

Kdaj (ni)smo žrtve nasilja – pregled splošne pojavnosti nasilja na delovnem mestu

Tjaša Geršak, Tjaša Hauptman, Daša Jehart, Amadeja Lah in Andreja Petrovčič

Nasilje na delovnem mestu je vsak dogodek, v katerem je zaposleni zlorabljen, napaden ali prejema grožnje v okoliščinah, ki so povezane z njegovim delom, ter pomeni neposredno ali posredno tveganje za varnost, dobro počutje in zdravje zaposlenega. V raziskavi, v kateri smo se osredotočili na pregled splošne pojavnosti nasilja na delovnih mestih v Sloveniji glede na demografske dejavnike (starost, spol, izobrazba in sektor), je sodelovalo 546 redno zaposlenih oseb. O nasilju na delovnem mestu je poročalo kar 88 % sodelujočih. Najpogosteje so poročali o psihičnem nasilju, sledilo je spolno nasilje, najmanj udeležencev je bilo deležnih fizičnega nasilja. Pri doživljanju fizičnega nasilja se starost, spol in izobrazba niso pokazali kot pomembni dejavniki doživljanja nasilja. Najbolj so mu bili izpostavljeni zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu ter zaposleni v gostinstvu in turizmu, ki so prav tako največkrat žrtve spolnega nasilja. O psihičnemu nasilju na delovnem mestu je poročalo več kot 80 % udeležencev v osmih od desetih sektorjev, pogosteje so ga zaznavali starejši zaposleni. Spolno nasilje pa so v večji meri zaznavale ženske.

Uvod

Pregled opredelitev nasilja, ki se pojavlja na delovnem mestu

Nasilje je splošni izraz, ki zajema vse vrste zlorab, enotne opredelitve nasilja na delovnem mestu pa zaenkrat še ni. Različne pomembne ustanove in

raziskovalci so predlagali več različnih opredelitev in klasifikacij, prav tako se med seboj razlikujejo uporabljeni izrazi. Večina opredelitev oblik nasilja na delovnem mestu vključuje umore, napade, grožnje, mobing in ustrahovanje. V splošnem gre pri vseh oblikah za določeno obliko ponižanja ali škodovanja posameznikovemu blagostanju, vrednosti in dostojanstvu (Milczarek, 2010).

Milczarek (2010) opozarja, da izraz *nasilje na delovnem mestu* postaja neustrezen, saj vedno več ljudi dela od doma oz. na daljavo prek spleta. Izraz *nasilje na delovnem mestu* zato počasi nadomešča izraz »z delom povezano nasilje«. Ta v nekaterih opredelitvah pomeni tako fizično kot psihično nasilje, ki je usmerjeno na zaposlene in lahko prihaja iz organizacije same ali od zunaj. Na strokovnem srečanju, ki ga je leta 1994 organizirala Evropska komisija, je nastala naslednja definicija, ki jo še danes pogosto uporabljajo tudi druge organizacije in raziskovalci. Definicija pravi, da je z delom povezano nasilje

[...] vsak incident, kjer je zaposleni zlorabljen, napaden ali prejemajo grožnje v okoliščinah, ki so povezane z njegovim delom, vključno s samim prihodom in odhodom z dela, ter ki pomeni eksplicitno (direktno) ali implicitno (nedirektno/posredno) tveganje za varnost, dobro počutje in zdravje zaposlenega.

Zloraba v definiciji pomeni vedenje, ki odstopa od razumnega ravnanja in vključuje neustrezno rabo fizične ali psihološke moči. *Zajema* vse oblike nadlegovanja, vključno s spolnim in rasnim nadlegovanjem, ustrahovanjem in mobingom. *Grožnja* je opredeljena kot grožnja smrti ali napovedovanje namere za škodovanje posamezniku ali njegovemu premoženju. *Napad* pa je vsak poskus fizične poškodbe ali napada na osebo, vključno z dejanskim fizičnim škodovanjem (Milczarek, 2010).

Opredelitev vključuje tri pomembne vidike, ki jih je treba upoštevati (Milczarek, 2010):

- opredelitev vključuje različne oblike nasilja, zlorab, ogrožanj in fizičnih napadov,
- ni nujno, da se nasilna dejanja zgodijo izključno na delovnem mestu, temveč tudi v okoliščinah, povezanih z delom, vključno s prihodi in odhodi na delovno mesto ali celo doma, če je posameznik napaden zaradi svojega dela,
- nasilje pomeni izziv varnosti, blaginji in zdravju posameznika.

Glede na naravo nasilnih dejanj razlikujemo fizično, psihično in spolno nasilje. *Fizično ali telesno nasilje* pomeni uporabo fizične sile proti drugi osebi

ali skupini oseb, ki se kaže v prizadejanju fizične, spolne ali psihološke škode (International Labour Organization, 2002). Usmerjeno je na človekovo telo ali njegovo življenje. Nekatera dejanja fizičnega nasilja so klofutanje, brcanje, ožiganje kože, udarci z roko ali predmeti, metanje predmetov proti osebi ali v osebo, odpiranje, neželjeno dotikanje, zvijanje rok, polivanje s tekočino, neželjeno striženje las, omejevanje gibanja, odrekanje ali siljenje s hrano, umor, napadi z orožjem ipd. (DNK, b. d.).

Psibično nasilje je namerna uporaba moči, vključno z grožnjo uporabe fizične sile, proti posamezniku ali skupini ljudi, ki se kaže v prizadejanju škode fizičnemu, mentalnemu, duhovnemu, moralnemu ali socialnemu razvoju posameznika (International Labour Organization, 2002). To so torej dejanja, ki najpogosteje potekajo na verbalni ravni in negativno vplivajo na samozavest, samopodobo in samozaupanje druge osebe. Sem sodi grobo kritiziranje človekove osebnosti, žaljenje, zmerjanje, poniževanje, ustrahovanje in grožnje z besedami, kričanjem, telesno držo, ustvarjanje negativnih mnenj o osebi na podlagi predsodkov in stereotipov, ignoriranje, molčanje, da bi dosegli svoj cilj, širjenje negativnih govoric o osebi, da bi zmanjšali njen ugled v družbi, izoliranje osebe od ljudi, s katerimi bi želela ohraniti stik ipd. (DNK, b. d.). Pomembno je opozoriti, da se fizično in psihično nasilje med seboj prepletata. Prepletanje obeh oblik nasilja je značilno predvsem za spolno nasilje oziroma nadlegovanje. Evropsko združenje za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound, 2007) zato spolno nadlegovanje opisuje kot tretjo obliko nasilja na delovnem mestu.

Spolno nasilje je katera koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave, ki se zgodi z namenom kršitve dostojanstva osebe, zlasti z ustvarjanjem zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega ali žaljivega okolja (Eurofound, 2007). To so torej vsa dejanja, povezana s spolnostjo, ki jih oseba čuti kot prisilo. Spolno nasilje so naslednja dejanja: slačenje, opazovanje, komentiranje in nagovarjanje, ki pri osebi povzroči nelagodje, poljubljanje, otipavanje, siljenje h gledanju pornografskih vsebin, siljenje k masturbiranju, siljenje v oralni, analni ali vaginalni spolni odnos, vtikanje predmetov v anus ali nožnico, poniževanje človeka glede njegove spolnosti ipd. Spolno nasilje so torej vsa dejanja, povezana s spolnostjo, za katera druga oseba ni izrazila svojega soglasja oziroma je nanje pristala pod prisilo (DNK, b. d.).

Opredelitev, ki jo uporablja Nacionalni inštitut za varnost in zdravje pri delu (NIOSH, ZDA; v: Milczarek, 2010) za nasilje na delovnem mestu, se

nanaša na *vsako grožnjo, fizično in/ali psihično, ki je usmerjena k osebi, medtem ko je na delovnem mestu*. Nasilje je lahko *fizično, spolno, duševno ali moralno*. To je generični izraz, ki zajema vse vrste zlorab – vedenje, ki ponižuje ali poškoduje človeško blagostanje, dostojanstvo in vrednost.

Demografski dejavniki, povezani z nasilnim vedenjem

Prva nacionalna raziskava na slovenskem vzorcu (Česen idr., 2009) je pokazala, da je bilo v zadnjih šestih mesecih pred izvedbo raziskave trpinčenju izpostavljenih 10,4 % zaposlenih, 1,5 % Slovenk in Slovencev pa je bilo trpinčenih dnevno ali večkrat tedensko. Udeleženci so poročali, da je v zadnjih petih letih trpinčenje doživljalo kar 19,4 % vprašanih. Pomemben je tudi podatek, da je bilo 18,8 % udeležencev v zadnjem letu priča nasilju na delovnem mestu, kar kaže na to, da je mobing v Sloveniji zelo razširjen, kot lahko zaključimo glede na število zaposlenih, ki se prepoznajo v vlogi žrtve. Eurofound (2012) sicer poroča, da je bilo v Sloveniji v zadnjem letu nasilju na delovnem mestu izpostavljenih 10,7 % zaposlenih.

Prevalenca nasilja na delovnem mestu je v veliki meri odvisna od sektorja in delovnega mesta. Prav tako je pomembno povezana s posameznikovimi značilnostmi, vendar si raziskovalci v ugotovitvah, v katero smer kažejo te povezave, med seboj nasprotujejo.

Spol

Raziskav, ki bi se osredotočale na razlike v zaznavanju in doživljanju nasilja na delovnem mestu glede na spol, je v evropskem prostoru malo, raziskovalci pa se razhajajo v ugotovitvah. Rezultati kažejo, da so tako ženske kot moški žrtve in izvajalci nasilja na delovnem mestu, čeprav naj bi se pojavljale nekatere razlike glede na spol ter uporabo in izvajanje različnih oblik nadlegovanja in nasilja (Dolinar, Jere, Meško, Podbregar in Eman, 2010). Po podatkih nekaterih slovenskih in evropskih raziskav naj bi bile ženske v večji meri in pogosteje žrtve nasilja na delovnem mestu. Leta 2008 so na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa izvedli raziskavo, ki je pokazala, da je bilo v zadnjih šestih mesecih pred izvedbo študije, trpinčenih 62,8 % žensk in 37,2 % moških (Česen idr., 2009).

A. Parent-Thirion, Fernández-Macías, Hurley in Vermeulen (2007) so ugotovili, da je manj kot dva odstotka udeležencev poročalo o spolnem nasilju ali neželeni spolni pozornosti na delovnem mestu, vendar je bilo med žrtvami trikrat več žensk kot moških. Incidenca spolnega nasilja naj bi pri rizični skupini mlajših žensk narasla na šest odstotkov. Razlike pri spolnem

nasilju na delovnem mestu v povezavi s spolom potrjuje tudi finska študija dela v zaporu (Vartia in Hyyti, 2002), v kateri avtorja poročata, da so ženske paznice pogosteje žrtve spolnega nasilja kot moški, medtem ko se pri drugih oblikah nasilja razlike niso pokazale. Nasilje nad ženskami večinoma izvajajo sodelavci, pri moških pa poleg sodelavcev to enako pogosto počnejo tudi njihovi nadrejeni. Slednji naj bi v večji meri izvajali nasilje nad moškimi kot ženskami, saj naj bi bili moški težje podredljivi in naj bi se zaradi tega večkrat znašli v konfliktu z njimi.

V metaanalizi (Guay, Goncalves in Jarvis, 2015) prevalence fizičnega nasilja na delovnem mestu v 29 študijah so rezultati primerjave prevalence glede na spol nekonsistentni. V 19 študijah so rezultati pokazali, da so žrtve fizičnega nasilja pogosteje moški, pri tem pa so se pokazale tudi nekatere razlike glede na poklic. Nasprotno so v preostalih desetih študijah ugotovili, da so fizičnemu nasilju pogosteje izpostavljene ženske.

Tudi na področju verbalnega nasilja si ugotovitve raziskav nasprotujejo, saj nekatere kažejo, da so ženske pogosteje žrtve kot moški ali obratno, druge pa sploh ne ugotavljajo pomembnih razlik. Guay, J. Goncalves in J. Jarvis (2014) so v svoji študiji ugotovili, da so moški v primerjavi z ženskami pogosteje žrtve, nasprotno pa K. Jerkič, K. Babnik in Karnjuš (2014) poročajo, da verbalno nasilje v urgentni dejavnosti v večji meri doživljajo ženske, ki so bile pogosteje žrtve opravljanja za hrbtom, groženj, obsojanja, ignoriranja in zmerjanja. Mumel idr. (2015) v svoji raziskavi niso našli pomembnih razlik pri nasilju glede na spol. Razlike glede na spol pa se kažejo tudi pri zaznavanju nasilja, moški se namreč v manjši meri zaznavajo kot žrtve.

Čeprav nekatere dosedanje študije kažejo na to, da moški v primerjavi z ženskami v manjšem obsegu zaznajo nasilje, je treba poleg spola upoštevati tudi druge dejavnike, npr. situacijske, osebne značilnosti, vlogo medijev, organizacijski kontekst ipd. (Mumel idr., 2015).

Starost

Avtorji slovenskih in tujih raziskav, ki so preučevali pojavnost nasilja na delovnem mestu v odnosu do starosti zaposlenih, prihajajo do različnih zaključkov. Mumel in sodelavci (2015) poročajo, da je mobing najbolj prisoten pri zaposlenih, starih od 26 do 30 let. Podobno kažejo rezultati Eurofounda (2012), da starostna skupina od 25 do 39 let bolj pogosto kot ostale starostne skupine poroča o negativnih izkušnjah, ki se zgodijo na delovnem mestu vsaj enkrat tedensko. Posamezniki so v raziskavi navajali, da so bili njihovi predlogi večkrat prešlišani, da so imeli omejen dostop do ključnih

informacij, kar je vplivalo na njihovo izvedbo dela, da so morali opravljati naloge, ki so podcenjevale njihove sposobnosti, da so bili izpostavljeni govoricam, kričanju in neupravičeni jezi ter pretiranemu nadzoru. Tudi rezultati švedske študije (Vaez, Josephson, Vingard in Voss, 2014) kažejo, da je nasilje na delovnem mestu pogostejše pri mlajših zaposlenih oziroma zaposlenih, ki imajo manj kot 45 let. V turški raziskavi (Yıldırım in Uysaloglu, 2012), izvedeni v logističnem podjetju, pa se starost zaposlenih ni izkazala kot pomemben dejavnik nasilja na delovnem mestu.

Sektor

V Sloveniji so glede na ugotovitve raziskave iz leta 2009 (Česen idr.) žrtve nasilja na delovnem mestu enakomerno porazdeljene med zasebnim (48,1 %) in javnim (49,9 %) sektorjem. Več kot 45 % posameznikov, ki so se počutili žrtve nasilja na delovnem mestu, je bilo zaposlenih v velikih organizacijah, skoraj tretjina je bila zaposlena v manjših in skoraj četrtnina v srednje velikih. Kot najbolj ranljivi so se izkazali zaposleni v predelovalni dejavnosti (28,2 %), sledita zdravstvo in socialno varstvo (12,8 %) ter finančno posredništvo in javna uprava (10,3 %) (Česen idr., 2009). Podobne rezultate je pokazala raziskava Eurofounda (2012), in sicer so v Sloveniji o bolj negativnih izkušnjah poročali posamezniki iz prometnega sektorja, gradbeništva, javne uprave, zdravstva in finančnih storitev.

Podobni so tudi rezultati evropskih raziskav. Raziskava, ki je preučevala delovne razmere v Evropi (EWCS, 2007; v: Milczarek, 2010), je pokazala, da so najbolj ogroženi zaposleni v zdravstvenem in javnem sektorju, sledijo posamezniki v javni upravi ter obrambnem sektorju, zaposleni v prometu in komunikacijah ter uslužbenci hotelov in restavracij. Študije na Danskem so pokazale, da so glede na poklic najbolj ogroženi socialni pedagogi v stanovanskih skupnostih ter negovalci v bolnišnicah in domovih za starejše; na Finskem so kot najbolj ogrožene zaznali zdravstvene delavce, socialne delavce, zaposlene v izobraževanju, prevoznih podjetjih in storitvenih dejavnostih (Milczarek, 2010). Holubová (2007; v: Milczarek, 2010) je v svoji študiji ugotovila, da je bilo v preteklem letu na Švedskem med zaposlenimi v lokalni upravi v sektorju zdravstva in socialnega varstva kar 51 % zaposlenih izpostavljenih grožnjam ali nasilju. Več kot 9 % zaposlenih v zdravstvenem sektorju dnevno doživlja nasilje ali grožnje, kar 67 % pa večkrat na mesec. Med povzročitelji trpinčenja na delovnem mestu so najpogosteje nadrejeni (81 %), sledijo sodelavci (33 %), podrejeni (14,9 %) ter stranke oz. bolniki ali študenti (Česen idr., 2009).

Izobrazba in delovno mesto

Raziskave, ki so preučevale pojavnost nasilja na delovnem mestu glede na izobrazbo zaposlenih, poročajo o različnih zaključkih. Rezultati so neenotni tudi glede tega, ali se nasilje pogosteje pojavlja pri posameznikih na vodilnih ali na nižjih delovnih mestih.

Nacionalna raziskava iz leta 2008, ki velja za prvo tovrstno raziskavo o trpinčenju v Sloveniji in je vključevala 1366 prebivalcev Slovenije (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2008), je pokazala, da so trpinčenju najpogosteje izpostavljeni delavci (67 %), nato srednji menedžment (24 %) in najmanj pogosto višji menedžment (9 %). Nekaj raziskav pa ugotavlja, da zaposleni z višjo izobrazbo bolj pogosto doživljajo nasilje na delovnem mestu. Raziskava na slovenskem vzorcu, ki je vključevala zaposlene v zdravstveni in babiški negi, je pokazala, da medicinske sestre z več kot srednješolsko izobrazbo pogosteje navajajo, da so žrtve psihičnega nasilja. Razlog za to je lahko v tem, da višja stopnja izobraženosti, ne le na področju prepoznave nasilja, posameznika okrepi z znanjem in spretnostmi prepoznave različnih vzorcev vedenja v okolju ter tako poveča občutljivost na dogodke, ravnanja, posredno in neposredno izražena stališča (Delovna skupina za nenasilje, 2011). Tudi T. Štefe (2009) je v svoji raziskavi ugotovila, da so bolj pogosto žrtve nasilja mlade izobražene ženske, ki ne zasedajo vodilnih funkcij v organizacijski strukturi.

Namen naše raziskave je bil ugotoviti splošno pogostost nasilja in pojavnost posameznih oblik nasilja na delovnem mestu v Sloveniji ter ugotoviti razlike v prevalenci nasilja glede na različne demografske dejavnike (spol, starost, izobrazbo, sektor). Gre za prvo tovrstno raziskavo v Sloveniji, ki je usmerjena na celotno populacijo in ne le na posamezne izbrane sektorje. Zastavili smo si naslednji raziskovalni vprašanji:

- Kako pogosto zaposleni doživljajo posamezne oblike nasilja in katera oblika nasilja prevladuje?
- Kakšne so razlike v oblikah in pogostosti nasilja glede na starost, spol, izobrazbo in sektor zaposlitve?

Metoda**Udeleženci**

Vzorec je sestavljalo 546 redno zaposlenih oseb, od tega je bila večina ženskega spola (76,7 %). Povprečna starost udeležencev je znašala 38 let. Večina udeležencev je bila visoko izobražena. Prvo bolonjsko stopnjo je imelo

opravljeno 16,8 %, drugo 30 %, tretjo pa 18,1 % udeležencev. Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje oziroma drugo strokovno izobraževanje je zaključilo 16,7 % udeležencev, višješolski strokovni program pa 13 % udeležencev. Manj kot četrtina vseh respondentov je imela zaključeno le osnovno šolo (0,7 %), nižje (4,6 %) oziroma srednje (16,7 %) poklicno izobraževanje.

Večina udeležencev je bila zaposlena v sektorju izobraževanja (26 %), zdravstva in socialnega varstva (15,4 %) ter v javni upravi in obrambi (13 %). Skoraj petina ostalih udeležencev pa je bila zaposlena v sektorju trgovine (6,6 %), gostinstva in turizma (4,2 %), prometa in poštних storitev (2,7 %), finančnega posredništva (2,7 %), gradbeništva (1,6 %) ter kmetijstva, ribištva in rudarstva (1,1 %). Večje število udeležencev (26,6 %) se ni opredelilo za predstavnike zgoraj omenjenih sektorjev. Kot dejavnost, v kateri so zaposleni, so najpogosteje navajali industrijo, pravne storitve, delo v nevladnih organizacijah in sindikatih, marketingu itd.

Pripomočki

Za namene raziskave smo oblikovali vprašalnik, ki je v prvem delu zajemal demografske podatke (spol, starost, stopnja izobrazbe in sektor, v katerem so zaposleni), v drugem delu so bili navedeni primeri vseh treh oblik nasilja (fizično, psihično, spolno), udeleženci pa so označili dogodke, ki so se jim na delovnem mestu že zgodili. Dogodke smo določili na podlagi opredelitve vsake od oblik nasilja po European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Dimenzija psihičnega nasilja je vključevala naslednje dogodke: kritiziranje, žaljenje, zmerjanje, poniževanje, ustrahovanje in grožnje z besedami, kričanje, širjenje govoric o osebi, ustvarjanje negativnih mnenj o osebi na podlagi predsodkov in stereotipov, ignoriranje in izoliranje. V dimenzijo fizičnega nasilja smo vključili: odiranje, udarce z roko ali predmeti, metanje predmetov proti osebi ali v njo, zvijanje rok, omejevanje gibanja, odrekanje ali siljenje s hrano, napade z orožjem, polivanje s tekočino, neželjeno striženje las, ožiganje kože, klofutanje in brcanje. Spolno nasilje pa je zajemalo naslednje dogodke: slačenje, opazovanje, komentiranje in nagovarjanje, ki osebi povzroči nelagodje, siljenje k poljubljanju, siljenje h gledanju pornografskih vsebin, siljenje k masturbiranju, siljenje v oralni/analni/vaginalni spolni odnos, poniževanje glede na posameznikovo spolnost in neželjeno dotikanje (otipavanje). Pri vsaki vrsti nasilja so imeli udeleženci možnost odgovora »nič od tega« – torej, da nasilja na delovnem mestu niso doživeli, ter odgovor »drugo«, kamor

so lahko napisali dogodek, ki ga v vprašalniku nismo vnaprej opredelili. Udeleženci so za vsako obliko nasilja (fizično, psihično in spolno) označili na 6-stopenjski lestvici (1 – vsak dan, 2 – nekajkrat na teden, 3 – nekajkrat na mesec, 4 – nekajkrat v letu, 5 – bil je enkratni dogodek, 6 – nikoli), kako pogosto se je posamezna oblika nasilja zgodila v zadnjem letu. Z namenom boljšega vpogleda in dodatnih informacij smo na konec ankete vključili tudi dve (neobvezni) odprti vprašanji, in sicer: »Kdo je po vašem mnenju krivec za nasilje na delovnem mestu?« ter »Dodatna razmišljanja o nasilju na delovnem mestu, primeri?«.

Postopek

Anketo smo ustvarili na spletnem portalu *1ka*, povabilo k raziskavi pa je bilo posredovano prek različnih spletnih kanalov in na e-poštne naslove več kot 100 podjetij v Sloveniji. Udeležence smo pridobivali po metodi snežne kepe, in sicer smo vsakega, ki je prejel vprašalnik po e-pošti, prosili, naj ga posreduje svojim zaposlenim, sodelavcem, prijateljem, sorodnikom. Reševanje ankete je trajalo približno 5 minut.

Zaposlene smo zaradi poznejše analize združili v skupine glede na izobrazbo – na tiste z nižjo (posamezniki, ki imajo peto stopnjo izobrazbe ali nižjo) in tiste z višjo (posamezniki, ki imajo šesto stopnjo izobrazbe ali višjo) stopnjo izobrazbe. Glede na starost smo jih grupirali v skupine, in sicer na mlajše zaposlene (od 20 do 40 let) in starejše zaposlene (nad 40 let), saj se je pri starosti okrog 40 let v prejšnjih raziskavah pokazalo, da posamezniki doživljajo več ali manj določenih vedenj. Podatke smo prikazali s pomočjo izračunanih frekvenc in pripadajočih odstotkov. Za podrobnejšo analizo primerjave med spoloma, izobrazbo in starostjo smo uporabili test hi-kvadrat in Fisherjev natančni test verjetnosti. Podrobnejše analize za primerjavo med sektorji nismo opravili, temveč smo interpretirali na podlagi odstotkov zaposlenih, ki so označili določena vedenja.

Rezultati

Pogostost doživljanja psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

V naši raziskavi je o nasilju na delovnem mestu poročalo 480 od 564 udeležencev, kar predstavlja 87,9 % vzorca. Od tega je 55,5 % udeležencev poročalo o samo eni vrsti nasilja na delovnem mestu, 25,6 % udeležencev o dveh vrstah nasilja na delovnem mestu, 6,8 % udeležencev pa o vseh treh vrstah nasilja. Največ udeležencev je poročalo o psihičnem nasilju (85,7 %),

sledi spolno nasilje (29,3 %), najmanj udeležencev pa je poročalo o fizičnem nasilju (12,1 %).

Udeleženci so v največji meri poročali, da so se jim dogodki, ki se nanašajo na psihično nasilje, zgodili nekajkrat v letu (33 %), sledilo je nikoli (21 %), nekajkrat na mesec (19 %), enkrat en dogodek (14 %), nekajkrat na teden (11 %) ter vsak dan (3 %). Pri dogodkih, ki označujejo fizično nasilje, je 86 % udeležencev poročalo, da se jim to ni zgodilo nikoli, 10 % jih je poročalo, da se jim je to zgodilo enkrat ali nekajkrat na leto, 3 % udeležencev, da se jim to dogaja nekajkrat na teden, 1 % ljudi pa je takšnih, ki so poročali o vsakodnevem dogajanju. Največ udeležencev je poročalo, da se jim dogodki, ki se nanašajo na spolno nasilje, niso zgodili nikoli (74 %), sledilo je pojavljanje nekajkrat v letu (13 %), enkratni dogodek (6 %), nekajkrat na mesec (5 %), nekajkrat na teden (2 %) in manj kot odstotek tistih, ki so poročali, da se jim to dogaja na vsakodnevni ravni. Odstopanja med odstotki pri tem, koliko udeležencev je poročalo o določeni obliki nasilja na delovnem mestu, in poročanjem o tem, da se jim omenjeni dogodek še ni zgodil, lahko pripišemo dodatni možnosti odgovora – »drugo«. Na ta način so udeleženci dopisali dogodek, ki ga v anketi nismo zajeli ter s tem vseeno poročali o določeni obliki nasilja.

Vloga spola, starosti, izobrazbe in sektorja na zaznavanje psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

Udeležence smo glede na starost razdelili v dve skupini, in sicer od 20 do 40 let ($n = 311$) in starejše od 40 let ($n = 235$), prav tako pa smo jih razdelili v dve skupini glede na izobrazbo: zaposleni z višjo izobrazbo, kamor spadajo tisti, ki imajo najmanj šesto stopnjo izobrazbe ($n = 426$), in zaposleni z nižjo izobrazbo ($n = 120$). Razporejeni so bili tudi v deset sektorjev.

Psihično nasilje na delovnem mestu v večji meri zaznavajo starejši (90 %) kot mlajši zaposleni (83 %) ($\chi^2 = 5,60$, $p = 0,02$). Spol in izobrazba se na našem vzorcu nista pokazala kot pomembna dejavnika doživljanja psihičnega nasilja na delovnem mestu. Med moškimi in ženskami ($\chi^2 = 1,25$, $p = 0,31$) ter zaposlenimi z nižjo in višjo izobrazbo ($\chi^2 = 2,31$, $p = 0,14$) glede pogostosti doživljanja psihičnega nasilja ni statistično pomembnih razlik. O doživljanju psihičnega nasilja je v našem vzorcu poročalo 100 % zaposlenih v kmetijstvu, ribištvu ali rudarstvu, 89 % zaposlenih v gradbeništvu, 86 % zaposlenih v trgovskih dejavnostih, 96 % zaposlenih v gostinstvu in turizmu, 73 % zaposlenih v prometu in poštinih storitvah, 87 % zaposlenih v finančnem posredništvu, 90 % zaposlenih v javni upravi in obrambi, 79 %

zaposlenih v izobraževanju, 100 % zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu ter 83 % udeležencev, ki niso zaposleni v nobenem od zgoraj naštetih sektorjev.

Prav tako se pri zaznavanju fizičnega nasilja na delovnem mestu na našem vzorcu spol, starost in izobrazba niso izkazali kot pomembni dejavniki. Med vključenimi moškimi in ženskami ($\chi^2 = 0,01$, $p = 1,00$), starejšimi in mlajšimi zaposlenimi ($\chi^2 = 0,14$, $p = 0,80$) ter zaposlenimi z višjo in nižjo izobrazbo ($\chi^2 = 4,24$, $p = 0,06$) glede pogostosti doživljanja fizičnega nasilja torej ni statistično pomembnih razlik. O doživljanju fizičnega nasilja v našem vzorcu ni poročal nihče od zaposlenih v kmetijstvu, ribištvu ali rudarstvu ($n = 6$), nihče od zaposlenih v gradbeništvu ($n = 9$), 11 % zaposlenih v trgovskih dejavnostih, 30 % zaposlenih v gostinstvu in turizmu, 7 % zaposlenih v prometu in poštnih storitvah, 13 % zaposlenih v finančnem posredništvu, 13 % zaposlenih v javni upravi in obrambi, 4 % zaposlenih v izobraževanju, 33 % zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu ter 7 % udeležencev, ki niso zaposleni v nobenem od zgoraj naštetih sektorjev. V doživljanju fizičnega nasilja torej najbolj izstopajo udeleženci, ki so zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu ter tisti, ki so zaposleni v gostinstvu in turizmu.

Na našem vzorcu se je izkazalo, da spolno nasilje v pomembno večji meri zaznavajo ženske (43 %) kot moški (13 %) ($\chi^2 = 20,24$, $p < 0,01$), starost ($\chi^2 = 1,24$, $p = 0,3$) in izobrazba ($\chi^2 = 1,76$, $p = 0,21$) pa se nista pokazala kot pomembni dejavniki doživljanja spolnega nasilja na delovnem mestu. O doživljanju spolnega nasilja je v našem vzorcu poročalo 33 % udeležencev, zaposlenih v kmetijstvu, ribištvu ali rudarstvu, 11 % zaposlenih v gradbeništvu, 28 % zaposlenih v trgovskih dejavnostih, 61 % zaposlenih v gostinstvu in turizmu, 13 % zaposlenih v prometu in poštnih storitvah, 33 % zaposlenih v finančnem posredništvu, 31 % zaposlenih v javni upravi in obrambi, 20 % zaposlenih v izobraževanju, 29 % zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu ter 36 % udeležencev, ki niso zaposleni v nobenem od zgoraj naštetih sektorjev. V doživljanju spolnega nasilja torej najbolj izstopajo posamezniki, ki so zaposleni v gostinstvu in turizmu.

Vloga spola, starosti, izobrazbe in sektorja na zaznavanje posameznih oblik psihičnega nasilja

Udeleženci so med vedenji, ki jih uvrščamo v psihično nasilje, največkrat izpostavljeni kritiziranju ($n = 350$) in širjenju govoric o njih ($n = 273$), manj, a še vedno veliko število udeležencev pa je doživelo izoliranje ($n = 113$)

Tabela 1. *Najpogostejše oblike psihičnega nasilja na delovnem mestu*

Oblika psihičnega nasilja	Odstotek izbora (%)					
	Spol		Starost		Izobrazba	
	Moški	Ženske	Od 20 do 40 let	> 40 let	Nižja	Višja
Kritiziranje	65	64	64	64	63	64
Žaljenje	31	42	41	37	48	37
Zmerjanje	27	26	30	22	36	24
Poniževanje	36	44	42	43	53	40
Ustrahovanje in grožnje	26	32	32	30	34	30
Kričanje	41	39	41	37	48	37
Širjenje govoric o osebi	48	51	47	54	51	50
Ustvarjanje negativnih mnenj	28	37	29	43	37	34
Ignoriranje	43	47	43	49	50	45
Izoliranje	19	21	19	23	19	21

(tabela 1). Rezultati so pokazali, da so ženske v primerjavi z moškimi na delovnem mestu statistično značilno bolj izpostavljene žaljenju ($\chi^2 = 5,21$, $p = 0,02$). Mlajši zaposleni so v primerjavi s starejšimi zaposlenimi bolj izpostavljeni zmerjanju ($\chi^2 = 4,99$, $p = 0,03$), starejši zaposleni pa so v primerjavi z mlajšimi bolj izpostavljeni ustvarjanju negativnih mnenj o njih na podlagi predsodkov in stereotipov ($\chi^2 = 11,49$, $p < 0,01$). Posamezniki z nižjo izobrazbo so v primerjavi z višje izobraženimi statistično značilno bolj izpostavljeni žaljenju ($\chi^2 = 4,25$, $p = 0,05$), zmerjanju ($\chi^2 = 6,79$, $p = 0,01$), poniževanju ($\chi^2 = 6,31$, $p = 0,02$) in kričanju ($\chi^2 = 4,25$, $p = 0,05$).

V doživljanju kritiziranja, žaljenja, zmerjanja, poniževanja, kričanja, širjenja govoric o njih in ustvarjanja negativnih mnenj na delovnem mestu najbolj izstopajo zaposleni v gostinstvu in turizmu (tabela 2). Zaposleni v gradbeništvu so edini, ki niso poročali o doživljanju zmerjanja na delovnem mestu, zelo majhen odstotek zaposlenih v trgovskih dejavnostih pa je poročal o doživljanju izoliranja.

Nekateri udeleženci so poročali o vedenjih, ki zgoraj niso naštet, in sicer laganje, napad na kakovost dela, nezakonita odpoved, odrekanje zakonskih pravic, posredne grožnje, nalaganje dodatnega dela, namigovanje na

Tabela 2. Doživljanje posameznih oblik psihičnega nasilja glede na sektor, v katerem so udeleženci zaposleni

Oblika psihičnega nasilja	Odstotek izbora (%)									
	Sektor									
	Kmetijstvo, ribištvo, rudarstvo	Gradbeništvo	Trgovina	Gostinstvo in turizem	Promet, poštne storitve	Finančno posredništvo	Javna uprava, obramba	Izobraževanje	Zdravstvo in socialno varstvo	Drugo
Kritiziranje	50	56	72	87	60	40	66	57	70	65
Žaljenje	33	11	42	70	27	27	54	30	48	37
Zmerjanje	17	0	28	57	20	13	27	20	32	28
Poniževanje	33	44	47	65	47	20	56	32	55	39
Ustrahovanje in grožnje	17	32	33	39	20	33	35	26	36	32
Kričanje	50	39	42	65	47	33	44	32	42	40
Širjenje govoric o osebi	33	51	36	57	33	40	52	48	58	52
Ustvarjanje negativnih mnenj	17	37	22	52	33	33	38	33	35	37
Ignoriranje	67	47	36	52	33	40	52	41	56	43
Izoliranje	33	21	6	21	20	20	34	20	25	17

odpušitev, čustvena manipulacija, seksistične opazke, stigmatiziranje zaradi dolgotrajne bolniške odsotnosti in psihični pritiski.

Vloga spola, starosti, izobrazbe in sektorja na zaznavanje posameznih oblik fizičnega nasilja

Udeleženci so pri fizičnem nasilju največkrat poročali o tem, da jih na delovnem mestu odrivajo ($n = 28$) ali pa mečejo predmete proti njim ali v njih ($n = 23$), medtem ko se vedenji neželeno striženje las in žigosanje kože nista pripetili še nikomur (tabela 3). Posamezniki z nižjo izobrazbo so statistično pomembneje bolj izpostavljeni metanju predmetov v njih oziroma proti njim ($\chi^2 = 12,77, p < 0,01$).

Tabela 3. *Najpogostejše oblike fizičnega nasilja na delovnem mestu*

Oblika fizičnega nasilja	Odstotek izbora (%)					
	Spol		Starost		Izobrazba	
	Moški	Ženske	Od 20 do 40 let	> 40 let	Nižja	Višja
Odrivanje	6	5	6	4	6	5
Udarci z roko ali predmeti	2	3	4	2	5	2
Metanje predmetov v osebo	2	5	5	4	10	3
Omejevanje gibanja	2	3	2	3	5	2
Odrekanje ali siljenje s hrano	0	1	1	0	1	1
Napadi z orožjem	1	0	0	0	0	0
Polivanje s tekočino	1	0	1	0	1	0
Klofutanje	1	1	1	0	0	1
Brcanje	0	1	1	1	2	1

V poročanju o doživljanju vedenj odrivanja in udarcev z roko ali predmeti najbolj izstopajo zaposleni v gostinstvu in turizmu ter zdravstvu in socialnem varstvu. Zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu, v primerjavi z ostalimi, doživljajo tudi več metanja predmetov v njih ali proti njim ter brcanja. O brcanju so zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu poročali edini. Omenjenemu vedenju je bilo izpostavljenih že šest oseb. Pri vedenju polivanja s tekočino izstopajo zaposleni v gostinstvu in turizmu, o tem sta poročala dva zaposlena. Eden od zaposlenih v finančnem posredništvu je poročal tudi o tem, da je bil na delovnem mestu napaden z orožjem (tabela 4). Nekateri udeleženci so poročali o vedenjih, ki niso med naštetimi, kot sta kraja denarja in opravljanje nadur.

Tabela 4. Doživljanje posameznih oblik fizičnega nasilja glede na sektor, v katerem so udeleženci zaposleni

Oblika fizičnega nasilja	Odstotek izbora (%)									
	Sektor									
	Kmetijstvo, ribištvo, rudarstvo	Gradbeništvo	Trgovina	Gostinstvo in turizem	Promet, poštne storitve	Finančno posredništvo	Javna uprava, obramba	Izobraževanje	Zdravstvo in socialno varstvo	Drugo
Odrivanje	0	0	0	22	7	0	4	0	17	3
Udarci z roko ali predmeti	0	0	0	13	7	0	0	0	14	0
Metanje predmetov v osebo	0	0	6	9	0	7	4	0	14	2
Zvijanje rok	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Omejevanje gibanja	0	0	6	4	7	0	4	3	4	1
Odrekanje ali siljenje s hrano	0	0	0	4	0	0	0	1	4	0
Napadi z orožjem	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0
Polivanje s tekočino	0	0	0	9	0	0	0	0	1	0
Klofutanje	0	0	0	4	0	0	0	0	2	7
Brcanje	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0

Vloga spola, starosti, izobrazbe in sektorja na zaznavanje posameznih oblik spolnega nasilja

Tabela 5. Najpogostejše oblike spolnega nasilja na delovnem mestu

Oblika spolnega nasilja	Odstotek izbora (%)					
	Spol		Starost		Izobrazba	
	Moški	Ženske	Od 20 do 40 let	> 40 let	Nižja	Višja
Slačenje	2	0	0	0	0	0
Opazovanje	6	14	15	8	18	10
Komentiranje in nagovarjanje, ki povzroči nelagodje	9	25	24	17	18	22
Siljenje k poljubljanju	1	2	2	0	2	1
Siljenje h gledanju pornografskih vsebin	1	0	0	0	0	0
Siljenje k masturbiranju	1	0	0	0	0	0
Siljenje v oralni, analni ali vaginalni spolni odnos	1	0	1	0	0	0
Poniževanje glede na spolnost	2	4	5	3	5	4
Nezaželeno dotikanje (otipavanje)	2	12	9	11	14	9

Vedenji, ki se zaposlenim na delovnem mestu najpogosteje dogajata ($n = 115$), sta komentiranje in nagovarjanje, ki jim povzroči nelagodje. Le eden od udeležencev je poročal, da ga je na delovnem mestu nekdo silil h gledanju pornografskih vsebin ali k masturbiranju (tabela 5). Ženske so v primerjavi z moškimi na delovnem mestu statistično pomembneje bolj izpostavljene opazovanju ($\chi^2 = 6,17, p = 0,01$), komentiranju in nadlegovanju ($\chi^2 = 13,43, p < 0,01$) ter neželenemu dotikanju ($\chi^2 = 10,86, p < 0,01$). Mlajši zaposleni so v primerjavi s starejšimi zaposlenimi bolj izpostavljeni opazovanju ($\chi^2 = 6,58, p = 0,01$), prav tako so temu bolj izpostavljeni posamezniki z nižjo izobrazbo ($\chi^2 = 4,96, p = 0,04$).

Tabela 6. Doživljanje posameznih oblik spolnega nasilja glede na sektor, v katerem so udeleženci zaposleni

Oblika spolnega nasilja	Odstotek izbora (%)									
	Kmetijstvo, ribištvo, rudarstvo	Gradbeništvo	Trgovina	Gostinstvo in turizem	Promet, poštna storitve	Finančno posredništvo	Javna uprava, obramba	Izobraževanje	Zdravstvo in socialno varstvo	Drugo
Slačenje	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0
Opazovanje	0	0	8	30	13	7	16	8	10	15
Komentiranje in nagovarjanje, ki povzroči nelagodje	33	11	17	48	13	20	23	13	19	28
Siljenje k poljubljanju	0	0	0	13	7	0	1	1	1	1
Siljenje h gledanju pornografskih vsebin	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0
Siljenje k masturbiranju	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0
Siljenje v oralni, analni ali vaginalni spolni odnos	0	0	0	4	7	0	0	0	0	0
Poniževanje glede na spolnost	0	11	0	17	7	0	10	1	2	3
Nezaželeno dotikanje (otipavanje)	0	0	14	30	7	0	9	6	10	14

O tem, da so na delovnem mestu že doživeli vedenje slačenja, so poročali samo zaposleni v prometu in poštnih storitvah ter finančnem posredništvu. V doživljanju opazovanja, komentiranja in nadlegovanja, ki osebi povzroči nelagodje, siljenja k poljubljanju, poniževanja glede na spolnost ter neželenega dotikanja (otipavanja) najbolj izstopajo zaposleni v gostinstvu

in turizmu. Enemu od zaposlenih v prometu in poštnih storitvah se je že zgodilo, da so ga na delovnem mestu silili h gledanju pornografskih vsebin in masturbiranju (tabela 6). Nekateri udeleženci so poročali o vedenjih, ki zgoraj niso naštet, kot so neprimerna bližina, neprimeren humor, slačenje s pogledom in zasledovanje.

Odzivi zaposlenih na nasilje

Udeleženci so kot krivca za nasilje na delovnem mestu najpogosteje omenjali neodzivnega nadrejenega (delodajalca), ki nasilja ne prepozna, ga noče prepoznati oziroma ga celo tolerira. Udeleženci so poročali, da številni nadrejeni vedo za nasilje, vendar ne ukrepajo. Poleg pasivnosti vodstva so velikokrat izpostavili tudi pomanjkanje izobraževanj na to tematiko, nejasna pravila, pomanjkanje sankcij za takšna dejanja, nevarno delovno okolje – v splošnem so se navezovali na kulturo organizacije. Kot krivca so izpostavili tudi samega izvajalca nasilja in pogosto omenjali nezadovoljstvo takšnih posameznikov, pomanjkanje samozavesti/občutke superiornosti in položaj moči, ki so se izražali v nasilju. V povezavi s tem kot velik problem zaznavajo neurejene in slabe medsebojne odnose, zaradi česar se tudi sodelavci v takšnih situacijah ne želijo izpostavljati.

Udeleženci so z nami delili tudi nekatera dodatna razmišljanja o nasilju na delovnem mestu. Največkrat se je pojavilo razmišljanje, da se jim zdi to vedenje nedopustno in da bi bilo treba s pomočjo ozaveščanja in izobraževanj poskrbeti, da bi se zmanjšalo. Ima namreč velik vpliv na delovni proces, odnose v organizaciji, zadovoljstvo posameznika na delovnem mestu pa tudi na njegovo duševno zdravje. Veliko jih je poročalo tudi, da bi moralo biti na delovnem mestu nesprejemljivo kakršno koli nasilje ter da bi podjetja morala imeti napisana pravila vedenja, ki bi veljala za vse. Veliko jih namreč poroča o tem, da so pravila in zakonodaja neustrezno urejeni. Ena od udeleženk je podala tudi konkreten primer:

»Psihičnega nasilja s strani delodajalca ni bilo možno prijaviti pooblaščenцу za mobing zaradi neustrezno napisanega pravilnika o trpinčenju na delovnem mestu – po tem pravilniku mora pooblaščenec takoj obvestiti delodajalca (ki pa bo seveda to zanikal in zaključil postopek ter še stopnjeval trpinčenje). Zakonodaja torej ni ustrezno urejena.«

Menijo, da so zaposleni tisti, ki bi nasilje lahko preprečili, če bi o tem večkrat spregovorili in se postavili zase. Kot razlog, zakaj jih veliko tega ne

naredi, so najpogosteje navedli strah pred izgubo službe in finančno nestabilnostjo. Strah jih je lahko tudi reakcije nadrejenega in tega, da bi s svojim poročanjem situacijo še poslabšali. Poročali so tudi, da veliko zaposlenih ne ve, na koga se sploh lahko obrnejo v takšni situaciji. To je še posebej problem pri tistih, ki imajo doma družine in jih je strah, da drugje ne bi dobili zaposlitve. Omenjali so tudi, da gre velikokrat za prikrite oblike nasilja, ki jih je težko zaznati, še težje pa dokazati. Nekaj zaposlenih je izpostavilo, da gre velikokrat za nasilje s strani strank in ne s strani sodelavcev ali nadrejenih. Menijo, da se premalo govori o nasilju nad tistimi, ki se vrnejo po dolgotrajni bolniški ali pa nad ženskami, ki se vrnejo po porodu.

Razprava

S pomočjo raziskave smo želeli ugotoviti splošno pojavnost nasilja na delovnem mestu v Sloveniji. Podrobneje smo želeli analizirati prisotnost in pogostost pojavljanja vseh treh oblik nasilja (fizično, psihično in spolno) ter primerjati rezultate glede na demografske dejavnike (starost, spol, izobrazba, sektor).

Pogostost doživljanja psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

Rezultati naše raziskave kažejo, da je bilo na delovnem mestu v zadnjem letu več kot tri četrtine udeležencev izpostavljenih kateri od oblik nasilja. Dobra polovica zaposlenih poroča o le eni obliki, četrtnina o dveh oblikah, dvajsetina udeležencev pa je navedla vse tri oblike nasilja – psihično, fizično in spolno. Ugotovitve odstopajo od preteklih rezultatov, saj je odstotek zaposlenih, ki se na delovnem mestu prepoznava kot žrtev nasilja, za približno 77 % višji kot poročata Eurofound (2012) ali Česen s sodelavci (2009). Razlog za odstopanje je verjetno predvsem v pristopu k raziskovanju, saj je naša raziskava zajemala celostno opredelitev nasilja – psihično, fizično in spolno, vključno z vsemi vedenji, ki jih zajemajo opredelitve nasilja. Vidimo lahko, da je največ udeležencev poročalo o psihičnem nasilju (85,7 %), kar kaže na pogosto prisotnost kritiziranja, žaljenja, zmerjanja, poniževanja, kričanja, ignoriranja, ustvarjanja negativnih mnenj, širjenja govoric, ustrahovanja in izoliranja. Presenetljiv je podatek, da o spolnem nasilju poroča skoraj tretjina zaposlenih. Tudi tu je visok odstotek verjetno posledica opredelitve, iz katere smo izhajali v vprašalniku, saj je bila kot spolno nasilje opredeljena katera koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave, ki se zgodi z namenom kršitve dostojanstva osebe, zlasti z ustvarjanjem zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega

ali žaljivega okolja (Eurofound, 2007). Udeleženci so podali tudi konkretna primera doživljanja spolnega nasilja:

»Imam osebno izkušnjo, ko je dekan fakultete otipaval svoje zaposlene in je bilo tole nekako sprejeto, da je tak, in ker je glavni, se mu ni nič reklo.«

»Delodajalec je želel, da na službenih potovanjih spimo v istih sobah – z izgovorom zmanjšanja stroškov, čeprav je denar podjetja zapravljjal na veliko ...«.

Višji je tudi odstotek pogostosti pojavljanja, saj Česen (2009) navaja, da o dnevnem ali večkrat tedenskem nasilju poroča 1,5 % zaposlenih, naši rezultati pa kažejo, da 14 % zaposlenih navaja, da se jim katero od vedenj psihičnega nasilja dogaja nekajkrat na teden ali vsak dan, za fizično nasilje je takih slabih 4 % udeležencev, za spolno pa slabih 3 % zaposlenih.

Vloga starosti pri zaznavanju psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

Na vzorcu zaposlenih v Sloveniji smo potrdili statistično pomembno vlogo starosti pri zaznavanju psihičnega nasilja, pri zaznavanju fizičnega in spolnega nasilja pa se starost ni izkazala kot pomemben dejavnik. Rezultati kažejo, da se kar 90 % zaposlenih nad 40 let opredeljuje za žrtev psihičnega nasilja na delovnem mestu, pri mlajših zaposlenih pa je ta odstotek nižji (83 %). Rezultati so neskladni z nekaterimi predhodnimi tujimi raziskavami (Eurofound, 2012; Mumel idr., 2015; Vaez idr., 2014), ki poročajo o pogostejši prisotnosti nasilja pri mlajših zaposlenih, pri čemer je pomembno poudariti, da omenjene raziskave niso delale primerjave glede na splošno pojavnost nasilja in niso ločevale različnih oblik. Mlajši zaposleni so v primerjavi s starejšimi pogosteje izpostavljeni zmerjanju, starejši zaposleni pa so v primerjavi z mlajšimi bolj izpostavljeni ustvarjanju negativnih mnenj o njih na podlagi predsodkov in stereotipov.

Vloga spola pri zaznavanju psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

Vloga spola se je izkazala kot pomembna le pri doživljanju spolnega nasilja, in sicer ga v večji meri zaznavajo ženske (43 %) kot moški (13 %). Ženske so v primerjavi z moškimi na delovnem mestu statistično pomembneje bolj izpostavljene opazovanju, komentiranju in nadlegovanju in neželenemu dotikanju. Ugotovitve so skladne s predhodnimi raziskavami, saj se je

vloga spola pri zaznavi psihičnega in fizičnega nasilja večkrat izkazala kot nekonsistentna. Nasprotno razlike pri spolnem nasilju na delovnem mestu v povezavi s spolom potrjujejo tudi drugi avtorji (Parent-Thirion, idr., 2007; Vartia in Hyyti, 2002), vendar naši rezultati kažejo, da je med žrtvami trikrat več žensk kot moških.

Vloga izobrazbe pri zaznavanju psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

Rezultati naše raziskave kažejo, da izobrazba ni dejavnik, ki bi pomembno vplival na zaznavanje psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja. Natančnejši pregled sicer pokaže, da so posamezniki z nižjo izobrazbo v primerjavi z višje izobraženimi pomembno bolj izpostavljeni žaljenju, zmerjanju, poniževanju in kričanju, prav tako so nižje izobraženi posamezniki večkrat izpostavljeni metanju predmetov v njih oziroma proti njim ter neprimernemu opazovanju.

Nasprotno so nekatere predhodne raziskave pokazale, da nasilje na delovnem mestu pogosteje zaznavajo zaposleni z višjo izobrazbo (Delovna skupina za nenasilje, 2011; Štefe, 2009), ugotovitve pa avtorji razlagajo z dejstvom, da izobraževanje posameznika okrepi z znanjem in spretnostmi prepoznave različnih vzorcev vedenja v okolju ter posledično poveča stopnjo občutljivosti na dogodke, ravnanja, posredno in neposredno izražena stališča. Pomembno je opozoriti, da je izobrazba velikokrat povezana z delovnim mestom posameznika (nižje izobraženi večkrat na položaju delavca, višje izobraženi na položaju srednjega ali višjega menedžmenta), ki pa ga v naši raziskavi nismo nadzorovali. Pretekle ugotovitve sicer kažejo, da so trpinčenju najpogosteje izpostavljeni delavci in najmanj pogosto višji menedžment (NIJZ, 2008), kar je skladno z našimi rezultati.

Vloga sektorja pri zaznavanju psihičnega, fizičnega in spolnega nasilja

Glede na ugotovitve raziskave iz leta 2009 (Česen idr.) so žrtve nasilja na delovnem mestu enakomerno porazdeljene med zasebnim (48,1 %) in javnim (49,9 %) sektorjem. V naši raziskavi so bili udeleženci razdeljeni v 10 sektorjev, največ razlik pa se je pokazalo pri doživljanju fizičnega in spolnega nasilja. Fizičnemu nasilju so najbolj izpostavljeni zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu (33 %) ter zaposleni v gostinstvu in turizmu (30 %). Zaposleni v gostinstvu in turizmu so prav tako največkrat žrtve spolnega

nasilja (61 %). Pri doživljanju psihičnega nasilja večjih razlik med sektorji ni, saj kar v osmih sektorjih od desetih o nasilju poroča več kot 80 % udeležencev. Rezultati naše študije so skladni predvsem z evropskimi raziskavami (EWCS, 2007; Holubová, 2007; Milczarek, 2010), kjer se zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu ter gostinstvu in turizmu konsistentno pojavljajo med najbolj ogroženimi posamezniki. Naše ugotovitve kažejo tudi na porast nasilja, saj Česen v svoji raziskavi iz leta 2009 navaja, da je sektorju zdravstva in socialnega varstva o nasilju na delovnem mestu takrat poročalo 12,8 % posameznikov, ta odstotek pa se je v naši raziskavi več kot podvojil.

Odzivi zaposlenih na nasilje

Česen in sodelavci (2009) ugotavljajo, da so povzročitelji trpinčenja na delovnem mestu najpogosteje nadrejeni (81 %), sledijo sodelavci (33 %), podrejeni (14,9 %) ter stranke oz. bolniki ali študenti. Podobno poročajo tudi udeleženci naše raziskave. Najpogosteje so kot krivca za nasilje navajali nadrejene oziroma vodstvo, vendar so se odgovori razlikovali glede na dve vlogi nadrejenih pri nasilju. Nadrejeni lahko izvajajo nasilje nad zaposlenimi, bolj pogosto pa so udeleženci poročali, da nadrejeni ignorirajo oziroma tolerirajo nasilje, čeprav vedo, da je v podjetju prisotno in so na ta način (so)krivi za nasilje. Razlog za toleriranje nasilja zaposleni vidijo predvsem v ustvarjanju organizacijske klime, ki stremi k zadovoljujočim delovnim rezultatom, vendar menijo, da to ne bi smelo opravičevati nasilja. Nekateri so navedli tudi primere, ko so nadrejeni nad njimi izvajali nasilje:

»Nasilje na delovnem mestu, predvsem v verbalni obliki, sem doživljala pred 20 leti s strani nadrejenega. Takrat se mu dolgo nisem upala upreti, psihični pritisk pa je načel moje zdravje. Šele temeljit in oster pogovor, s katerim sem postavila na kocko svojo kariero, je nasilje ustavil. Veseli me, da se danes o tej problematiki veliko govori in pomaga žrtvam! Če bi se mi situacija izpred 20 let ponovila danes, bi nasilnika zanesljivo spravila pred sodišče!!«,

pa tudi primere, ko so nadrejeni nasilje tolerirali:

»Oseba, ki je izvajala nad menoj mobing, je bil glavni programer v podjetju. Brez njega firma ne bi poslovala. Vodstvo se je njegove pomembnosti zavedalo, zato si je programer takšne stvari lahko dovolil, čeprav se je tudi zgodilo, da je bil zmerjanja in kričanja ter poniževanja z njegove strani deležen tudi direktor. V prisotnosti drugih zaposlenih na sestanku.«

Manj pogosteje so omenjali sodelavce, kjer so kot razlog navajali ogroženost oseb in težnjo po tem, da zaščiti svoje delovno mesto, ter neurejene odnose in pretirano ambicioznost. Tudi tukaj je ena od udeleženk navedla primer:

»Greš na porodniško, zamenja se šef, sodelavka, ki je nevoščljiva, te v odsotnosti blati in zasede tvoj položaj. Ko se vrneš, nimaš več delovnega mesta, seveda zakonsko utemeljeno (reorganizacija ter ukinitvev ravno in edino tistega delovnega mesta). Resnična zgodba.«

Izpostavili pa so tudi nasilje s strani strank, kjer so bile žrtve nasilja izpostavljene neprimernemu vedenju z njihove strani (otipavanje, psihično nasilje). Razmeroma veliko odgovorov se je nanašalo tudi na splošno toleriranje nasilja na delovnem mestu s strani družbe in premajhno ozaveščenost o problematiki nasilja na delovnem mestu.

Omejitve in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Opisana raziskava in njene ugotovitve imajo teoretično in uporabno vrednost pri pripravi ukrepov za nadzor in zmanjšanje vseh oblik nasilja v delovnih organizacijah v Sloveniji in širše. Opozoriti je treba še na določene omejitve raziskave ter jih upoštevati pri interpretiranju in posploševanju naših ugotovitev.

Povabilo k sodelovanju v raziskavi je prejelo skoraj 100 slovenskih delodajalcev iz različnih regij, vendar od večine odgovora nismo prejeli, nekaj organizacij pa je izpolnjevanje vprašalnikov odklonilo, saj njihova poslovna politika ne dovoljuje takšnih oblik sodelovanja. Naši rezultati tudi niso direktno primerljivi s preteklimi raziskavami, saj je bil pristop k raziskovanju širši, celosten, vendar pa zaradi takega pristopa nismo spregledali vedenj, ki so sicer v našem delovnem okolju visoko tolerirana in pogosto niso označena kot sporna (npr. zmerjanje, kričanje, kritiziranje), vendar jih zaposleni prepoznajajo kot nasilje in prinašajo negativne posledice.

Zaključek

Nasilju na delovnem mestu je glede na ugotovitve naše raziskave izpostavljenih več kot tri četrtine zaposlenih. Najpogosteje so izpostavljeni psihičnemu nasilju, med najbolj ranljive skupine pa spadajo starejši zaposleni ter zaposleni v zdravstvu, socialnem varstvu, gostinstvu in turizmu.

Zaradi visoke pojavnosti nasilja na delovnem mestu bi bilo smiselno oblikovati ukrepe in priporočila delodajalcem za preprečevanje nasilja ter

postopke za pomoč žrtvam nasilja na delovnem mestu. Preprečevanje pojavljanja nasilja bi morala biti ena od pomembnih prioritet v organizacijah, to pa lahko delodajalci dosežejo s postavljanjem jasnih pravil, kaj je nasilje in neželjeno vedenje, ter z oblikovanjem sankcij, ki bi sledile kršitvam pravil. V organizacijah je treba zvišati občutljivost in zmanjšati toleranco do nasilja ter ob primerih nasilja takoj ukrepati. Preprečevanje in sankcioniranje nasilja je zelo koristno, saj vpliva tako na žrtev nasilja kot na druge zaposlene. Hkrati ima pozitiven vpliv na delovno motivacijo zaposlenih, na njihovo zavzetost in odnose z drugimi zaposlenimi, kar ugodno vpliva tudi na organizacijsko klimo. Pri ravnanju s primeri nasilja v organizaciji je treba določiti tudi, na koga se lahko zaposleni, ki so žrtve nasilja, obrnejo in kako naj v takšnem primeru ravnajo.

Kljub nekaterim omejitvam izvedena raziskava prispeva k celovitejšemu razumevanju pojavnosti nasilja na delovnem mestu v slovenskem prostoru, saj kljub pomembnosti tematike, tako v Sloveniji kot širše, primanjkuje raziskav, ki bi celostno zajele preučevanje nasilja na delovnem mestu. Rezultati ponujajo vpogled v trenutno stanje in enoznačno kažejo na pomembnost trajnega vlaganja v ostrejši nadzor nad nasiljem ter v oblikovanje intervenc za preprečevanje njegovega pojavljanja. Posledice nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu so namreč zelo hude za posameznika, sodelavce, organizacijo in družbo v celoti.

Literatura

- Česen, T., Damej, M., Kečanović, B., Modrej, A., Pečnik Posel, S., Posel, F. in Urdih Lazar, T. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ... Nekaj usmeritev za pogum pri obranjanju dostojanstva*. Ljubljana: POGUM – društvo za dostojanstvo pri delu.
- Delovna skupina za nenasilje (2011). *Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester*. Pridobljeno s <http://zbornica-zveza.si/en/node/784>
- DNK – Društvo za nenasilno komunikacijo (b.d.). *Kaj je nasilje?* Pridobljeno s <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/kaj-je-nasilje.html>
- Dolar, P., Jere, M., Meško, G., Podbregar, I. in Eman, K. (2010). Trpinčenje na delovnem mestu – zaznavanje, pojavne oblike in odzivi. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 61(2), 272–285.
- Eurofound (2012). *Psychosocial risks in the workplace in Slovenia*. Pridobljeno s https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1245en.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Violence, bullying and harassment in the workplace*. Pridobljeno s https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf

- Guay, S., Goncalves, J. in Jarvis, J. (2014). Verbal violence in the workplace according to victim's sex—a systematic review of the literature. *Aggression and Violent Behavior, 19*(5), 572–578.
- Guay, S., Goncalves, J. in Jarvis, J. (2015). A systematic review of exposure to physical violence across occupational domains according to victims' sex. *Aggression and Violent Behavior, 25*, 133–141.
- International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization in Public Services International (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. Pridobljeno s http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVguidelinesEN.pdf?ua=1&ua=1
- Jerkič, K., Babnik, K. in Karnjuš, I. (2014). Verbalno in posredno nasilje v urgentni dejavnosti. *Obzornik zdravstvene nege, 48*(2), 104–112.
- Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2008). *Razširjenost trpinčenja na delovnem mestu v Sloveniji*. Pridobljeno s <http://www.cilizadelo.si/razsirjenost-trpinčenja-na-delovnem-mestu-v-sloveniji-2008.html>
- Milczarek, M. (2010). *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*. Pridobljeno s <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>
- Mumel, D., Jan, S., Treven, S. in Malc, D. (2015). Mobbing in Slovenija: Prevalence, mobbing victim characteristics and the connection with post-traumatic stress disorder. *Naše gospodarstvo, 61*(1), 3–12.
- Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley in Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. Pridobljeno s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/working-conditions/fourth-european-working-conditions-survey>
- Štefe, T. (2009). *Mobing – psihično nasilje na delovnem mestu*. Koper: Fakulteta za management.
- Vaez, M., Josephson, M., Vingard, E. in Voss, M. (2014). Work-related violence and its association with self-rated general health among public sector employees in Sweden. *Work, 1*, 163–171.
- Vartia, M. in Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(1), 113–126.
- Yıldırım, H. in Uysaloglu, B. (2012). Impact of demographic factors on employee's perception of mobbing: A case study from a logistics company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58*, 634–644.