je uvedel Bandura in se nanaša na posameznikovo prepričanje, da se je sposoben organizirati in izvesti potrebna dejanja ter se tako spopasti s prihodnjimi situacijami. Z drugimi besedami, samoučinkovitost pomeni, da če posamezniki verjamejo, da so sposobni opraviti korake do cilja, bodo ta cilj tudi dosegli, hkrati pa se bodo učinkoviteje spopadli s stresom. Samoučinkovitost igra pomembno vlogo tudi pri spolnem nadlegovanju. Raziskave so pokazale, da priče spolnega nadlegovanja, za katere velja višja stopnja samoučinkovitosti, pogosteje aktivno pomagajo ali zagovarjajo svoje sodelavce in sodelavke, medtem ko so posamezniki z nižjo ravno samoučinkovitosti pogosto bolj pasivni (Maran, Varetto in Civilotti, 2022).



Ne smemo pa pozabiti na »učinek očividca«. Gre za to, da prisotnost drugih posameznika odvrne od posredovanja v izrednih razmerah, proti nasilniku ali med napadom ali drugim kaznivim dejanjem.

Posledice spolnega nadlegovanja se kažejo na zelo širokem spektru. Posamezniki, ki so (bili) deležni takšnega nadlegovanja, se spoprijemajo z anksioznostjo, jezo, stresom, ponižanjem, izgubo samozavesti, osebnim in poklicnim nezadovoljstvom in predvsem s poslabšanjem medosebnih odnosov, večinoma med sodelavci. Najpogostejše izpostavljeni fizični simptomi so prebavne težave, glavobol, nespečnost, slabost, izguba apetita in izguba telesne teže. Spolno nadlegovanje delovno okolje spremeni v stresno okolje, v katerem trpi organizacijska kultura in kjer žrtve občutijo izgubo zaupanja, samozavesti in občutka za pravičnost (Maran, Varetto in Civilotti, 2022).

Proti nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu se najbolj bojujemo z jasnimi pravili, ničelno toleranco ter dobrim, zglednim delovanjem vodstva in vodij. Nepogrešljivi so tudi treningi in izobraževanja o empatiji, čustveni inteligenci, vodenju, komunikaciji, konfliktih in načinih opolnomočenja, ki prispevajo k povečanju medsebojnega spoštovanja in prepoznavanja stisk in neugodja.

VIRI

1. Acquadro Maran, D., Varetto, A., in Civilotti, C. (2022). Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non-witnesses. *Behavioral Sciences*, 12(9), 326.
2. MacDermott, T. (2020). The Under-Reporting of Sexual Harassment in Australian Workplaces: Are Organisational Processes Falling Short?. *Legal Studies*, 40(4), 531–547.
3. Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., in Knardahl, S. (2020). Workplace Bullying, Mental Distress, and Sickness Absence: The Protective Role of Social Support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 43–53.
4. Rosander, M., Hetland, J., in Einarsen, S. V. (2023). Workplace Bullying and Mental Health Problems in Balanced and Gender-Dominated Workplaces. *Work & Stress*, 37(3), 325–344.
5. Rosander, M., Salin, D., in Blomberg, S. (2022). The Last Resort: Workplace Bullying and the Consequences of Changing Jobs. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(2), 124–135.
6. Rospenda, K. M., Richman, J. A., McGinley, M., Moilanen, K. L., Lin, T., Johnson, T. P., ... in Hopkins, T. (2023). Effects of Chronic Workplace Harassment on Mental Health and Alcohol Misuse: A Long-Term Follow-up. *BMC Public Health*, 23(1), 1430.