

'Gurnuo me na zid i pokušao poljubiti. Kad sam ga odgurnula, rekao je da sam upravo napravila veliku pogrešku'

Stručnjakinja objašnjava kako se zaštititi, a istovremeno sačuvati posao



MIRTA VRANJEŠ

21. 10. 2024. 7 PREPORUKA

FOTO: LEONARDO BOSNAR / PIXSELL



Mobbing ili zlostavljanje radnika na poslu kod žrtava izaziva, uz ostalo, osjećaje bespomoćnosti, zabrinutosti, smanjenog samopouzdanja i slične emocionalne poteškoće. Osim fizičkog i verbalnog zlostavljanja, mobbing se očituje i kroz socijalnu izolaciju, širenje glasina i tračeva, kritiziranje, prijetnje i zastrašivanje od strane kolega, nadređenih ili podređenih.

Prema podacima Udruge mobbing, čak 70 posto žrtava su žene. Osim toga, veliki broj žena koje doživljavaju mobbing žrtve su **seksualnog uznemiravanja**. Telegram je otvorio prostor radnicima koji su prošli ili još uvijek prolaze kroz zlostavljanje na radnom mjestu, ali se boje dati otkaz zbog nesigurnosti u pronalazak novog posla.

Jedna čitateljica Telegrama (podaci poznati redakciji) opisala je svoje iskustvo. Navela je kako je radila u smjenama po 12 sati te dodala: “Žene u mojoj struci nisu pošteđene noćnih smjena i svi sve rade. U jednom trenutku nam je došao novi šef kojemu je posao bio nadzor radnika u noćnoj. Kad je prvi put došao na radno mjesto na kojem ja radim, donio mi je kavu. Zahvalila sam mu se, upoznali smo se, popričali, pitao je – ‘je li sve u redu?’. Odgovorila sam mu potvrdno i on je potom otišao”, navodi.

‘Počeo se igrati s pramenom moje kose’

“Drugi put je opet došao s kavom. Popričali smo, a on se u jednom trenutku počeo igrati s pramenom moje kose. Prišao mi je bliže, ušao u moj privatni prostor, što mi je bilo vrlo neugodno. Odmaknula sam se i s nelagodom se osmjehnula jer nisam znala kako reagirati. Nekoliko dana kasnije opet je došao, iskoristio priliku i krenuo za mnom na mjesto koje nadzorne kamere ne pokrivaju. Gurnuo me na zid i pokušao poljubiti”, kazala je.

“Odgurnula sam ga i prestrašeno ga pogledala. Rekao je da sam napravila veliku pogrešku što sam tako reagirala i otišao. Nedugo potom premjestili su me na drugo radno mjesto, koje nije imalo WC, a prostor u kojem sam radila bio je zapušten i prljav jer se o njemu nije vodila briga”, dodaje čitateljica.

“Nisam se požalila nikome jer me bilo sram. Nije mi bilo lako reći što mi se dogodilo, a usto su oko mene radili muškarci koji su bili dobri s novim šefom. Također, imala sam dojam da sam sama kriva za ono što se dogodilo i da će me, ako ikome kažem, ismijati”, zaključuje.

Granica seksualnog uznemiravanja

Gdje je granica između flerta i seksualnog uznemiravanja, pitali smo psihologinju **Helenu Rašić**, koja se često susreće sa žrtvama mobbinga. Rašić ističe da, iako je poznato kako se na radnom mjestu stvaraju prijateljstva i romantični odnosi, u velikim i dobro organiziranim tvrtkama to se nastoji regulirati jer može značajno utjecati na atmosferu i međuljudske odnose, kao i na kvalitetu rada.

“Nije teško procijeniti koji kompliment je primjeren, a koji nije, ako razmislimo kako bismo se osjećali da ga čujemo od nepoznate osobe koja nam nije privlačna. Muškarcima bih savjetovala da prije no što daju kompliment kolegici za izgled, razmisle kako bi se oni osjećali da iste te riječi čuju od nekoga tko im nije privlačan. Ako bi im bilo neugodno – neka radije zadrže taj kompliment za sebe”, poručuje Rašić.

Dodaje da je važno komunicirati i provjeriti je li druga strana suglasna s takvim načinom komunikacije. “U redu je otvoreno sjesti i porazgovarati i biti siguran da je druga osoba doista pristala na takav način komunikacije i odnosa. Mislite da to nije seksi? Nema ničeg više seksi od svjesnog pristanka i obostranog interesa”, objašnjava psihologinja.

Uvijek se može nekoga pohvaliti

Rašić također naglašava da je moguće pohvaliti nečiji trud i uspjeh bez ulaska u sferu koja može biti shvaćena kao seksualno uznemiravanje. “Prije nego išta kažete, razmislite o svojoj poziciji senioriteta – jeste li vi kronološki stariji, značajno dulje u poduzeću, s više životnog ili profesionalnog iskustva? U tom slučaju je možda bolje zadržati komentare za sebe”, navodi.

Psihologinja objašnjava kako je pozicija moći drugi faktor o kojemu se mora voditi računa. “Bilo kakav flert koji ide s više prema nižoj razini je problematičan, s obzirom da je uvijek pitanje koliko se osoba može osjećati ugroženo u toj poziciji, i koliko prisiljeno”, kazala je Rašić.

“Može se osjećati i uhvaćeno i bez mogućnosti da kaže kako joj takav način komunikacije ne odgovara – čak i kada osoba na višoj poziciji nije to učinila s namjerom nametljivog ponašanja i možda bi primjereno reagirala na odbijanje. Sama dinamika u kojoj je jedna osoba u poziciji moći u odnosu na drugu uvodi problem u ‘flert’”, objašnjava.

Većina flerta može biti bezazlena

Postavlja se pitanje – gdje je onda zabava, ljudskost i spontanost u odnosu? “Mi ljudi smo zapravo vrlo vješti u prepoznavanju primjerenog i neprimjerenog. Većina flerta na radnom mjestu može doista biti bezazlena i obostrana. Ona ponašanja koja su problematična – vrlo su jasno problematična”, navodi.

“Traženje od žrtava i onih u podređenom položaju da objašnjavaju zašto je nešto neprofesionalno, stavlja nesrazmjeran teret i odgovornost upravo na njih, dok onog tko je doista odgovoran stavlja u poziciju nevinog i neukog. To nije fer”, poručuje psihologinja.

“Ako niste sposobni prepoznati je li vaše ponašanje neprimjereno – sasvim je u redu otići na razgovor sa stručnom osobom koja će vam moći pojasniti, kao i na tečajeve komunikacije. Ili jednostavno – prestati. To je uvijek opcija. Jednostavno nemojte”, ističe Rašić.

Što sve može biti seksualno uznemiravanje?

Seksualno uznemiravanje definira kao svaki nepoželjni komentar, ponašanje ili dodir usmjeren prema osobi zbog njenog spola ili roda, u svrhu ostvarivanja seksualnog uzbuđenja bez pristanka.

“Takvo ponašanje narušava ugled, osjećaj sigurnosti, uzrokuje osjećaj srama, bespomoćnosti, često i krivnje te izuzetnu neugodu”, objašnjava psihologinja. Dodaje kako je široka lepeza takvog ponašanja: “Seksističke primjedbe i šale (takav humor ostavite za privatna druženja), prijedlozi i ponude seksualnih aktivnosti (pozivi na piće, u hotelske sobe, na ‘druženja’ u sitne sate i sl.) te komentari o izgledu usmjereni na seksualnu privlačnost, nesrazmjerna i neprikladna pažnja (pomaganje uz komentare o vraćanju usluge ‘u naturi’ ili o tome da nikad nije teško pomoći tako privlačnoj osobi), fizički dodiri (polaganje ruku na noge, ramena, trljanje, diranje po leđima i sl.)”.

Slanje golišavih fotografija

“Osim toga, tu su i geste koje sugeriraju seksualne aktivnosti i ulaženje u osobni prostor (naginjanje, šaptanje, zaustavljanje u hodnicima i onemogućavanje prolaza i sl.), širenje laži usmjerenih na seksualnost osobe (o tome da je u seksualnom odnosu s drugim osobama, o seksualnoj orijentaciji i sl.) kao i traženje seksualnih usluga u zamjenu za benefite na radnom mjestu ili izbjegavanje, primjerice, otkaza ili disciplinskog postupka”, rekla je psihologinja.

“U zadnje je vrijeme dosta često i popularno slanje vlastitih slika golih dijelova tijela, uz pozive na seksualne aktivnosti, na što se osoba može pokušati pozvati na ‘slučajnost’ ili ‘krivi broj’, te traženje slika od druge osobe, kao i slanje općenito **pornografskog** sadržaja u chatovima i poluslužbenoj komunikaciji”, dodaje.

“Osim seksualnog uznemiravanja, seksualno zlostavljanje je zasebno kazneno djelo koje uključuje i druga ponašanja. To su fizički dodiri koji su nasilni i ne prestaju na upozoravanje, dodirivanje intimnih dijelova tijela, fotografiranje dijelova tijela bez pristanka, prisiljavanje na seksualne aktivnosti (samostalno, s tom ili trećom osobom) kroz fizičku prisilu, manipulaciju ili verbalnu prisilu. Korištenje prisile radi ostvarivanja seksualnog odnosa je uvijek silovanje, bez obzira na vrstu prisile”, upozorava psihologinja Rašić.

Savjet žrtvama seksualnog uznemiravanja

Poziva žrtve ovakvih ponašanja da prvenstveno vode brigu o vlastitoj sigurnosti jer se ponekad događa da osoba koja ih uznemirava ili zlostavlja eskalira svoje ponašanje pa je normalno da se žrtve boje prijaviti zlostavljača i postupiti na način da zaštite sebe. “Važno je odmah iskomunicirati da ponašanje nije adekvatno, kao i iskomunicirati to prema nadređenima”, navodi.

“Kao i u drugim vrstama mobbinga, dobro je povjeriti se bližnjima i udrugama koje se bave specifično tim pitanjima (za pitanja seksualnog nasilja postoje udruge [B.a.B.e.](#), Ženska soba i [Centar za žrtve seksualnog nasilja](#)) te što prije potražiti pomoć. U slučaju seksualnog zlostavljanja, prijava [policiji](#) je nužan korak u traženju zaštite”, dodaje psihologinja. Ističe da je svjesna tromosti sustava i hostilnog odnosa prema žrtvama, što otežava prijavu i procesuiranje seksualnog nasilja.

“Također, žrtve seksualnog nasilja prvo se moraju nositi sa sramom i krivnjom, što je tipično za svaku žrtvu takvog nasilja. Ova vrsta nasilja je posebno teška zbog snažnog tabua vezanog za seksualnost i posebno naglašenu ideju da je žrtva na neki način to sama ‘tražila’. U slučajevima kada su žrtve muškarci, mogu biti ismijavani zbog svog spola i percipirane snage te društvenog stava o tome da muškarci ne mogu biti žrtve nasilja”, zaključuje psihologinja Helena Rašić.

Ostale tekstove na ovu temu možete pročitati [OVDJE](#).

Više informacija o Udruzi za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga možete pronaći [OVDJE](#).

Tekst je objavljen uz financijsku potporu Agencije za elektroničke medije temeljem Programa ugovaranja novinarskih radova u elektroničkim publikacijama.

[Helena Rašić, mobbing, mobbing na poslu, seksualno uznemiravanje, spolno uznemiravanje,](#)

TELEGRAM

Vijesti

Vijesti

Politika&Kriminal

Komentari

Biznis&Tech

Najnovije

Rat u Ukrajini

Koronavirus

Hrvatska

Zagreb

Magazin

Telesport

Super1

PitanjeZdravlja

OpenSpace

Pratite nas

Facebook

YouTube

Instagram

TikTok

Plus

Pretplata

Pošaljite nam vijest

Impressum

Oglašavanje

[Velike priče](#)
[Život](#)
[Kultura](#)

[Split](#)
[Rijeka](#)
[Osijek](#)

[Twitter](#)
[WhatsApp](#)
[RSS](#)

[Kontakt](#)
[Uvjeti korištenja](#)
[Pravila privatnosti](#)

Sva prava pridržana © 2024 Telegram Media Grupa d.o.o.