



Nezavisni
Cestarski
Sindikat



Rezultati istraživanja o nasilju i uznemiravanju na radnome mjestu

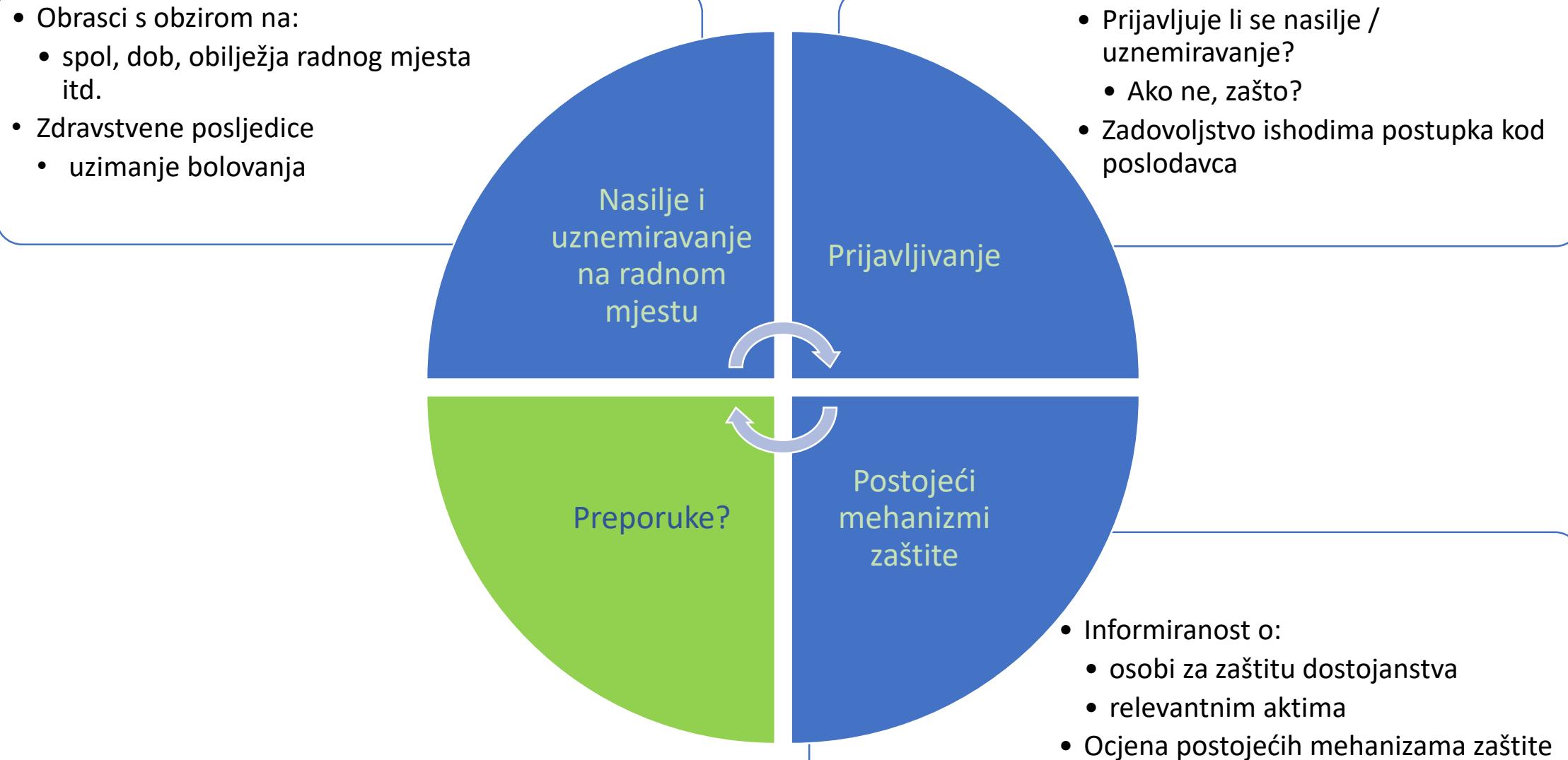
13. listopada 2021.

dr. sc. Petra Rodik i Jelena Ostojić



Podržala Norveška kroz program "Socijalni dijalog – dostojanstven rad" Norveškog fonda 2014. - 2021.

Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Programme "Social Dialogue – Decent Work".



Metodološke napomene

- Prikupljanje podataka odvijalo se u razdoblju svibanj-srpanj 2021.
- Prigodni uzorak, online anketa, 2340 sudionika*
- Ciljana skupina – zaposleni u poduzećima u kojima su aktivni sindikati udruženi u Nezavisne hrvatske sindikate
- Poziv je distribuiran putem sindikalnih povjerenika
- Pitanja su se odnosila na sadašnje zaposlenje i na vremenski okvir “unatrag dvije godine”
- Prilikom analize podataka korištena su utežanja s obzirom na sektor zaposlenja kako u rezultatima ne bi prevagnuli odgovori sudionika iz natprosječno zastupljenih sektora

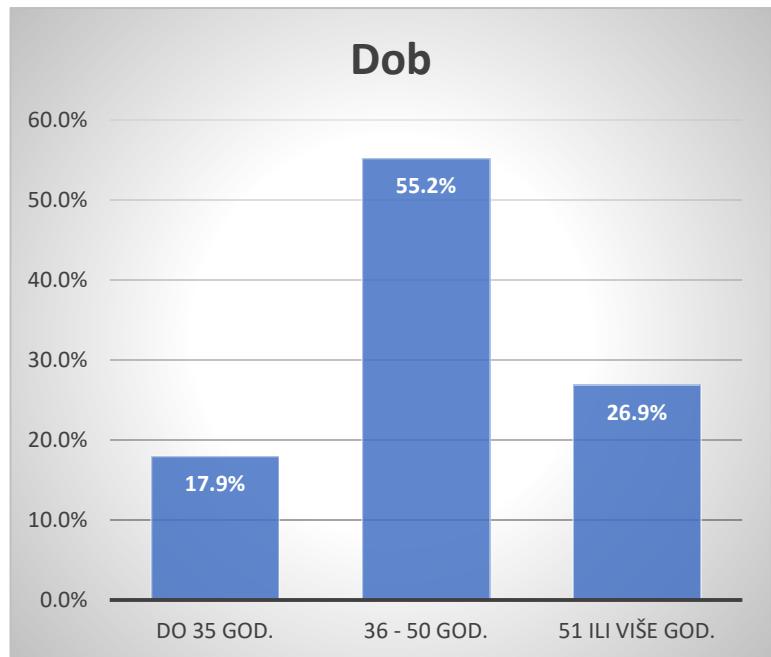
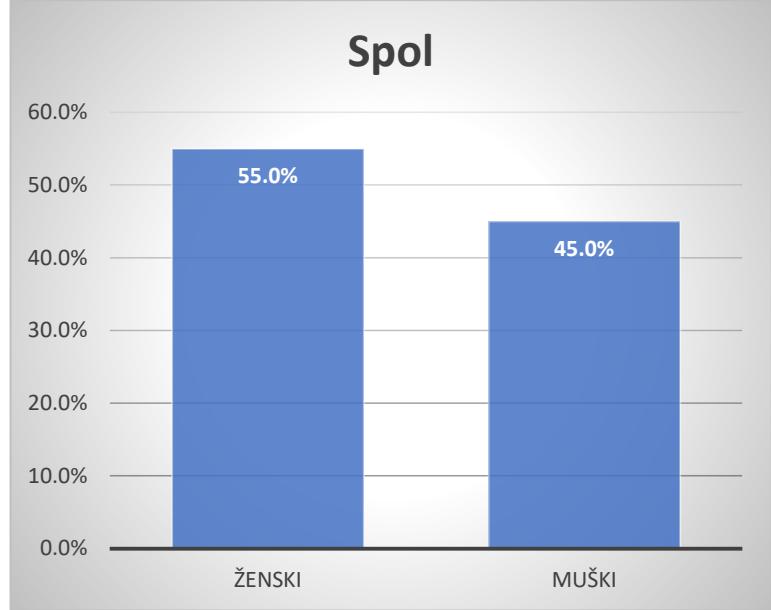
*ukupni odaziv uključivao je 3159 ispitanika/ca, no iz analize su izuzeti parcijalno ispunjeni upitnici, oni koji se nisu odnosili na relevantne sektore te oni koji su sadržavali evidentne nelogičnosti i kontradiktornosti na ključnim pitanjima

Obuhvaćeni sektori

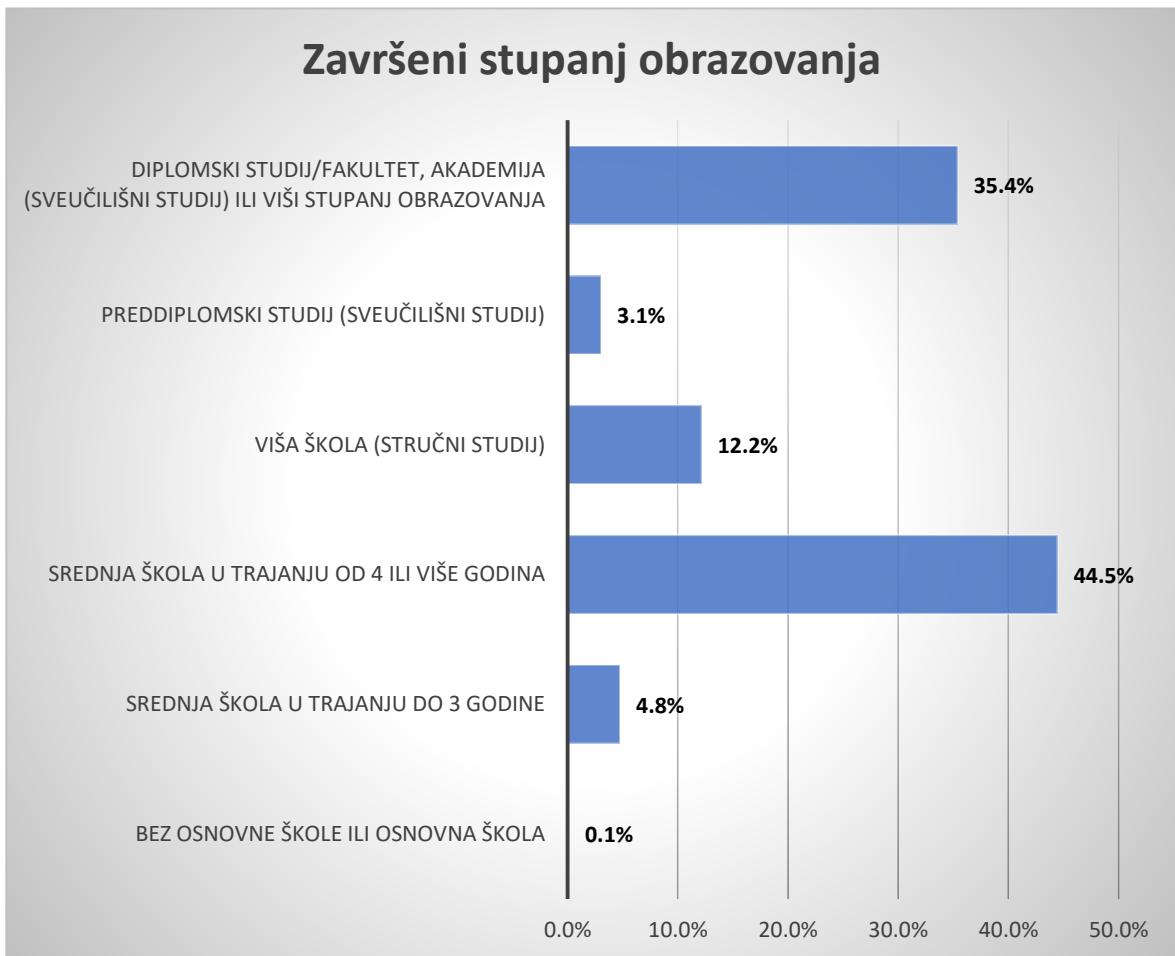
Sektori (objedinjeni po srodnosti) unutar kojih su poduzeća u kojima se provodilo istraživanje:

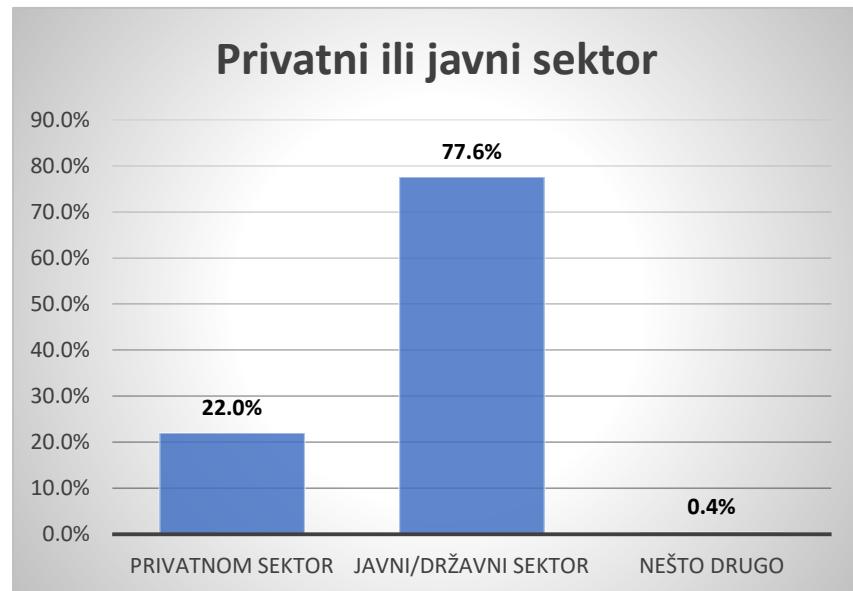
- Poljoprivreda i šumarstvo
- Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija
- Prijevoz i promet (željeznički i cestovni)
- Poštanske i kurirske djelatnosti
- Informacije i komunikacije, telekomunikacije
- Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja
- Državni i javni sektor, lokalna uprava

Sociodemografska obilježja
ispitanika/ca te obilježja radnog
mjesta

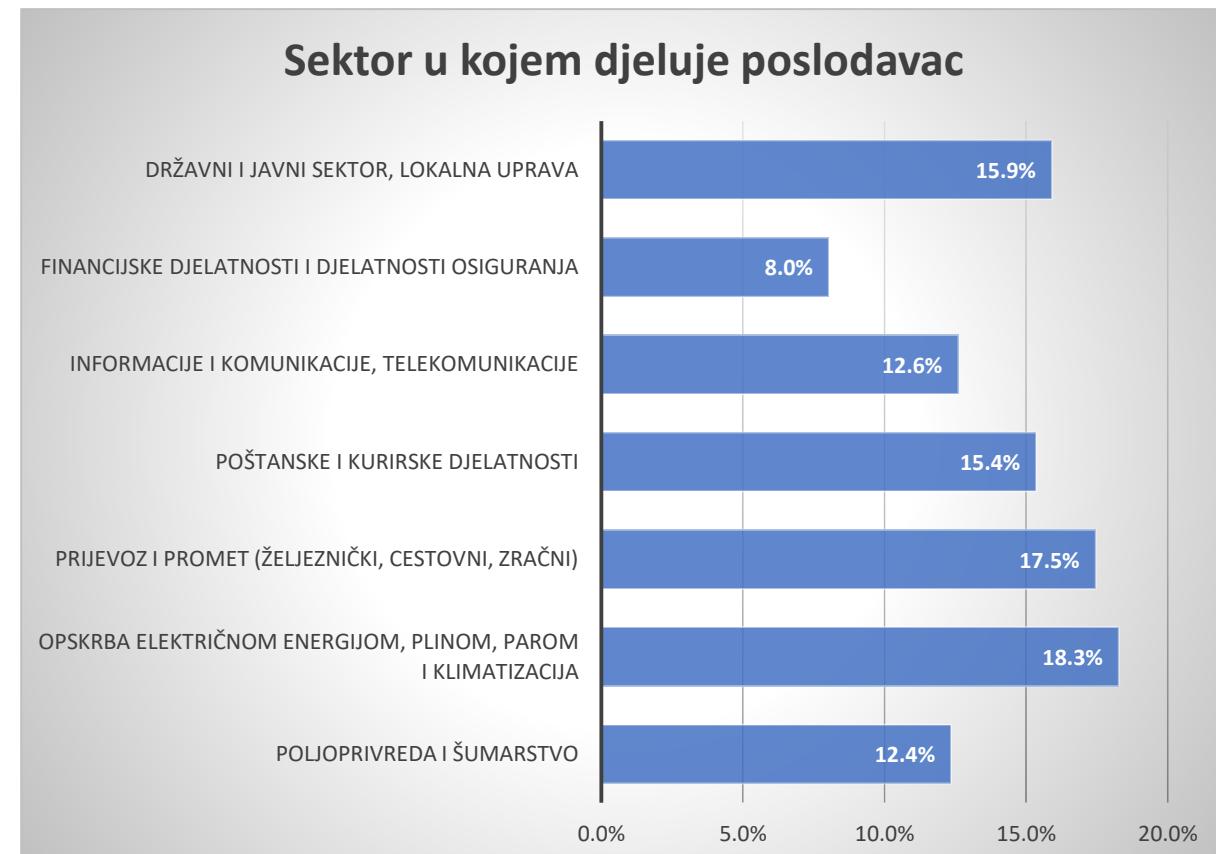


Sociodemografska obilježja ispitanika/ca

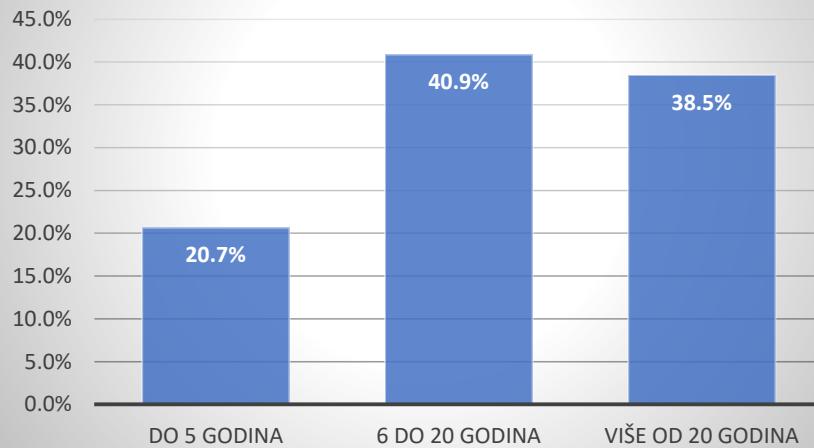




Obilježja poslodavaca kod kojih rade ispitanici/e



Godine radnog staža kod sadašnjeg poslodavca

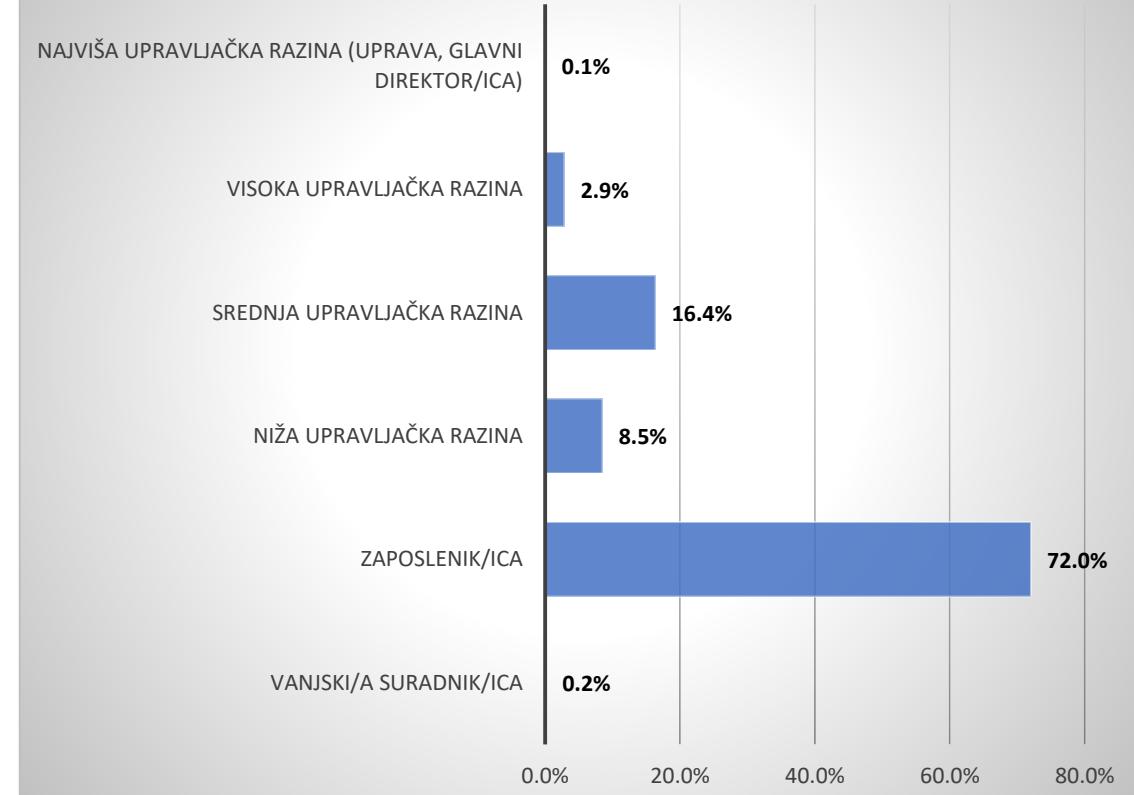


Članstvo u sindikatu



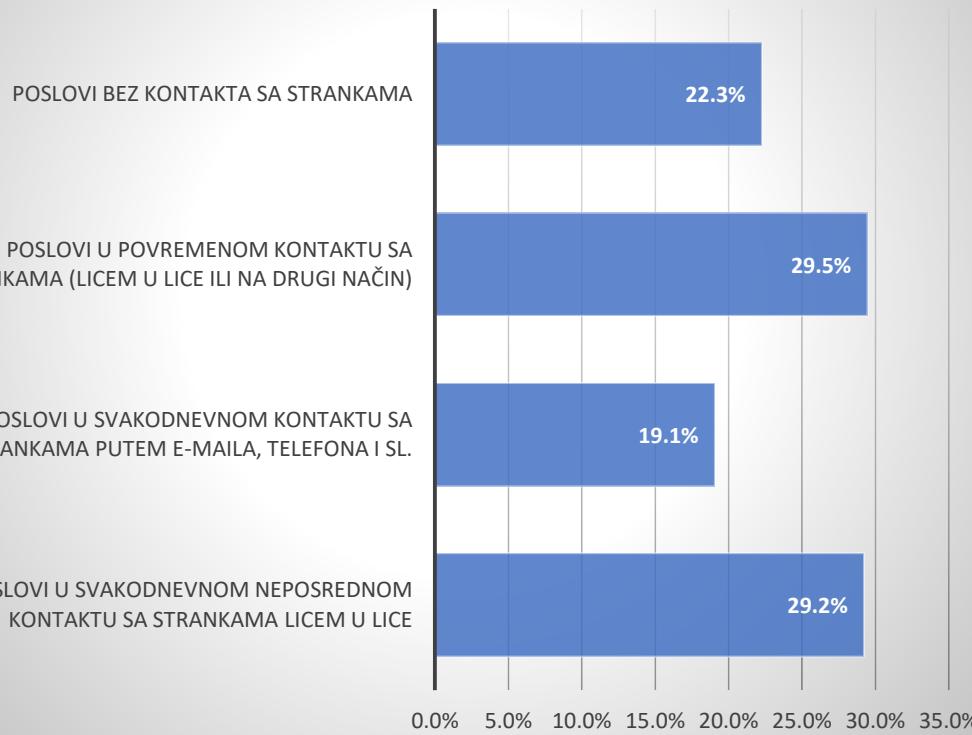
Položaj u radu

Položaj u upravljačkoj hijerarhiji

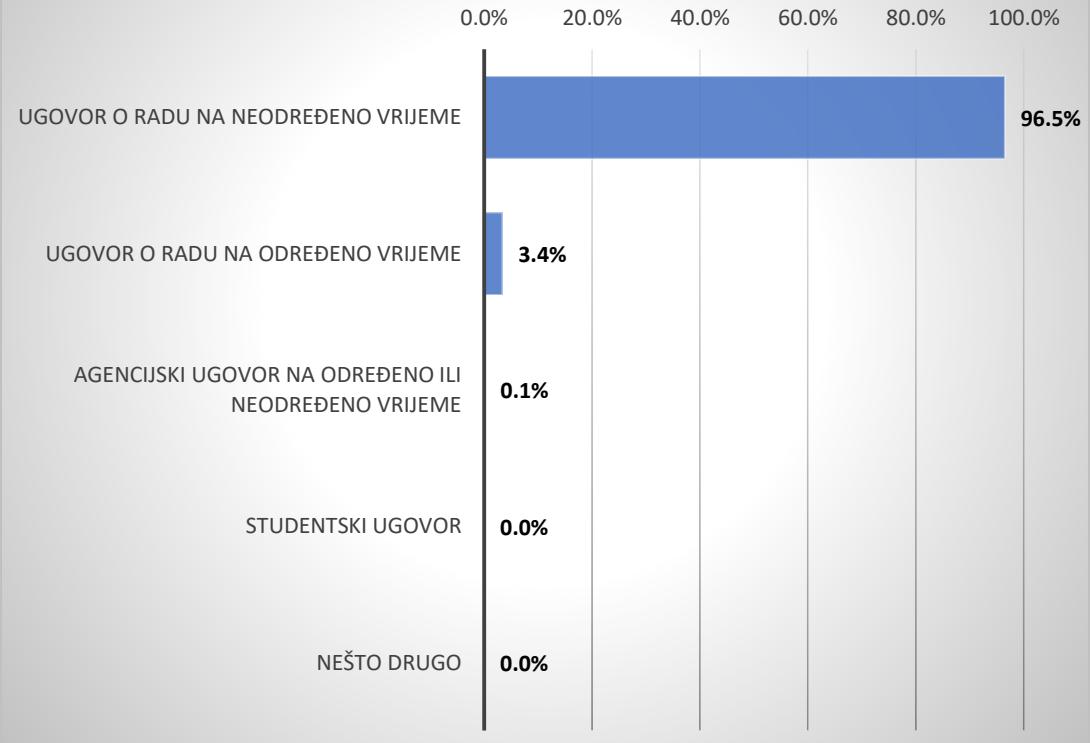


Obilježja radnoga mjesta (1/3)

Radi li se o poslu s kontaktom sa strankama?



Na temelju kakvog ugovora trenutno radite?



Obilježja radnoga mjesta (2/3)

	1 - Nikada	2 - Rijetko	3 - Ponekad	4 - Često	5 - Uvijek	Prosjek
Na poslu sam izložen/a rukovanju ili izravnom kontaktu s kemijskim proizvodima ili tvarima	68,4%	16,1%	11,0%	2,8%	1,7%	1,53
Moj posao uključuje nošenje ili premještanje teških predmeta	49,7%	20,4%	17,1%	9,3%	3,5%	1,97
Od mene se traži da radim u svoje slobodno vrijeme kako bih udovoljio/la zahtjevima posla	45,5%	25,3%	19,6%	7,3%	2,2%	1,95
Moj posao uključuje rad vrlo brzim tempom	7,4%	12,1%	35,5%	28,3%	16,8%	3,35
Moj posao uključuje zadatke s kratkim rokovima	7,2%	12,0%	35,4%	31,3%	14,1%	3,33

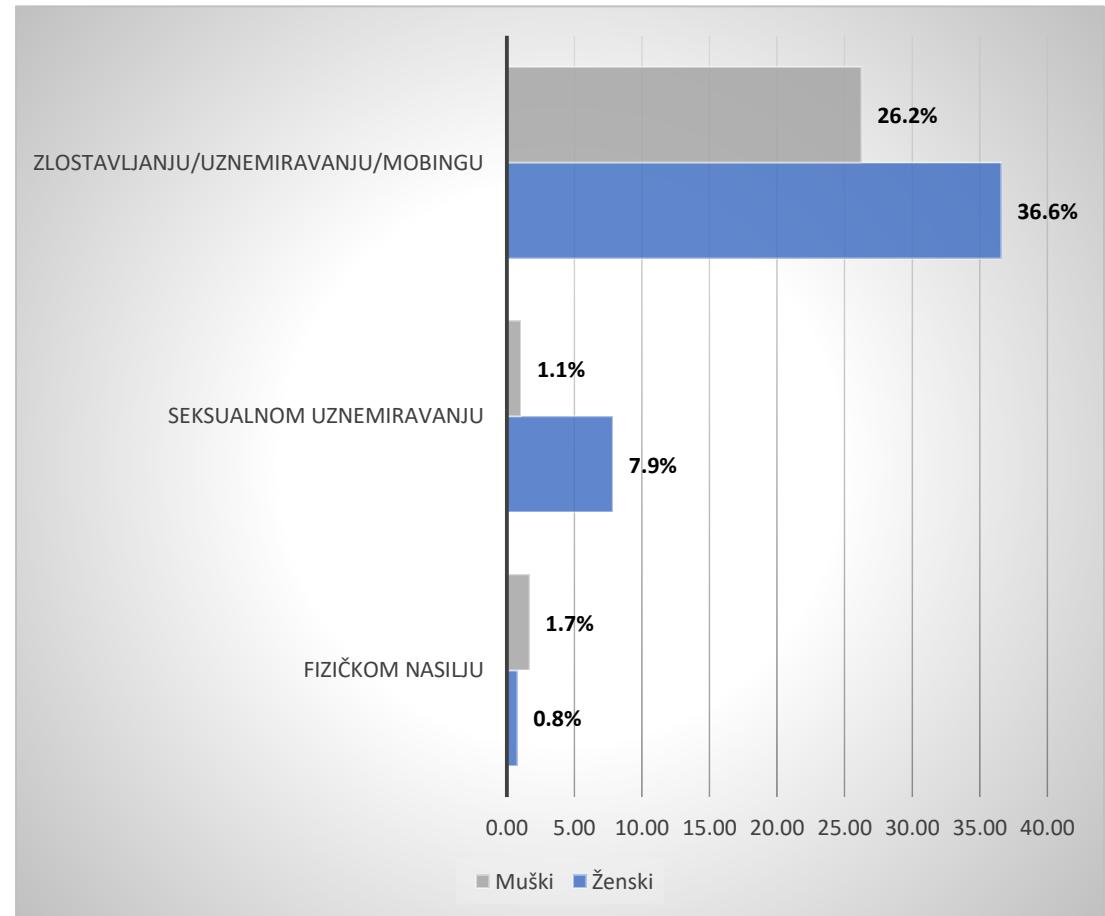
Obilježja radnoga mjesta (3/3)

	1 - Uopće se ne slažem	2 - Ne slažem se	3 - Niti se slažem niti se ne slažem	4 - Slažem se	5 - U potpunosti se slažem	Prosjek
Teško mi je izdvojiti sat ili dva tijekom radnog vremena kako bih se pobrinuo za osobne obaveze	10,2%	21,5%	25,4%	22,1%	20,8%	3,22
Očekujem da ću izgubiti posao u sljedećih 6 mjeseci	45,9%	35,1%	16,3%	1,9%	0,9%	1,77
Na poslu učim nove stvari	5,3%	7,9%	20,1%	50,2%	16,5%	3,65
U mogućnosti sam odabrat i promijeniti metode rada	18,7%	27,2%	29,0%	21,4%	3,8%	2,64
Moj rad pruža mi osjećaj dobro obavljenog posla	7,8%	9,2%	24,6%	46,5%	11,9%	3,45
U teškim situacijama dobivam primjerenu podršku svojih kolega	6,7%	10,5%	27,3%	44,7%	10,9%	3,43
Mogu utjecati na odluke koje su važne za moj rad	15,9%	23,0%	29,8%	26,2%	5,0%	2,81
Uzevši u obzir sva moja zalaganja i postignuća, dobivam priznanje i poštovanje koje moj rad zасlužuje	24,7%	24,5%	24,6%	21,3%	5,0%	2,58

Nasilje/uznemiravanje

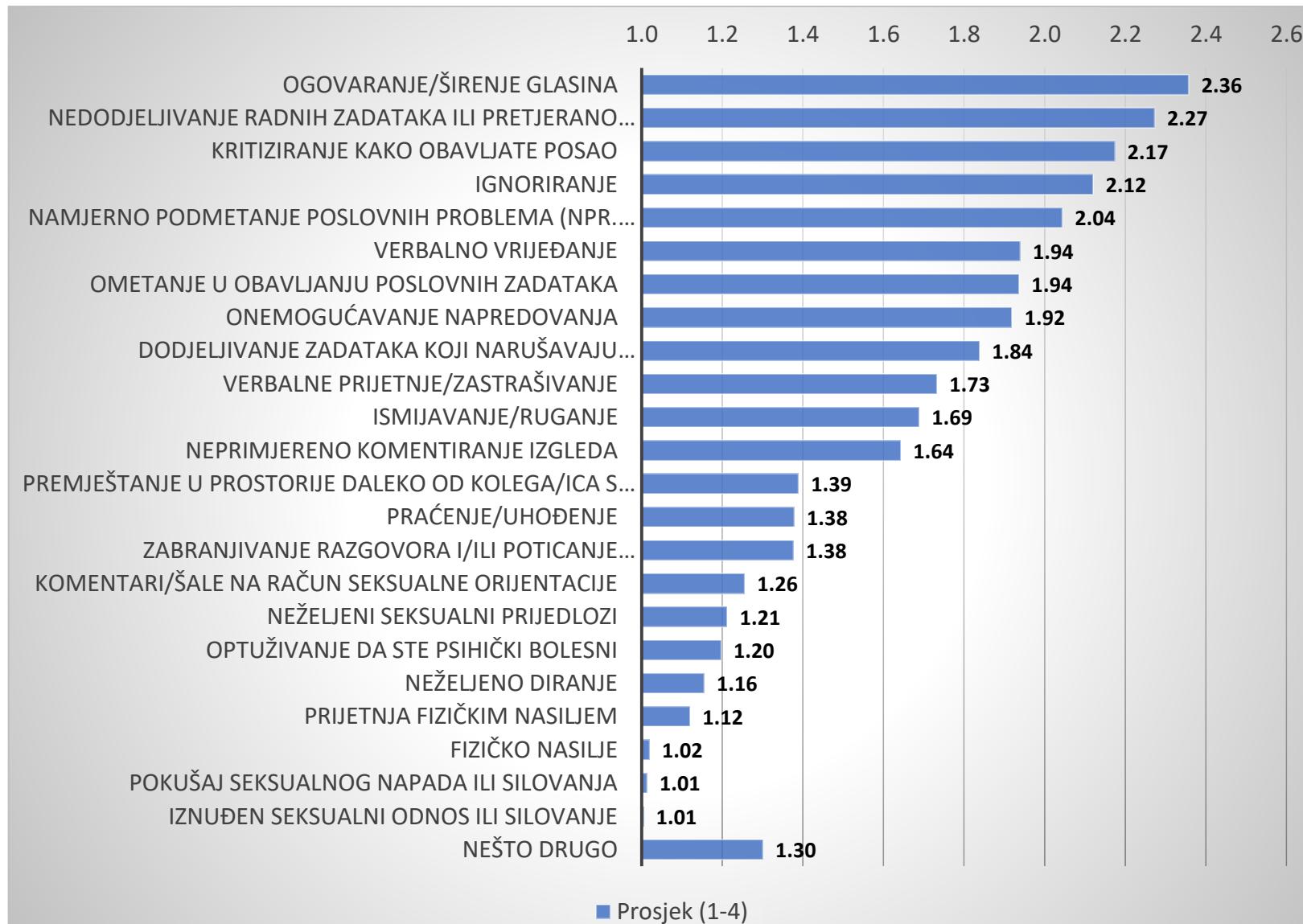
SPOL – nasilje/uznemiravanje svrstano u 3 kategorije

- Iskustvo fizičkog nasilja na radnom mjestu češće doživljavaju ispitanici u odnosu na ispitanice
- Zlostavljanju/uznemiravanju i mobingu te seksualnom uznemiravanju izloženije su ispitanice

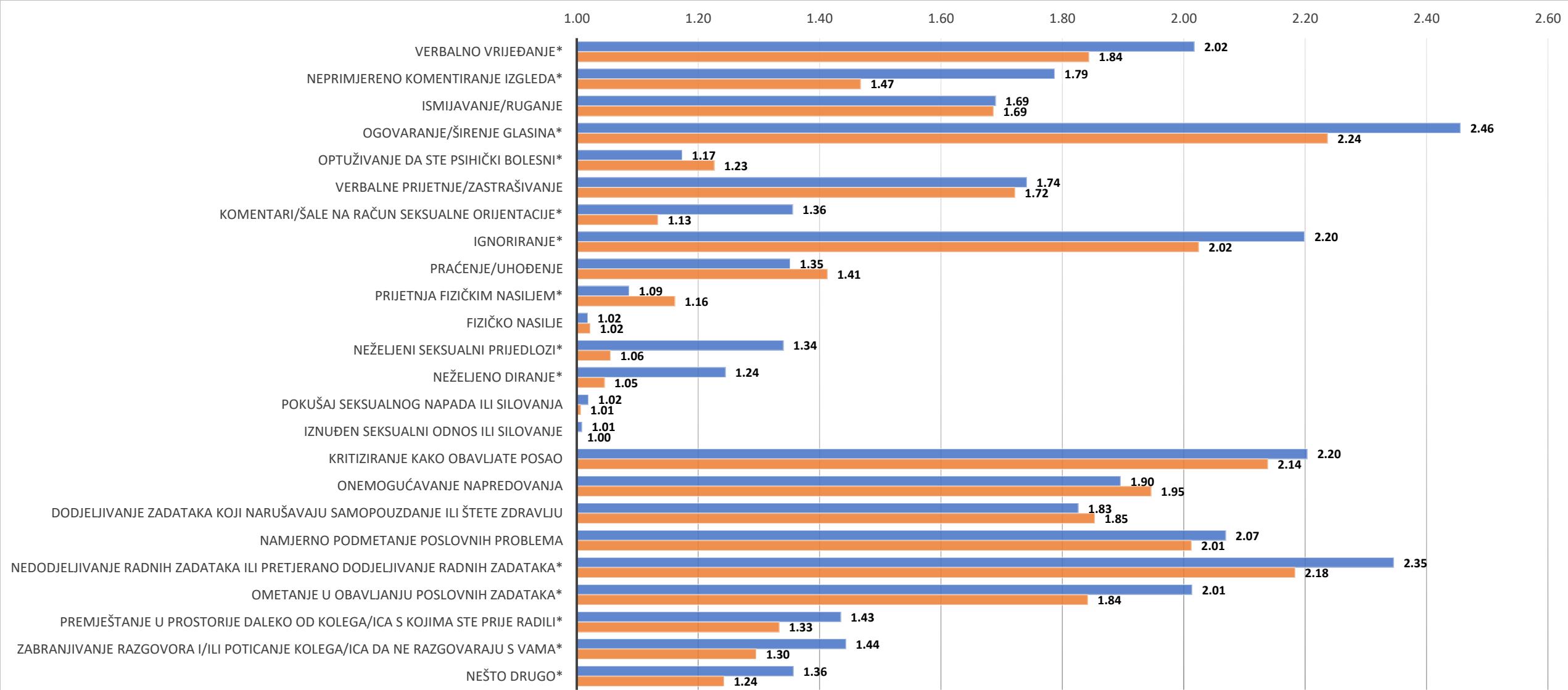


Oblici nasilja/uznemiravanja – prosjek na skali 1 do 4 (pričak prošketa odgovora od 1 do 4 pri čemu je 1 - nikad; 2 - jednom; 3 – 2 do 5 puta; 4 - više od 5 puta)

- Iako se radi o statistički rijetkim pojavama za koje smo zabilježili mali broj slučajeva (izraženi u postocima vidljivi su tek na drugoj decimali koju prikazi ne sadrže), potrebno je naglasiti da su u anketi zabilježeni i slučajevi:
 - fizičkog nasilja (37) te
 - pokušaji seksualnog napada ili silovanja i iznuđeni seksualni odnosi ili silovanje (ukupno 28)

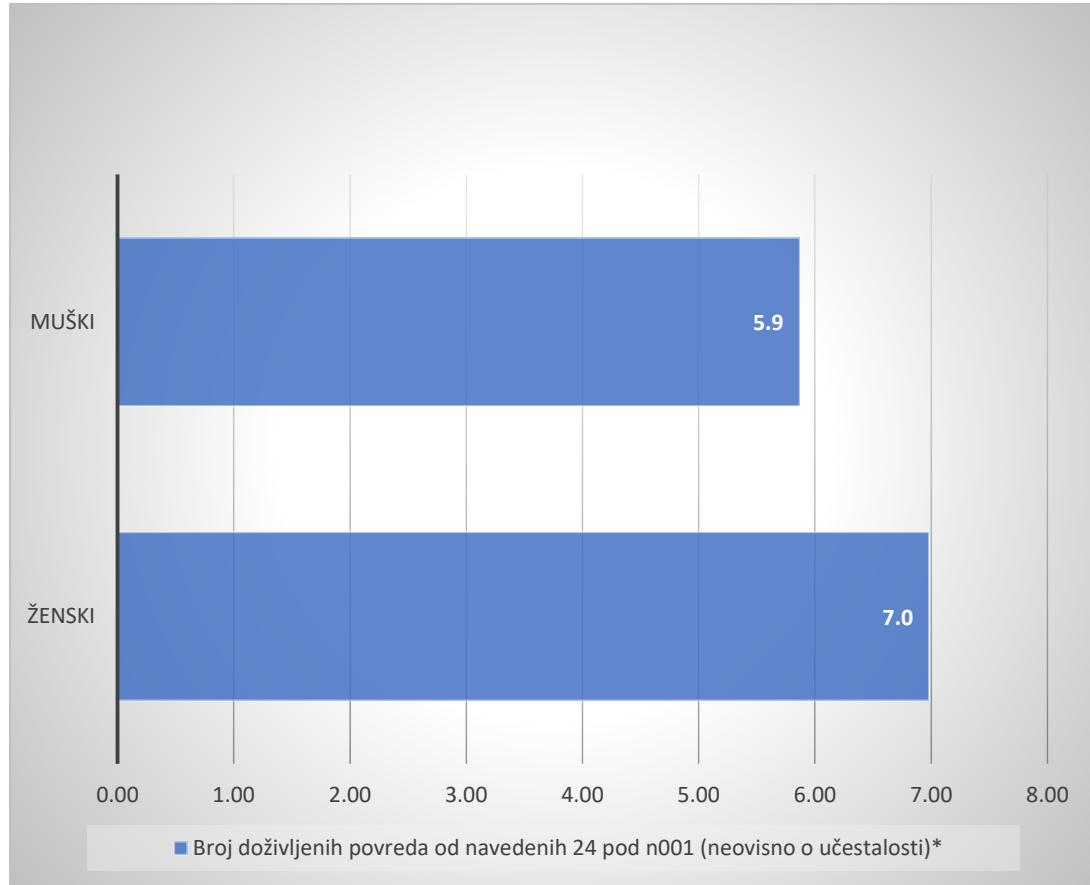


SPOL - oblici nasilja/uznemiravanja na radnom mjestu promatrani prema spolu (pričak prosjeka odgovora od 1 do 4 pri čemu je 1 - nikad; 2 - jednom; 3 – 2 do 5 puta; 4 - više od 5 puta)



■ Spol: Ženski ■ Spol: Muški

SPOL – prosjek broja doživljenih oblika nasilja/uznemiravanja na radnom mjestu promatrani prema spolu

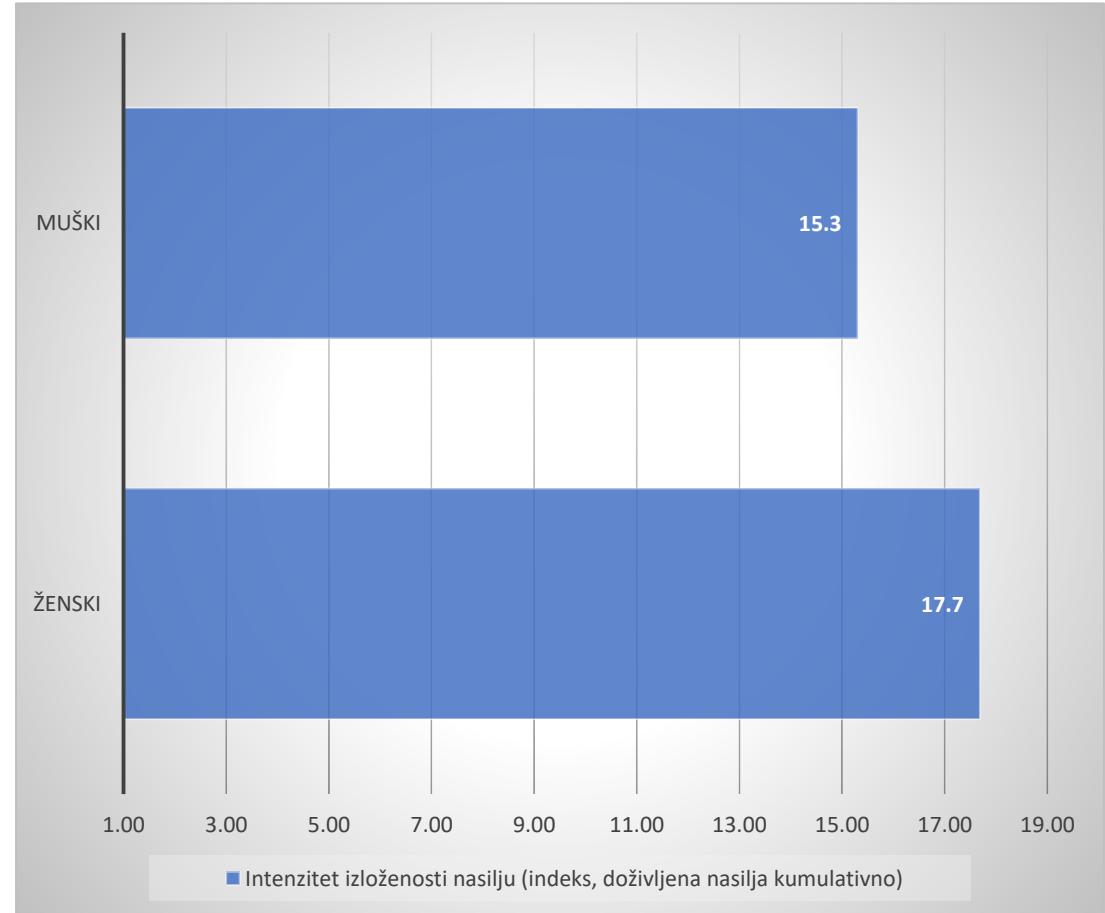


- Prosječan broj doživljenih oblika nasilja i uznemiravanja (od ukupno navedenih 24) statistički značajno se razlikuje između muškaraca i žena
- Prosječan broj oblika nasilja i uznemiravanja koja su prepoznale žene (neovisno o njihovoj učestalosti) jest 7,0, a muškarci 5,9

SPOL – Intenzitet izloženosti nasilju/uznemiravanju*

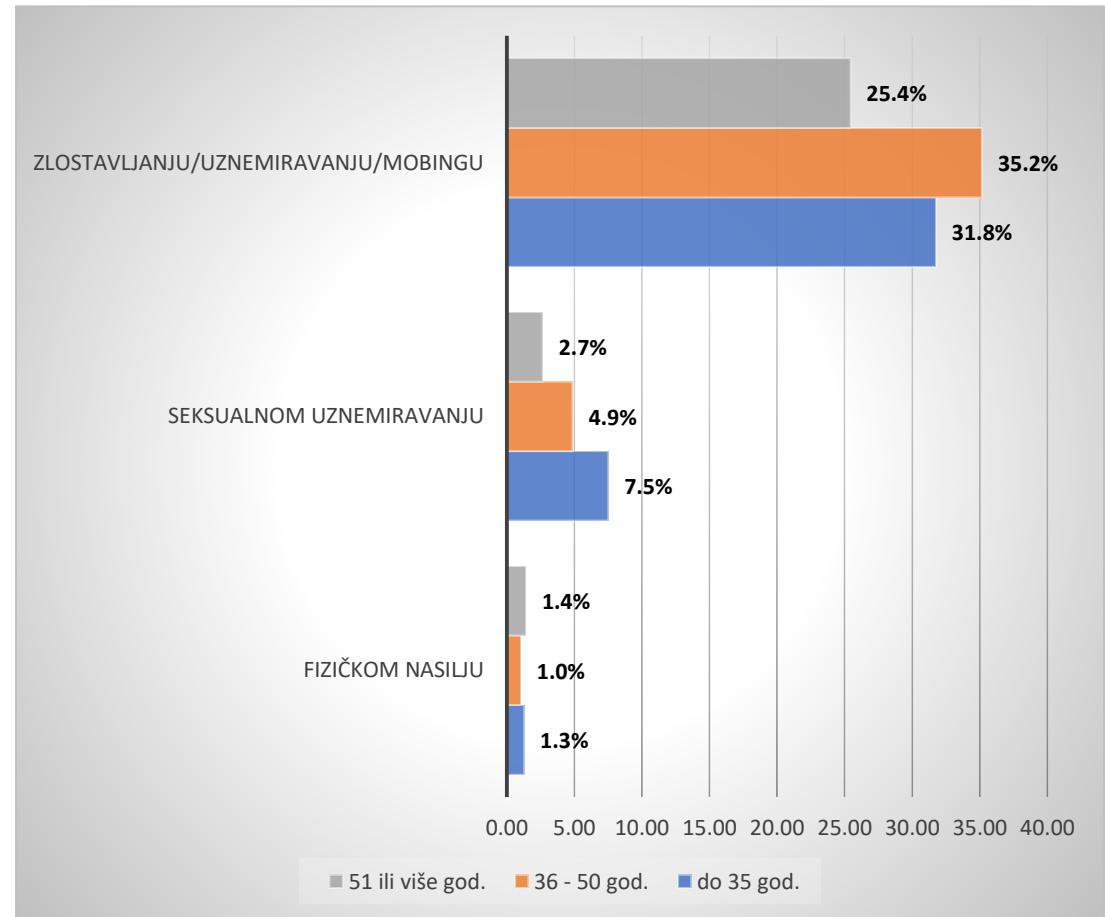
- Prosjek na indeksu intenziteta izloženosti nasilju uključuje zbroj na skali procjene intenziteta događanja određenog oblika nasilja (od ponuđenih 24)
- Žene su statistički značajno izloženije nasilju – promatrano i prema ovom kriteriju

*Intenzitet izloženosti nasilju izrazili smo kroz indeks u kojem smo kombinirali broj oblika nasilja koje su ispitanici i ispitanice doživjeli te učestalost odnosno broj puta koji su tu povredu doživjeli

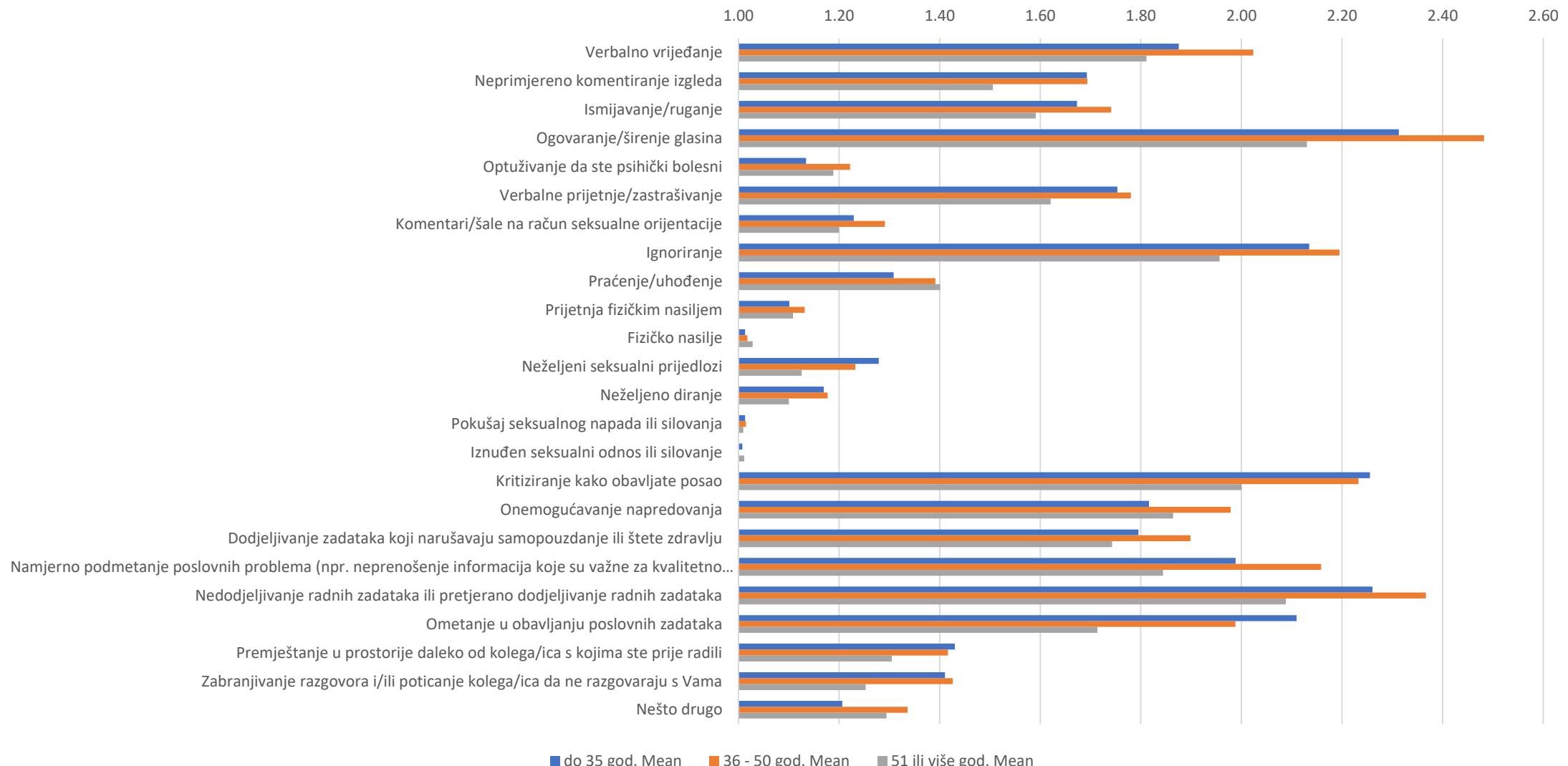


DOB - Udio pozitivnih odgovora na tri kategorije nasilja/uznemiravanja na radnom mjestu prema dobnim kategorijama

- Seksualnom uznemiravanju značajno su više izložene osobe do 35 godina (stat. značajno više u odnosu na starije od 50 godina)
- Zlostavljanju, mobingu ili uznemiravanju izloženo je bilo između četvrtine i trećine ispitanika/ca – no u srednjoj dobroj skupini (36 do 50 god.) više u odnosu na ostale (stat. značajno više u odnosu na starije od 50 godina)

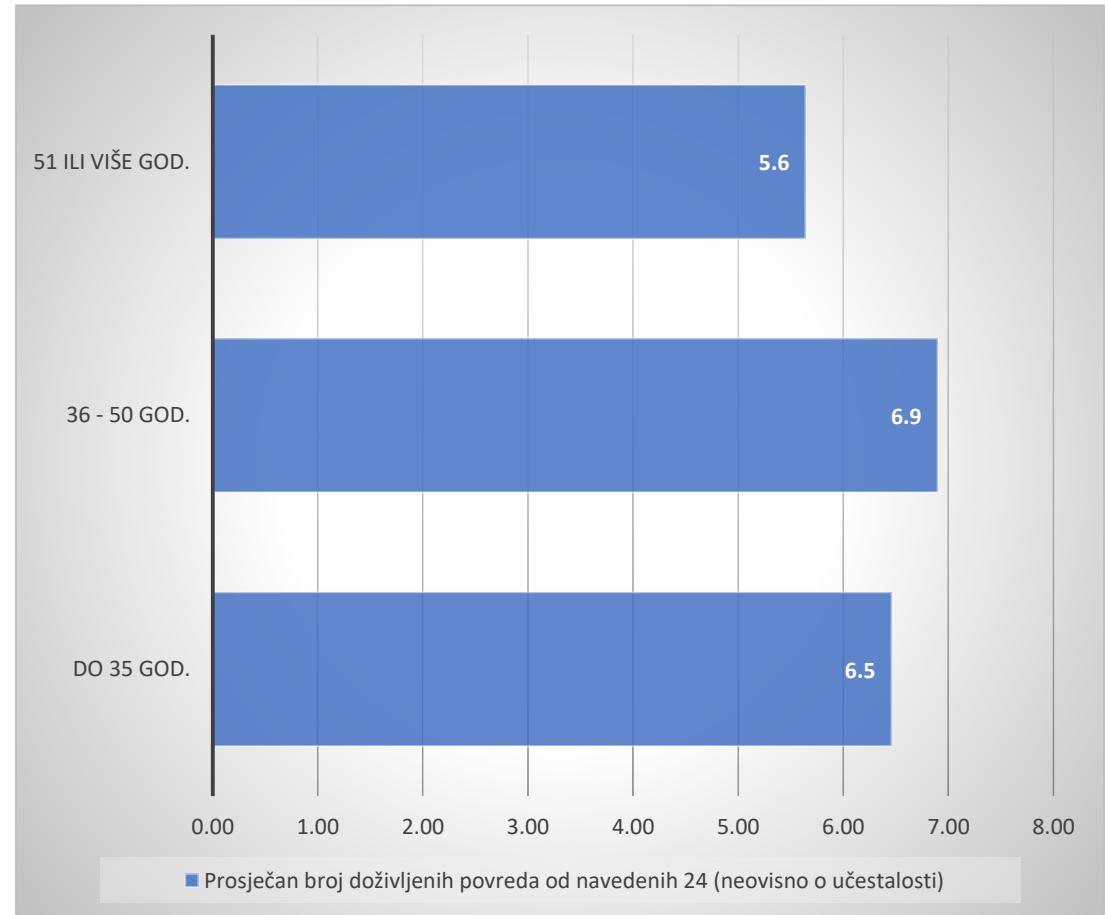


DOB – prikaz prosječnih odgovora prema dobnim kategorijama i oblicima nasilja/uznemiravanja na radnom mjestu (prikaz prosjeka odgovora od 1 do 4 pri čemu je 1 - nikad; 2 - jednom; 3 – 2 do 5 puta; 4 - više od 5 puta)



DOB – prosječan broj doživljenih povreda na radnom mjestu prema dobnim kategorijama

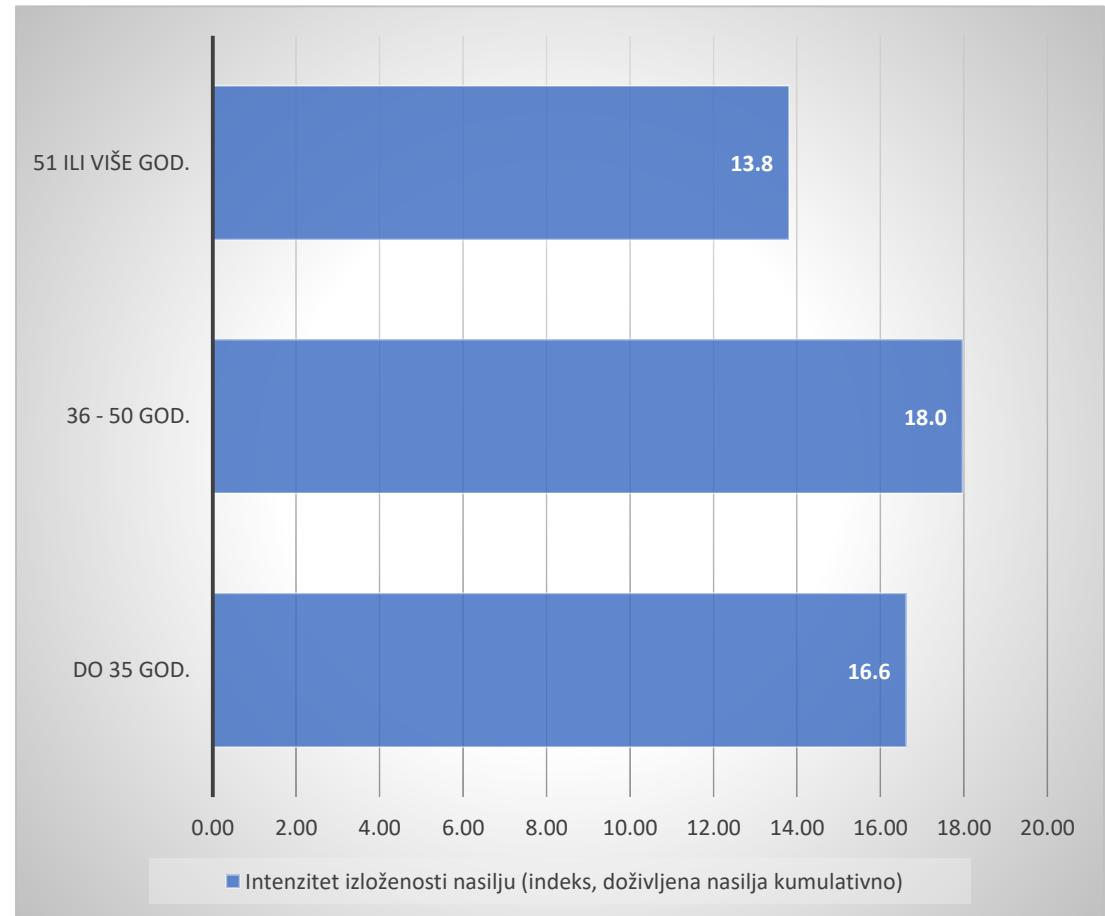
- Od navedenih 24 oblika uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu – prosječan broj doživljenih se razlikuje među dobnim skupinama
- Statistički značajna razlika je između srednje (6,90) i najstarije dobne skupine (6,46) – u srednjoj doboj skupini veći je broj doživljenih oblika uznemiravanja i zlostavljanja



DOB – Intenzitet izloženosti nasilju*

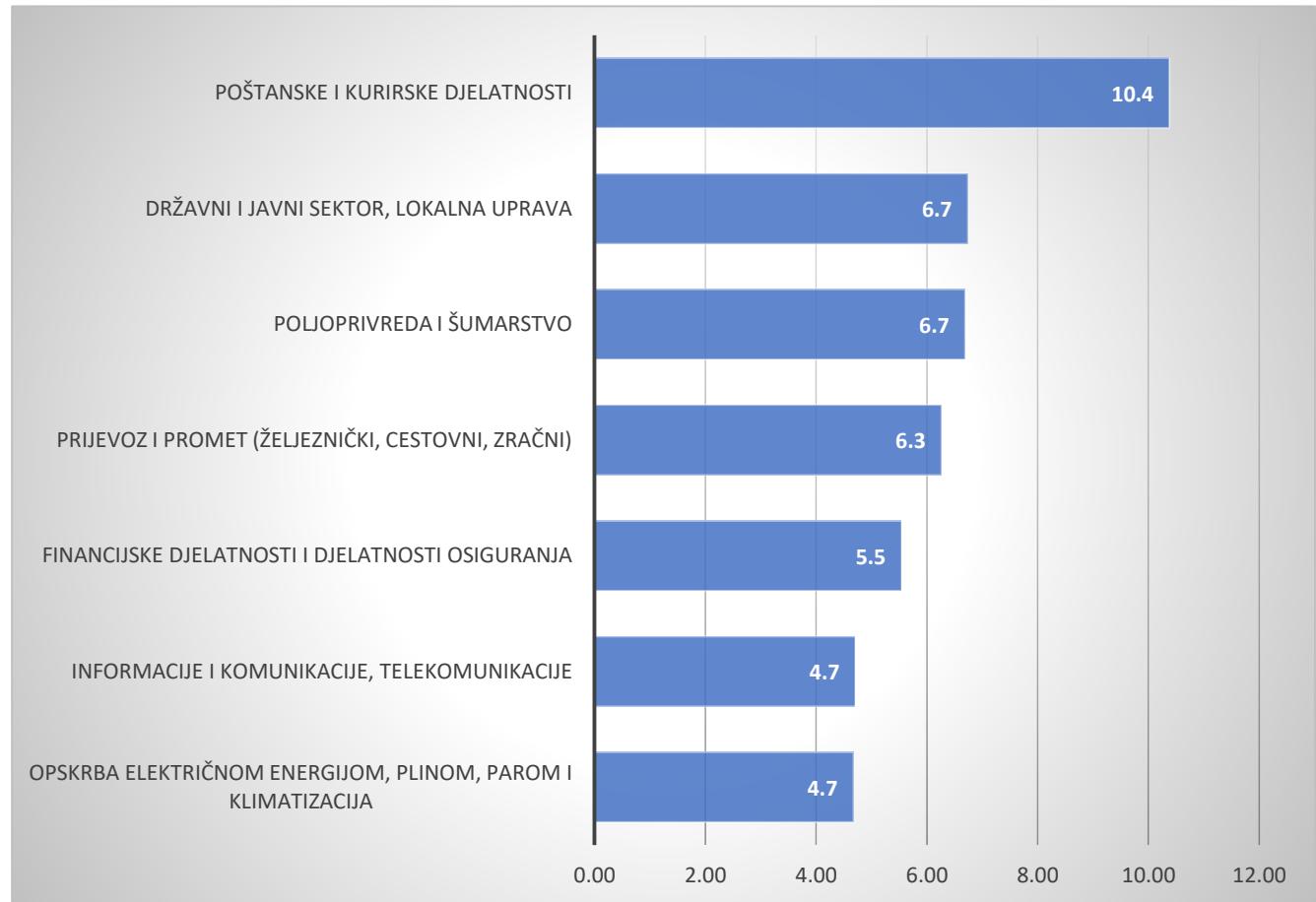
- Prema indeksu intenziteta izloženosti nasilju – mlađa dobna skupina te srednja dobna skupina statistički su značajno izloženije od starije skupine radnika i radnica

*Intenzitet izloženosti nasilju izrazili smo kroz indeks u kojem smo kombinirali broj oblika nasilja koje su ispitanici i ispitanice doživjeli te učestalost odnosno broj puta koji su tu povredu doživjeli



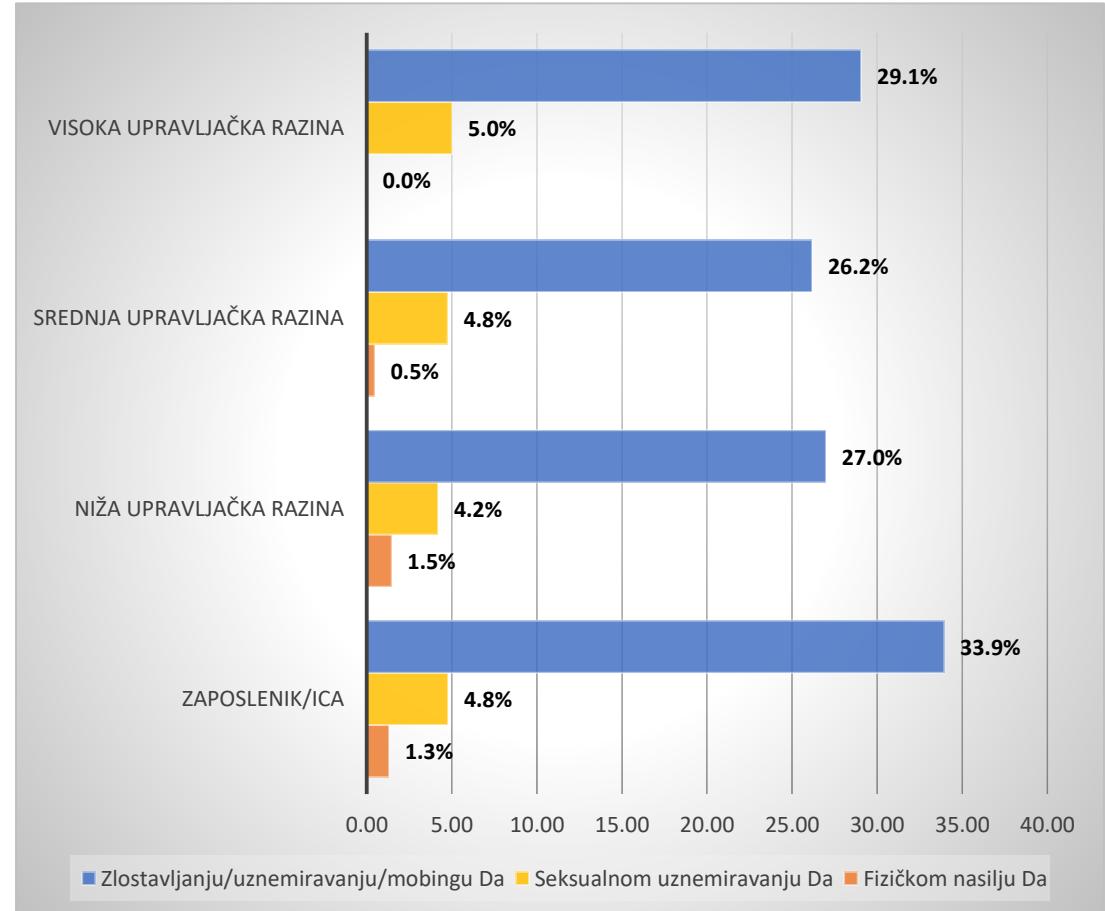
Sektor u kojem djeluje poslodavac – prosjek broja doživljenih oblika nasilja od navedenih 24 (neovisno o učestalosti)

- Kod poslodavaca koji djeluju u sektoru poštanske i kurirske djelatnosti – prosjek broja doživljenih oblika nasilja i uznemiravanja statistički je značajno viši nego u drugim sektorima
- Prosjeci među poslodavcima koji djeluju u ostalim sektorima su manji te su razlike među njima rjeđe



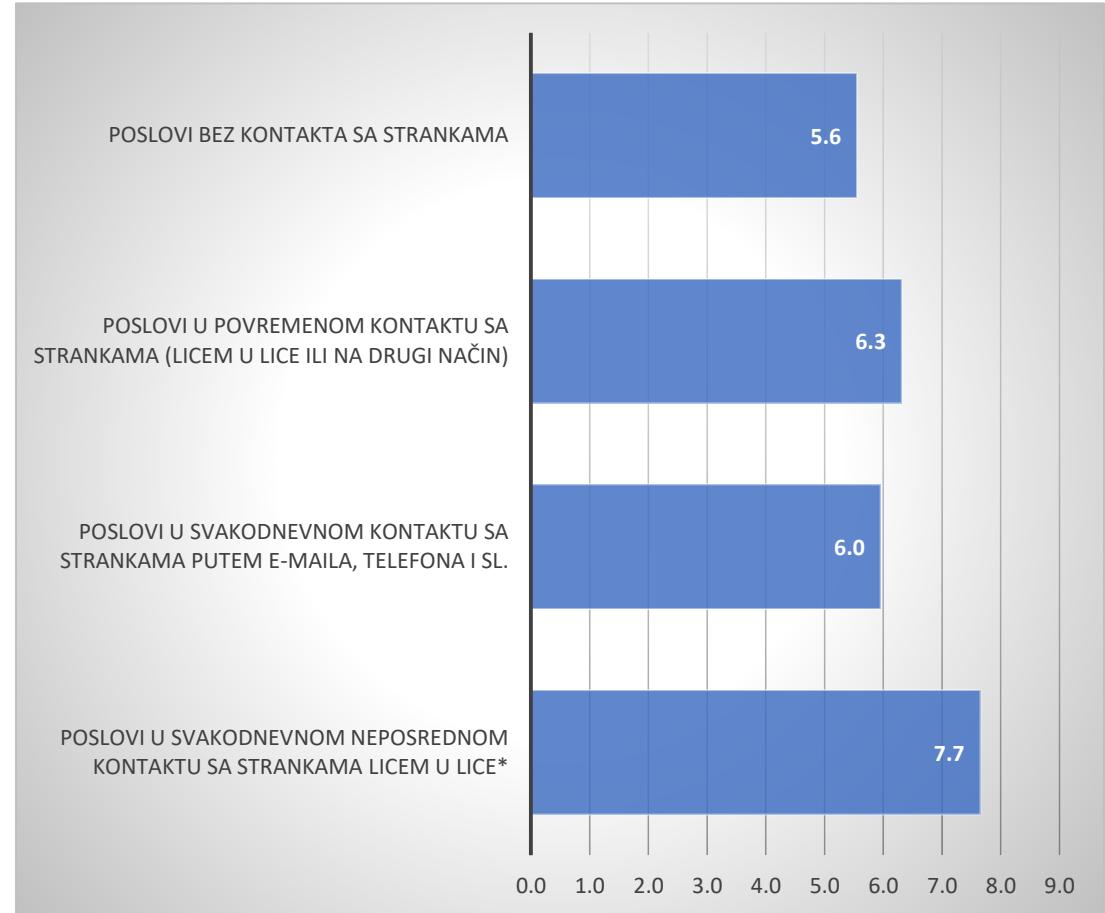
Upravljačka razina – iskustvo s 3 kategorije nasilja/uznemiravanja na radnom mjestu

- Udjeli pozitivnih odgovora prema upravljačkoj razini radnika i radnica na pitanje o iskustvu s jednim od 3 oblika nasilja: fizičkim nasiljem; seksualnim uznemiravanjem; zlostavljanjem/uznemiravanjem/mobingom
- Kategorija zlostavljanje/uznemiravanje/mobing je značajno veća kod zaposlenika/ca (najniža razina u upravljačkoj hijerarhiji) u odnosu na srednju upravljačku razinu
- Razlika u udjelu pozitivnih odgovora kod druge dvije kategorije nasilja/uznemiravanja
- Napomena: u uzorku nismo imali dovoljno ispitanika najviše upravljačke razine te je isključena iz analize



Opis posla s obzirom na kontakt sa strankama – broj doživljenih oblika nasilja

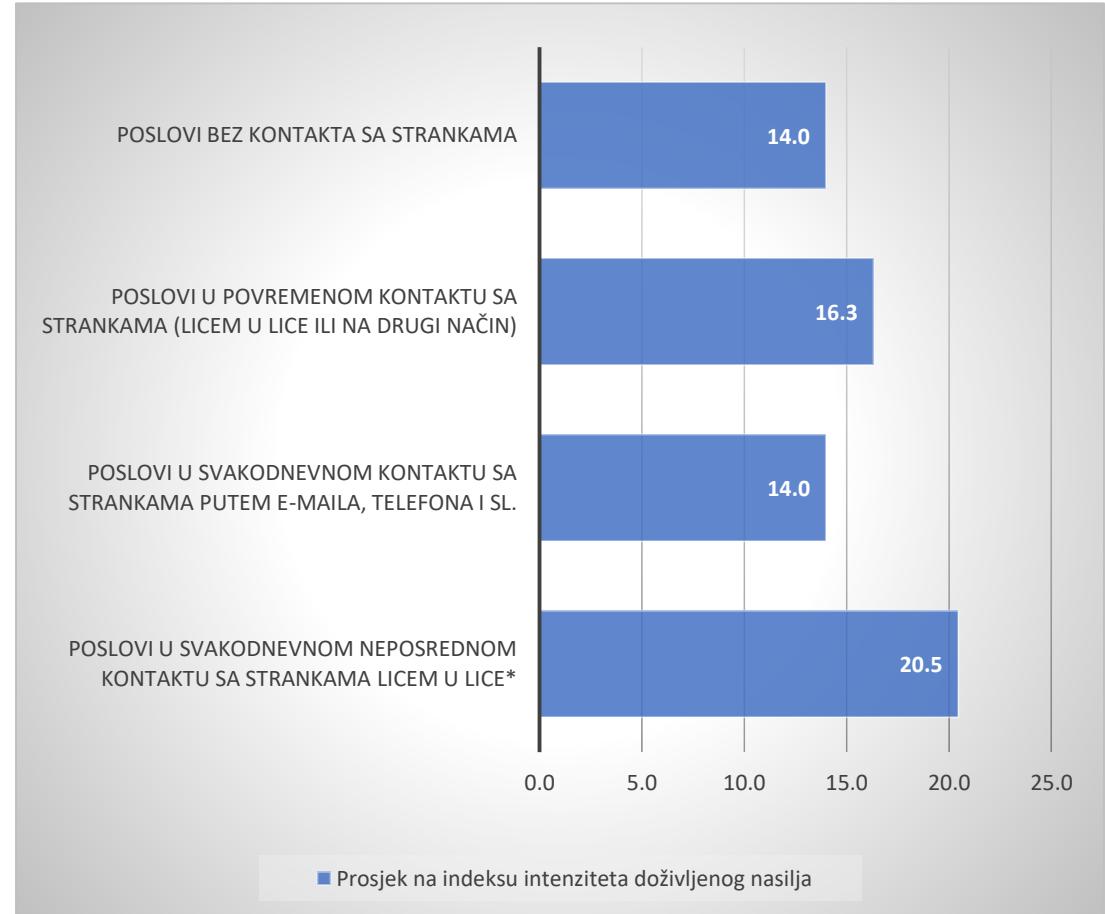
- Prosjek **broja doživljenih oblika uznemiravanja i zlostavljanja** (od navedenih 24)
- Značajno je veći prosječan broj za poslove u neposrednom kontaktu sa strankama (7,7) u odnosu na ostale kategorije radnika i radnica



Opis posla s obzirom na kontakt sa strankama – intenzitet izloženosti nasilju*

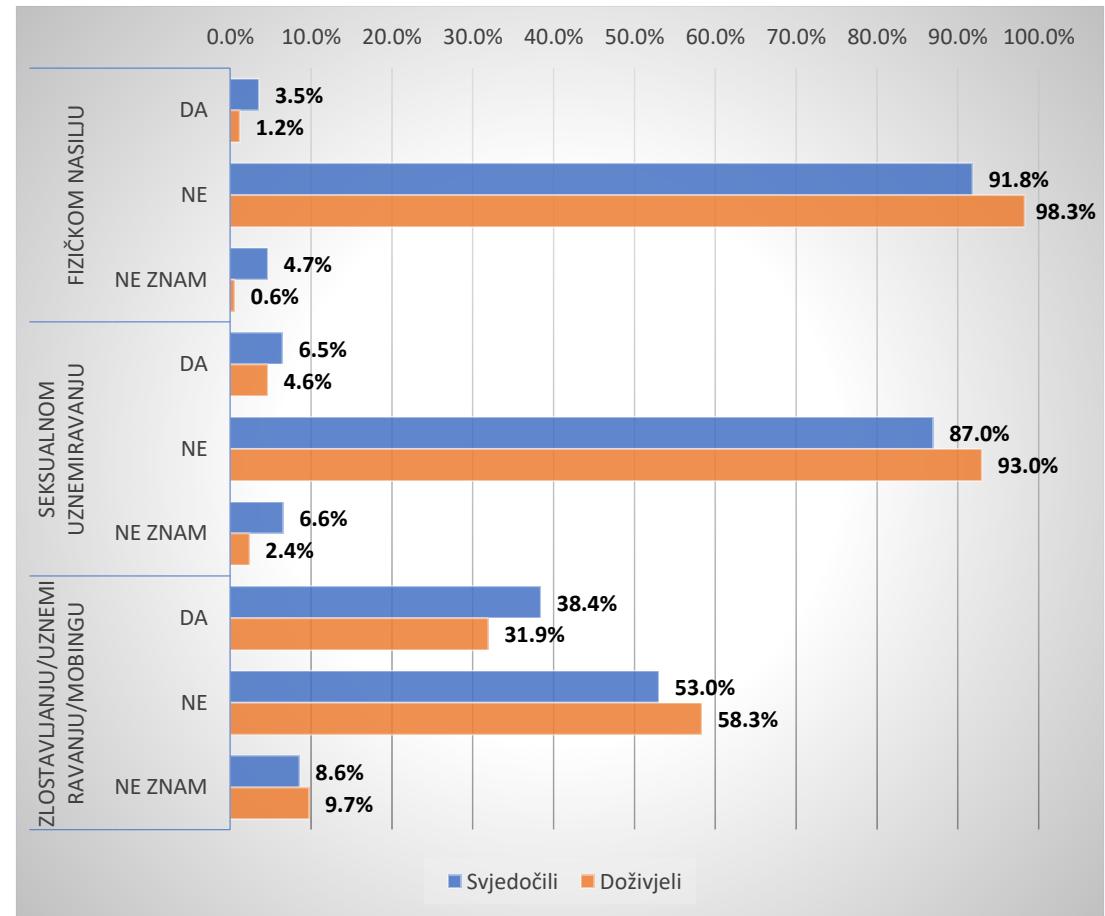
- Prosjek rezultata na **indeksu intenziteta uznemiravanja i zlostavljanja** (broj i učestalost)
- Značajno veći prosječan rezultat (20,5) za poslove u neposrednom kontaktu sa strankama u odnosu na ostale kategorije radnika i radnica

***Intenzitet izloženosti nasilju** izrazili smo kroz indeks u kojem smo kombinirali broj oblika nasilja koje su ispitanici i ispitanice doživjeli te učestalost odnosno broj puta koji su tu povredu doživjeli



Jesu li ispitanici svjedočili da je bilo tko tijekom rada bio izložen nekom od oblika nasilja/uznemiravanja

- Za sve tri kategorije nasilja ili uznemiravanja ispitanici su češće iskazali da su im svjedočili nego da su ih sami doživjeli
- Jedino u slučaju zlostavljanja/uznemiravanja/mobinga ispitanici/e su nesigurniji u vlastito iskustvo nego u slučajevе koji su se dogodili drugima, ali su im oni svjedočili (češće su odgovorili s „ne znam” za osobno iskustvo)
- Možemo zaključiti da ispitanici/e prepoznaju nasilje i uznemiravanje u svojoj okolini, ali su nešto manje spremni iskazati/priznati da se događa njima samima



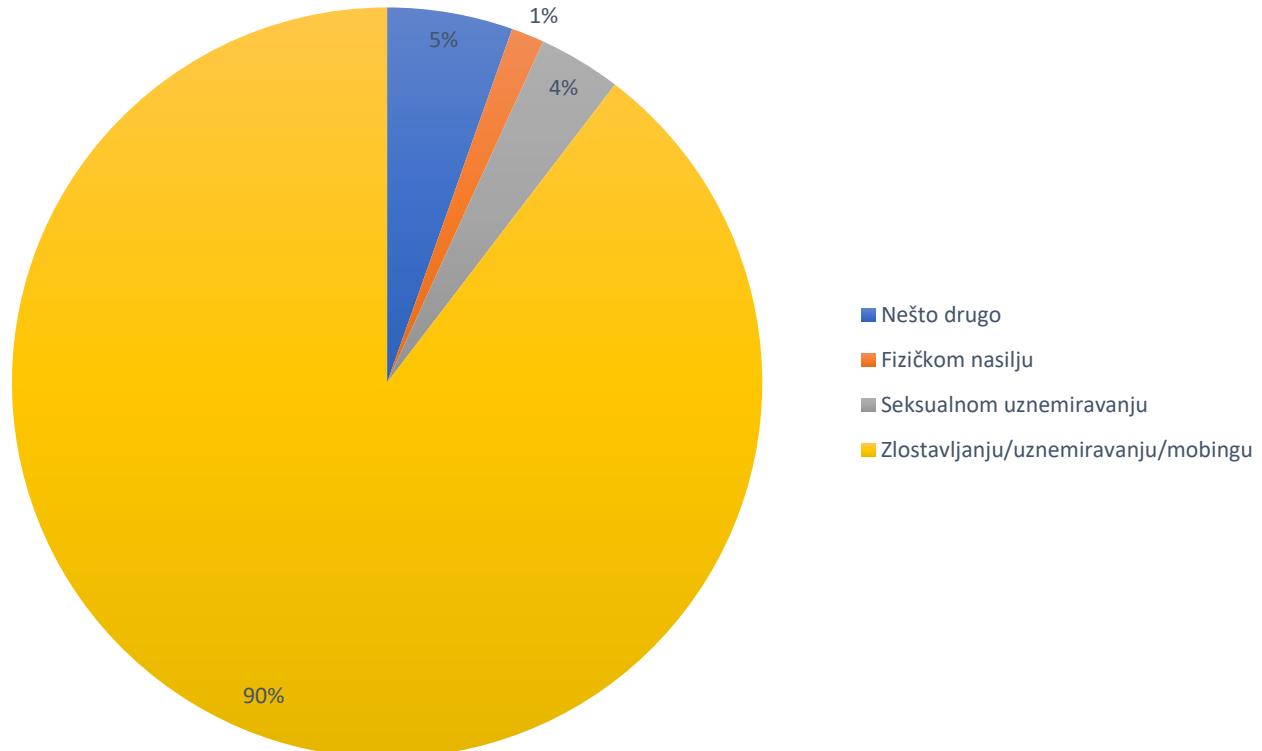
Opis jednog konkretnog
doživljenog slučaja

Formulacija pitanja

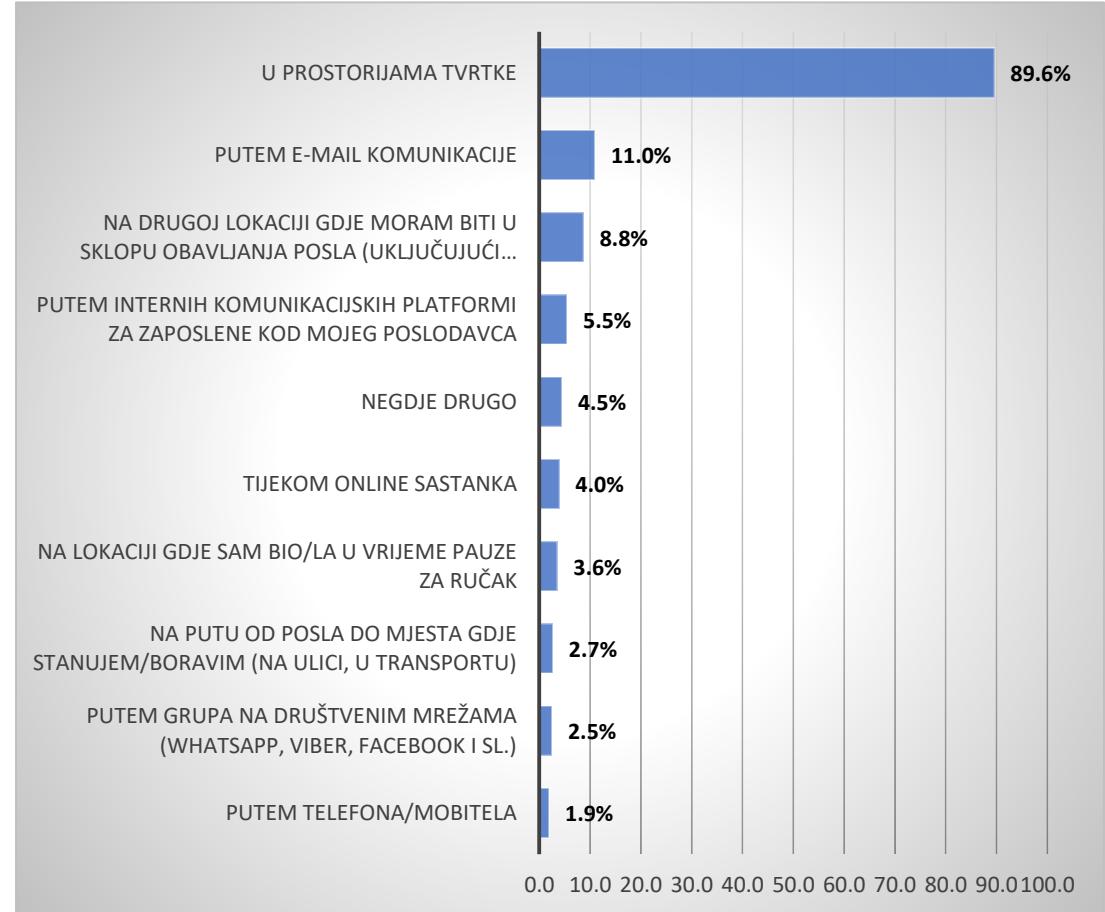
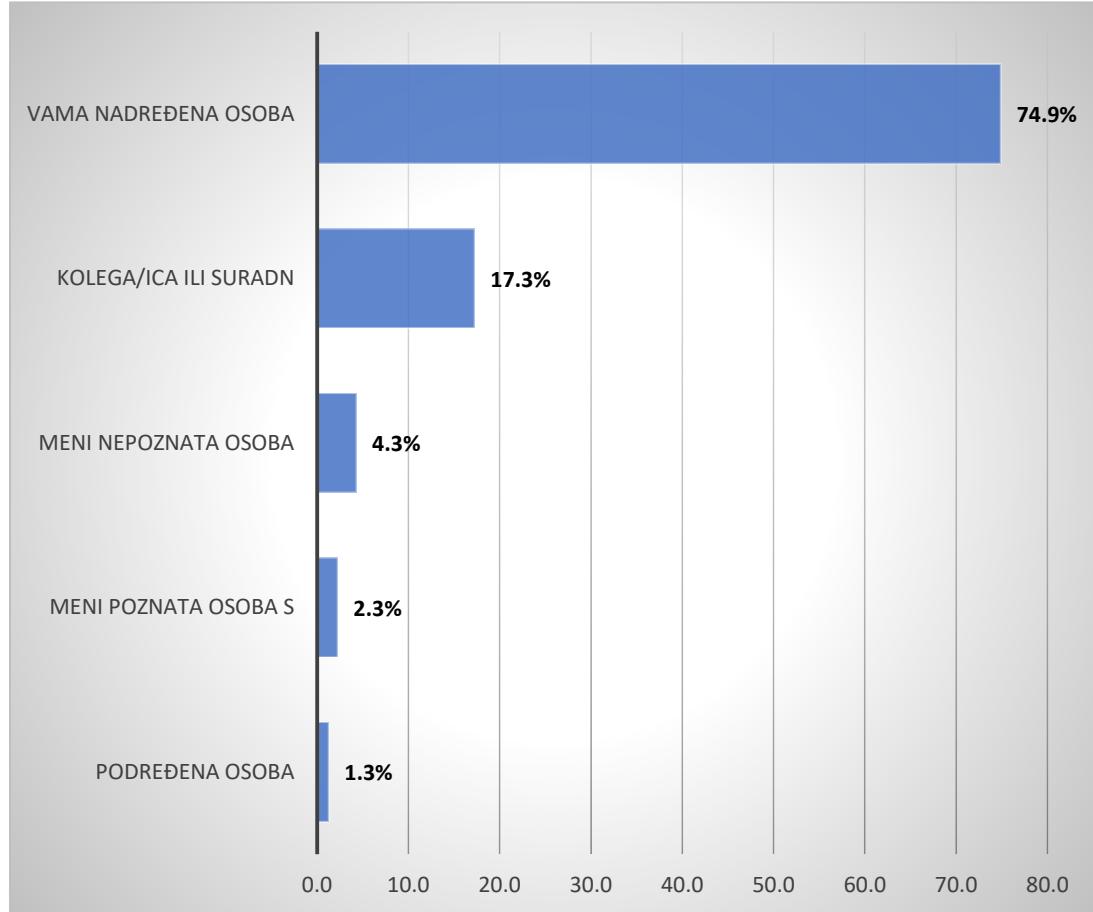
- “Molimo Vas da na sljedećih nekoliko pitanja odgovorite tako da se odnose na opis konkretnog slučaja fizičkog nasilja, seksualnog uznemiravanja ili mobinga na radnom mjestu u posljednje 2 godine / otkako ste počeli raditi na sadašnjem poslu. Ukoliko ste doživjeli više slučajeva u kojima ste bili žrtvom nasilja ili mobinga na radnom mjestu, molimo Vas da se sada prisjetite jednog slučaja i odgovorite razmišljajući o tom slučaju”
- Svrha – dobiti informacije o obrascima (gdje se nasilje/uznemiravanje događa, odnos počinitelja i žrtve)

Opis konkretne situacije nasilja na radnome mjestu

- Pri opisu konkretne situacije koju su doživjeli na radnom mjestu većina ispitanika i ispitanica navela je ponuđenu opciju zlostavljanje/uznemiravanje/mobing (u 90% slučajeva)
- Nešto manje od 4% navelo je seksualno uznemiravanje, dok je opciju fizičkog nasilja navelo tek 1% ispitanika i ispitanica

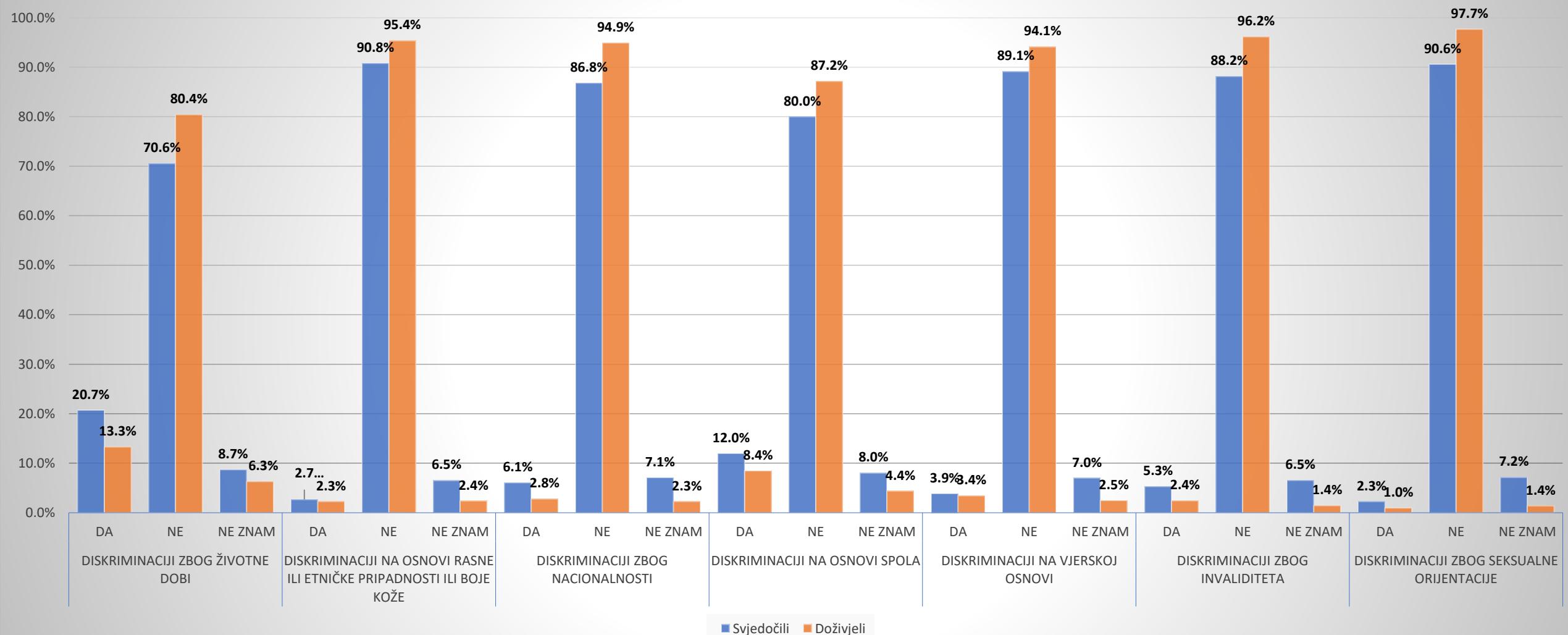


Tko je počinio zlostavljanje/uznemiravanje/mobing i gdje:



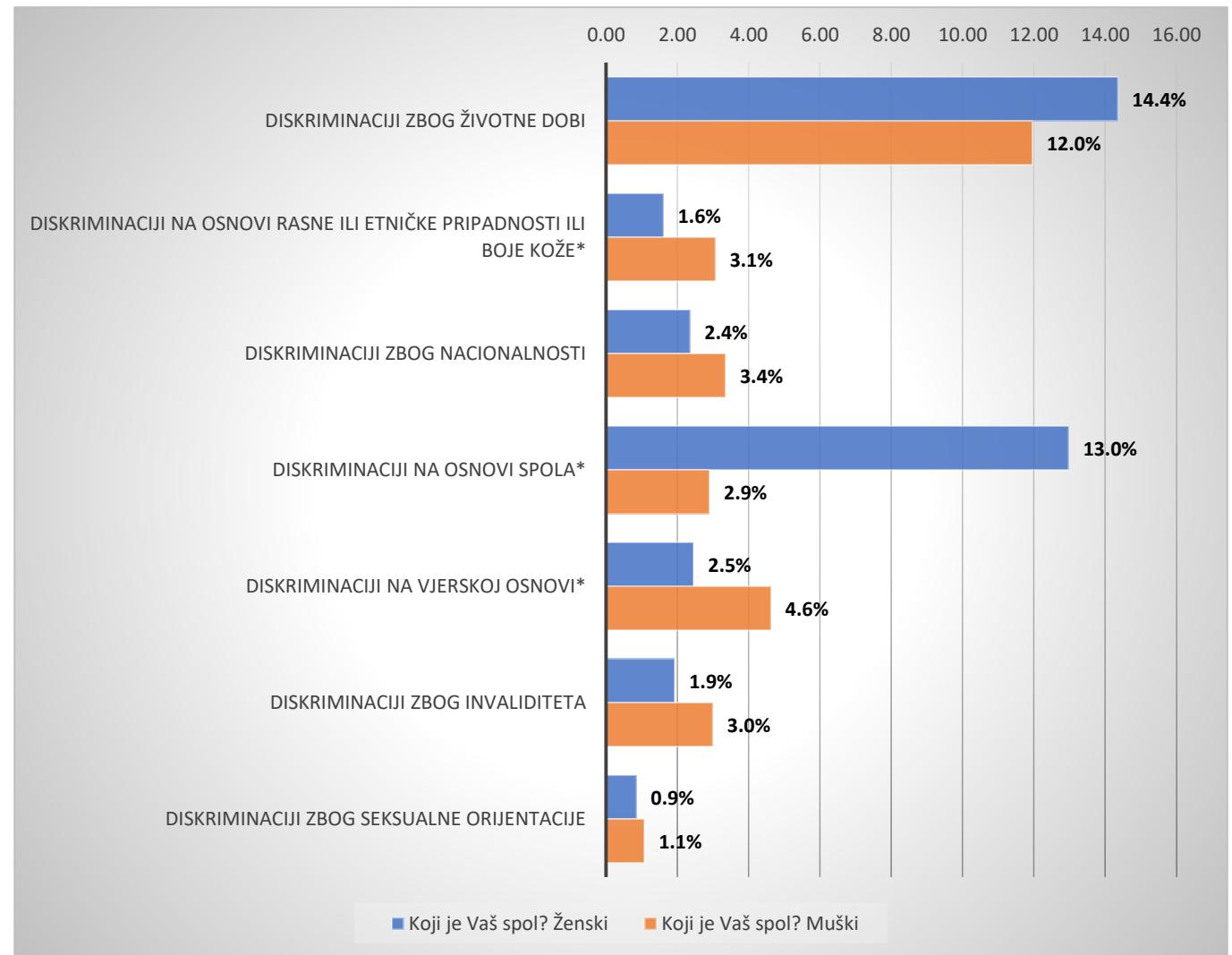
Diksriminacija

Jesu li ispitanici/e svjedočili da je bilo tko tijekom rada bio izložen bilo kojem od oblika diskriminacije



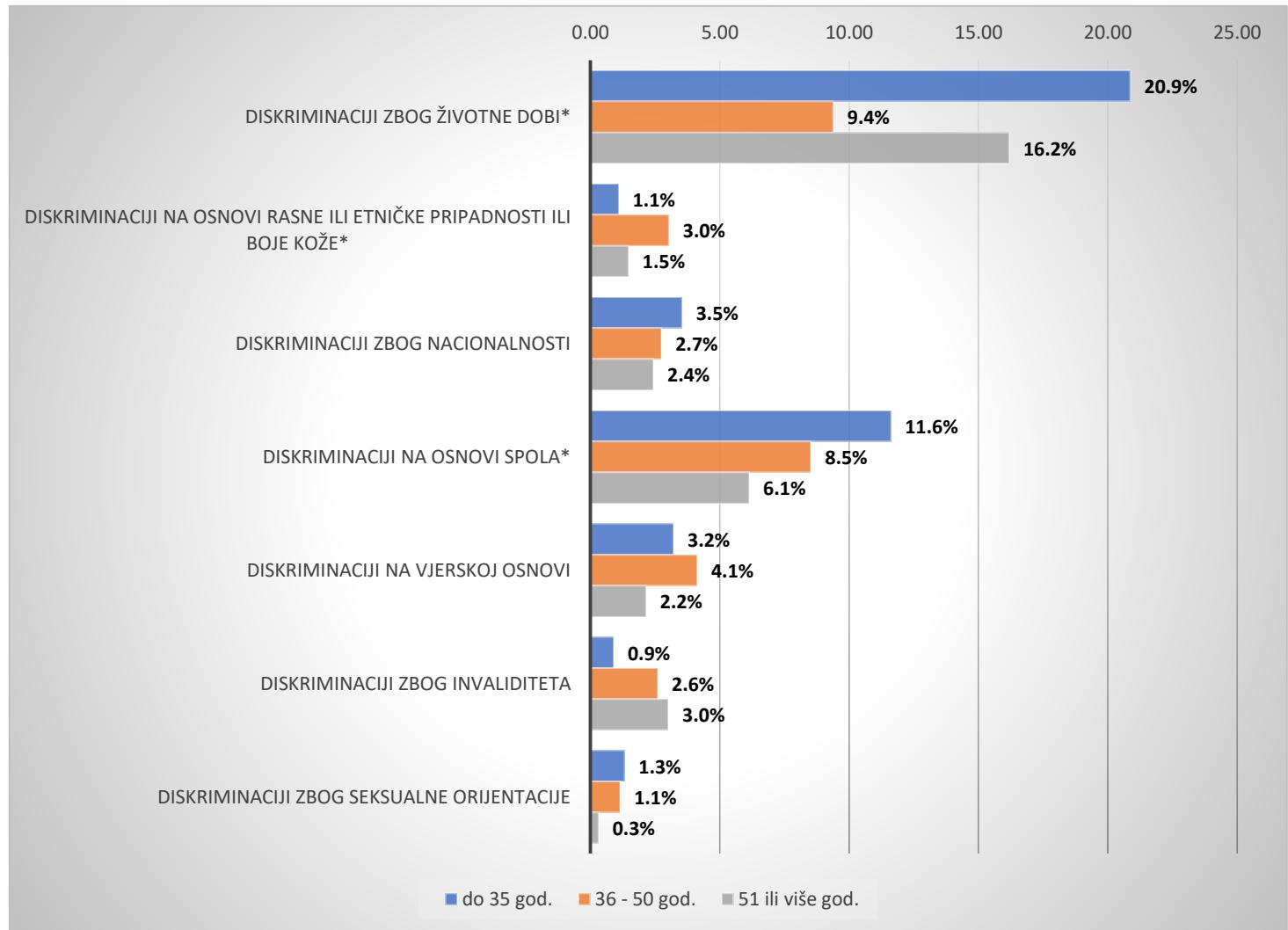
SPOL – oblici diskriminacije

- Općenito – najviše diskriminacije na osnovi dobi (13,3%) i spola (8,4%)
- Ispitanice ženskog spola izloženije su diskriminaciji na osnovi spola
- Ispitanici muškog spola izloženiji su diskriminaciji na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože te na vjerskoj osnovi
- Kod ostalih oblika diskriminacije nije pronađena statistički značajna razlika po spolu



DOB – oblici diskriminacije

- Na osnovi životne dobi najmlađa i najstarija dobna skupina češće doživljava diskriminaciju od one srednje dobi
- Oni srednje dobi (36-50 godina) češće od ostalih doživljavaju diskriminaciju na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože
- Diskriminaciji na osnovi spola češće su izložene ispitanice u skupini do 35 godina



Kvaliteta radnog mjesto

Je li problem u pojedincima ili radnom okruženju i obilježjima posla?

- Sumarni pregled rezultata u odnosu na obilježja posla i radnog okruženja ukazuju da su oni u korelaciji s pojavnosću nasilja i uznenemiravanja na radnom mjestu
- Posebice se to odnosi na zlostavljanje/uznemiravanje/mobing
- Neki od komentara koje su ispitanici/e ostavljali na kraju ankete također ukazuju na to da bi trebalo uzeti u obzir i radno okruženje
- Također, u komentarima je višekratno bilo isticano kako upitnik nije dovoljno pokrio pitanja nepotizma i diskriminacije temeljem političke pripadnosti kao uzroka neprimjerenog ponašanja prema radnicima/ama
- Zaključak: da, potrebno je u obzir uzeti i radno okruženje i obilježja posla

Obilježja posla
(kvaliteta radnog mjesta)

Fizički rizičan

Fizički zahtjevan

Ulazi u slobodno vrijeme

Nefleksibilno radno vrijeme

Intenzivan posao

Nesigurnost radnog mjeseca

Pruža mogućnost učenja

Pruža autonomiju u obavljanju radnih zadataka

Postoji društvena podrška na poslu

Postoji participacija u donošenju odluka

Pruža intrinzične nagrade

Fizičko nasilje	Seksualno uznenemiravanje	Zlostavljanje/uznemiravanje/mobing
		češće
		češće
	češće	češće
	češće	češće
	češće	češće
rjeđe	rjeđe	rjeđe

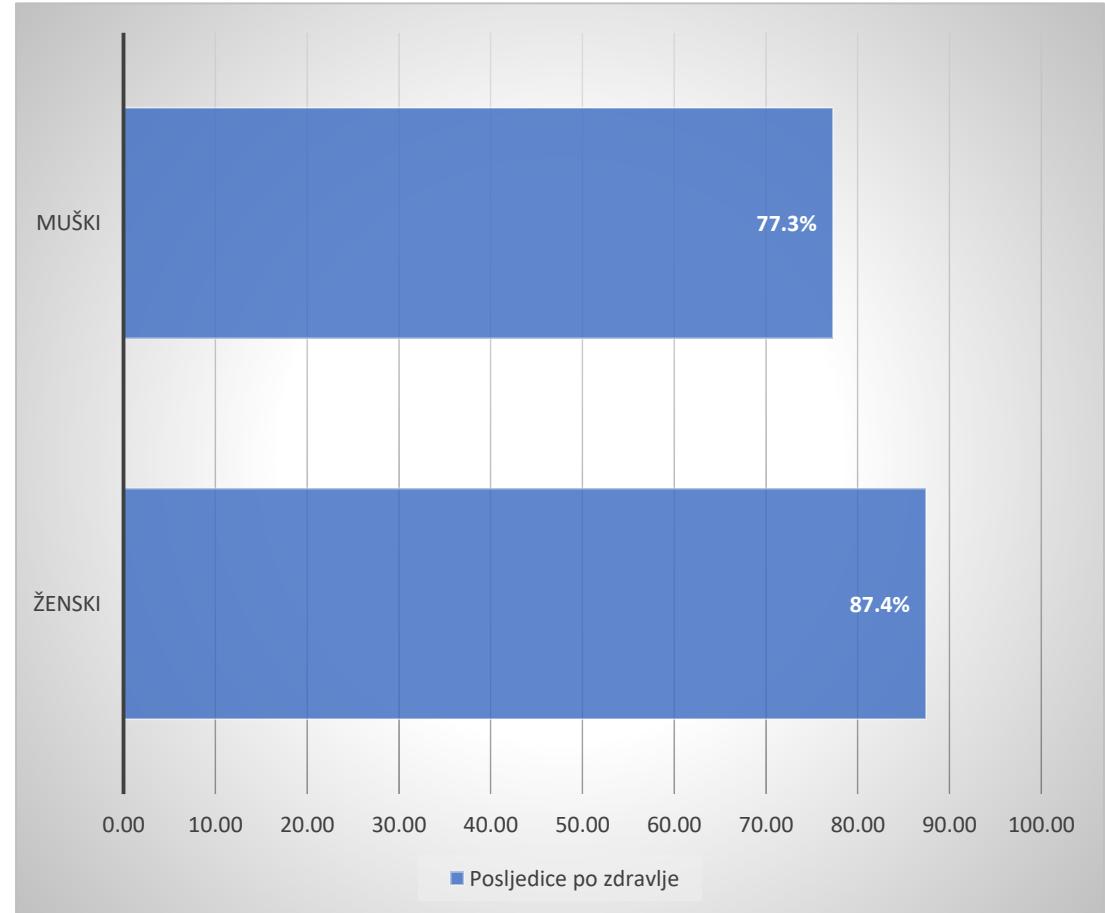
Nekoliko primjera

- “Radnici koji su u direktnom kontaktu sa strankama trebali bi imati u blizini (u poslovnici) zaštitara kao što je i prije bilo. Često smo prvi na meti korisnika koji svoje nezadovoljstvo i frustracije ispučavaju na nama. Tako da svakodnevno slušamo vrijeđanja na osobnoj razini, razne prijetnje i divljaštvo, bacanje stvari i lupanje po stolu. Često intervenira i policija, ali dok policija dođe većina njih pobjegne.” (12702336138)
- “Na rukovodeća mjesta u firmi izabrani su ljudi koji nikada nisu radili taj posao, prema tome ne znaju ništa o njemu, kako onda mogu nuditi prava rješenja. Ne poštuju se radnici s dugogodišnjem radnim stažem, a rukovodeći kadar nema autoritet i poštovanje kod ljudi jer s njima uvijek razgovara svisoka. Uprava firme je izabrana od politike, menadžeri koji su zalutali na svoje radno mjesto i nitko za ništa ne odgovara.” (12721719052)
- “Po većini tehničkih jedinica vlada kaos. Teški mobing! Nadređeni uskraćuju radnička prava, dodjeljuju lakše poslove prijateljima iz mjesta stanovanja i preko ostalih veza. Neravnomjerno raspoređeni smjenski rad. Netko dobiva zadatke koje je nemoguće ispuniti, s druge strane imamo radnih kolega koji hlače zaprljali 5 godina nisu” (12729187726)
- “Postoji diskriminacija po stranačkoj pripadnosti” (12735737371)

Posljedice na zdravlje i uzimanje bolovanja

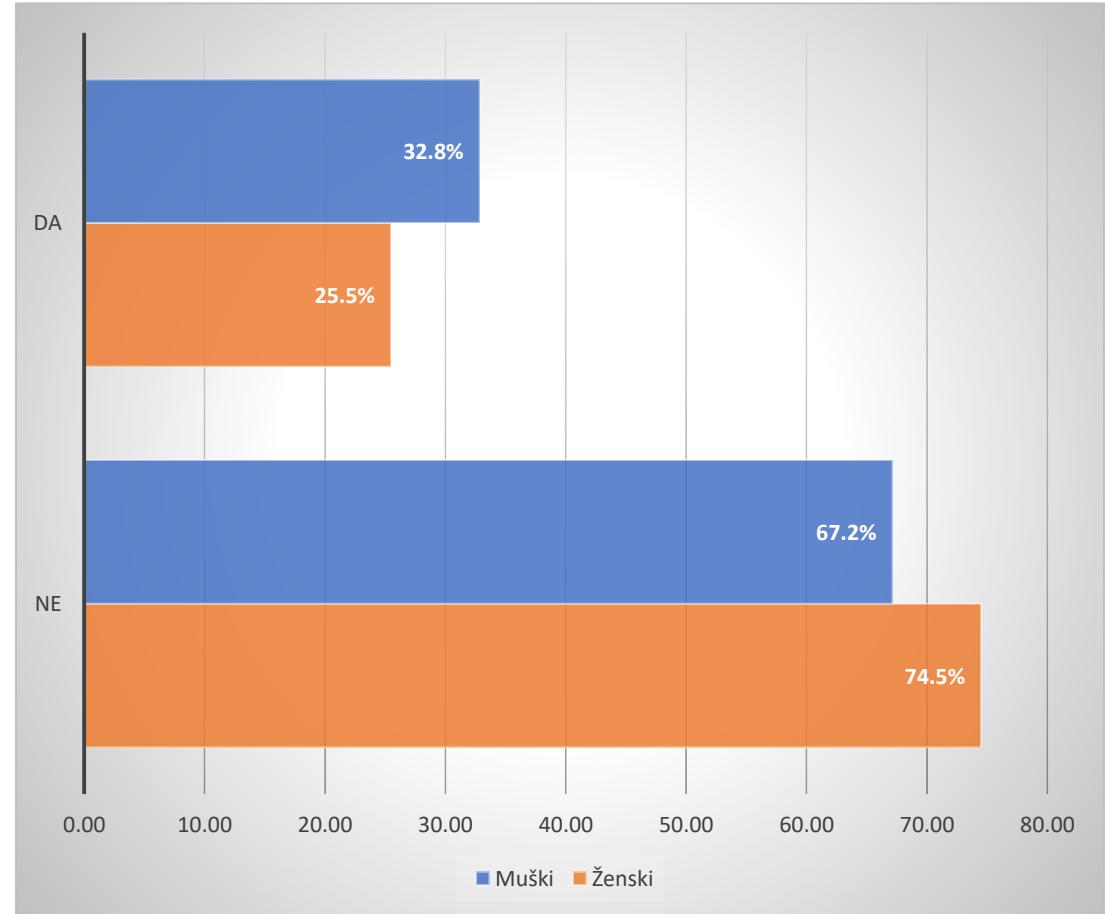
SPOL – doživljeno nasilje ili uznemiravanje na radnom mjestu i posljedice po zdravlje

- Pitanje: jesu li osjetili posljedice po zdravlje, bilo da je riječ o fizičkom ili mentalnom zdravlju, zbog neprihvatljivog ponašanja koje su doživjeli na radnom mjestu?
- Ukupno 84% ispitanika/ca je odgovorilo pozitivno
- Pritom, među onima koji su naveli da su osjetili posljedice značajno je veći udio ispitanica ženskog spola (87% Ž, naspram 77% M)



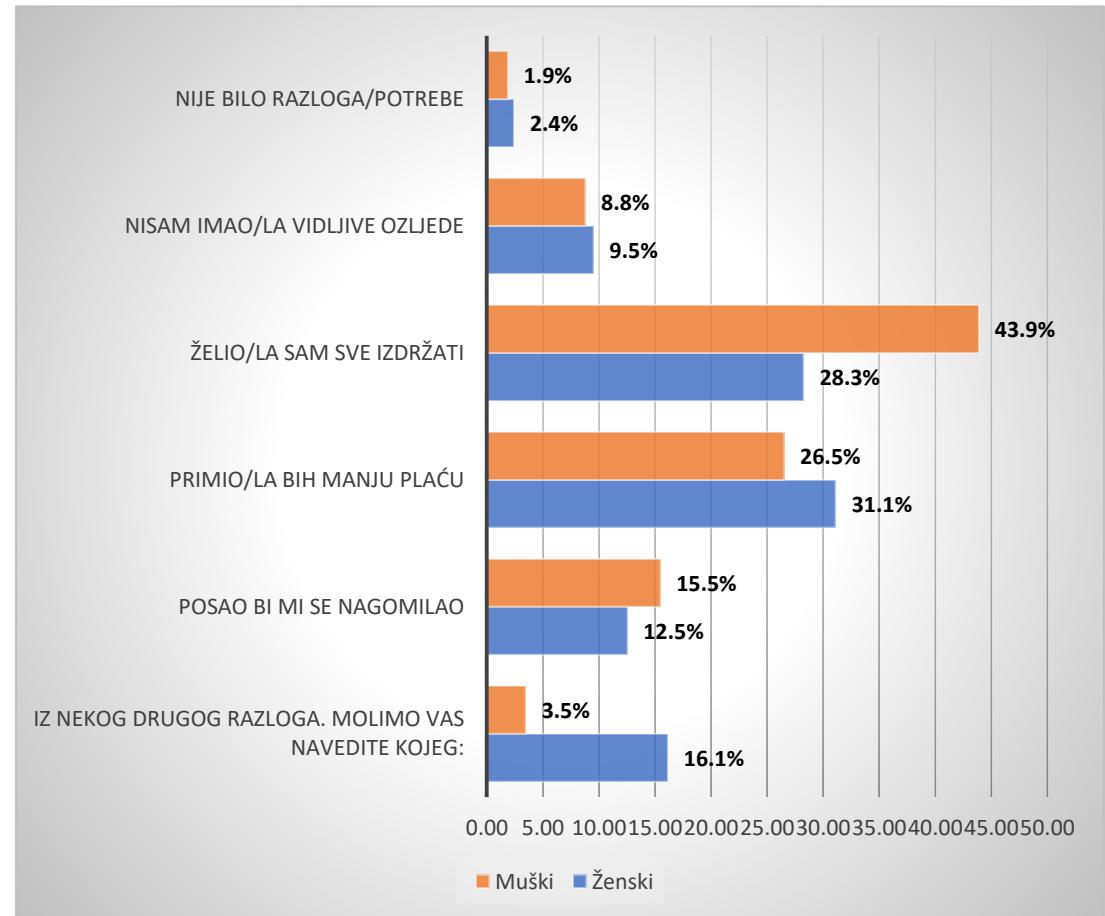
SPOL – Uzimanje bolovanja zbog posljedica nasilja ili uznemiravanja na radnom mjestu

- Na pitanje jesu li uzeli bolovanje zbog posljedica neprihvatljivog ponašanja koje su doživjeli na radnom mjestu – prevladavaju negativni odgovori
- Bolovanje je uzela približno trećina ispitanika muškog i četvrtina ispitanica ženskog spola (razlika je statistički značajna)



SPOL – razlog za neuzimanje bolovanja

- Oni koji nisu uzeli bolovanje upitani su za razloge zbog kojih nisu uzeli bolovanje kada su osjetili posljedice nasilja i uznemiravanja na zdravlje
- Uglavnom su muškarci i žene slično odabirali ponuđene odgovore – iznimka je statistički značajno češći odgovor od strane muškaraca „želio/la sam sve izdržati“

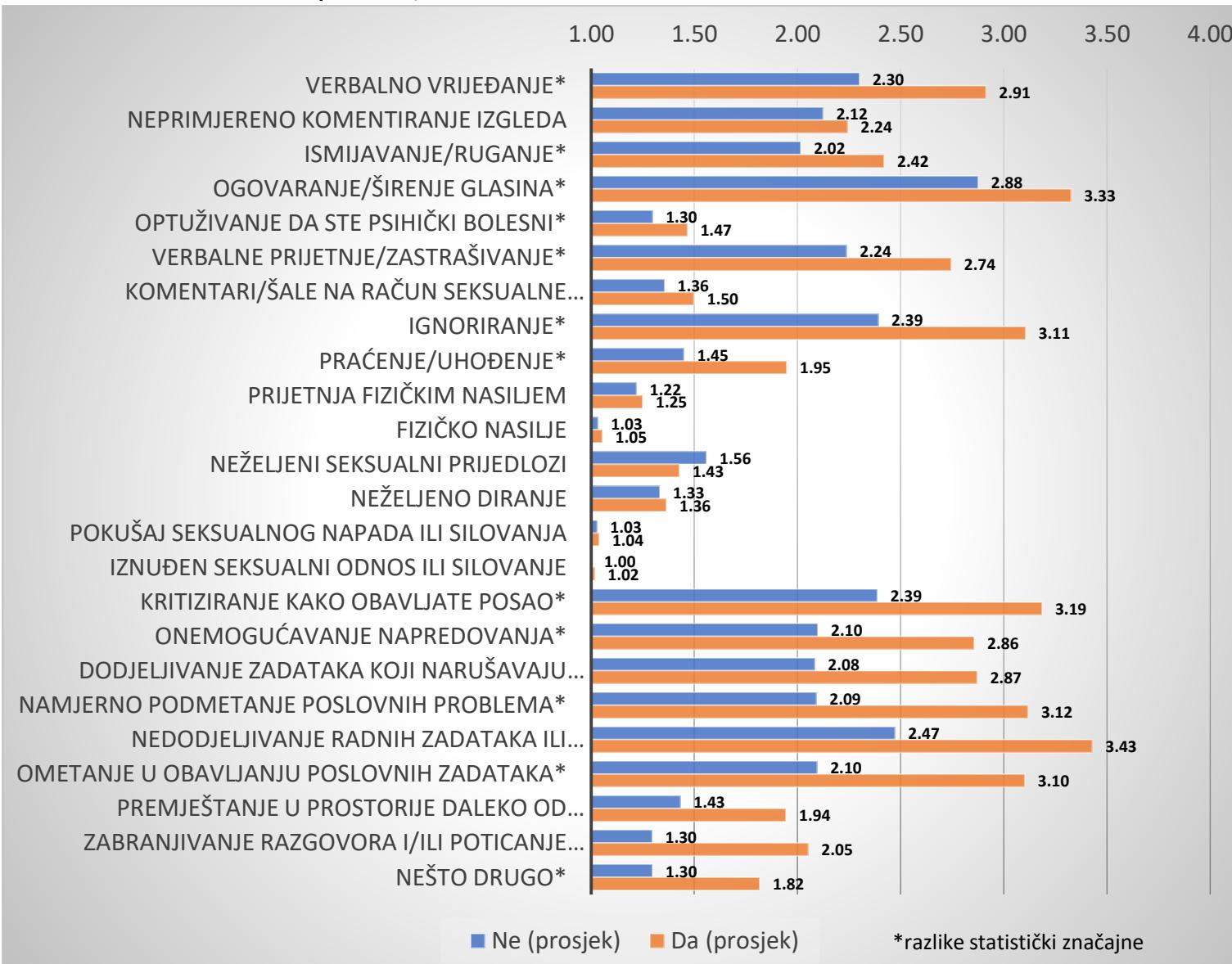


“Nešto drugo”? Što (ponavljamajući motivi)

- uzimanje druge vrste dopusta
 - “Uzeo sam roditeljski dopust da se maknem od svega na par mjeseci” (12736108196)
- kasnije bi bilo još gore
 - “Jer bi nakon povratka sve bilo još gore, prijetnje i na bolovanju i pozivi” (12743599977)
 - “Kad bih se vratila s bolovanja onda bi mi bilo još gore nego prije bolovanja” (12717347951)
- osobni ponos/prkos/hrabrost
 - “Nemam straha od jadnika” (12740908923), “Jer sam snažna i želim napredovati” (12801186658)
- dio ispitanika/ca se nije uspio odrediti i izabrati glavni odgovor, pa su htjeli višestruki izbor od ponuđenih opcija odgovora
- “ne može se dobiti bolovanje” (12704298320) – samo jedan odgovor, no zanimljivo

Posljedice po zdravlje – usporedba prosjeka onih koji nisu (odgovor „Ne”) i koji jesu osjetili posljedice (odgovor „Da”) (prikaz prosjeka odgovora od 1 do 4 pri čemu je 1 - nikad; 2 - jednom; 3 – 2 do 5 puta; 4 - više od 5 puta)

- Usporedili smo prosječnu vrijednost odgovora ispitanika/ca na odgovorima o doživljenim oblicima nasilja ili uznemiravanja dviju podskupina ispitanika: onih koji jesu i onih koji nisu osjetili posljedice po zdravlje
- Kod svih oblika nasilja ili uznemiravanja gdje rezultati pokazuju statistički značajnu razliku (označeno zvjezdicom) ispitanici/e koji/e su naveli/e su da su osjetili/e posljedice po zdravlje (odgovor „Da”) u prosjeku su češće doživljavali/e pojedini oblik nasilja



Uzimanje bolovanja prema kategorijama nasilja ili uznemiravanja

		Jeste li uzeli bolovanje zbog posljedica neprihvatljivog ponašanja koje ste doživjeli na radnom mjestu?	
		Ne (↓%)	Da (↓%)
Seksualnom uznemiravanju	Da	17,2	6,4
	Ne	82,8	93,6
Zlostavljanju/ uznemiravanju/ mobingu	Da	93,2	96,9
	Ne	4,1	2,7
	Ne znam*	2,7	0,4

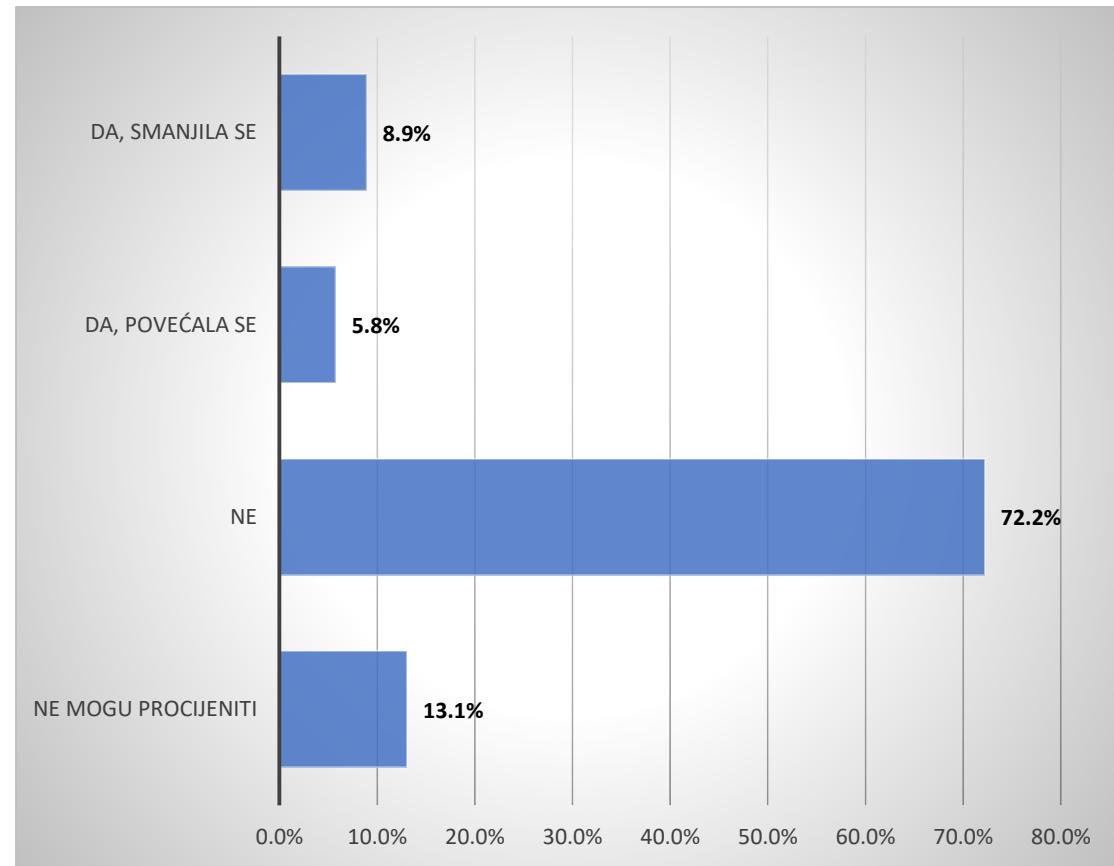
- Ispitanici/ce koje su doživjele zlostavljanje/uznemiravanje/mobing češće idu na bolovanje
- Ispitanici/ce koje su doživjele seksualno uznemiravanje češće ne idu na bolovanje

*zadržana je kategorija „ne znam” zbog toga što je kod ovog oblika nasilja/uznemiravanja nezanemarivi udio ispitanika (10%) odgovorio s „ne znam”

COVID-19 i rad od kuće

Je li rad od kuće utjecao na izloženost ispitanika/ca bilo kojoj vrsti nasilja ili uznemiravanja?

- Od ukupnog uzorka, 42,2% uopće nisu zbog epidemije korona virusa radili od kuće, njih 24,9% radilo je od kuće manje od 30 dana (sveukupno, ne nužno odjednom), dok je njih 32,9% radilo 30 ili više dana radilo od kuće (sveukupno)
- Najveći udio ispitanika koji jesu radili od kuće, njih 72,2%, navelo je kako rad od kuće nije utjecao na njihovu izloženost bilo kojoj vrsti nasilja ili uznemiravanja
- U otvorenom pitanju, koje je bilo opcionalno, ispitanici/e su navodili samo primjere relevantne za sferu rada



Možete li ukratko opisati na koji način je rad od kuće utjecao na Vašu izloženost nasilju ili uzinemiravanju?*

Negativno

- **Povećana kontrola, „kontrola radi stvaranja osjećaja kontrole”**
 - „Nadređena osoba je zbog nemogućnosti izravne kontrole bila još jače neugodna/nervozna, te me izlagala verbalnim pritišcima i smatrala da je radno vrijeme 24/7 (redovno radno vrijeme je 07-15, pon-pet).” (12706302444)
 - [Nadređene osobe] “zahtijevaju od mene da jedina od svih pišem Izvještaj o radu od kuće svaki dan i dostavljam do 16h svaki dan [potom komentiraju i traže ispravke tog izvještaja]. Uglavnom, tako su se "sadistički zabavljale" komentiranjem i zahtijevanjem novog izvještaja dok nisam spašena uslijed reorganizacije” (12828377230)
- **Ignoriranje (lakše primjenjivati ignoriranje i izoliranje)**
 - „Nemam kontakta s nadređenom, ne dobivam radne zadatke ili ne dobivam adekvatne radne zadatke, nemam pristup informacijama za obavljanje radnih zadataka, uskraćeno mi je pravo bilo kakve komunikacije s ostalim zaposlenicima. Osjećam se izolirano i zanemareno.” (12740509394)
- **Povišena očekivanja uz loše uvjete rada**

Pozitivno

- **Smanjen kontakt s konkretnim zlostavljačem ili problematičnom radnom okolinom**
 - “osoba koja kontrolira, uhodi i ogovara kolege tijekom rada od kuće nije u mogućnosti to isto raditi, osjeća se olakšanje” (12721310008)
 - “manje kontakta sa zlostavljačem i fizičkog boravka u istim radnim prostorima” (12769890580)
- **Smanjena izloženost seksističkim i drugim neželjenim komentarima**
 - „Nešto manje sam izložena slušanju seksističkih komentara” (12701973677)
 - “nisam trebala gledati osobu koja mi je nadređena, a ta osoba imala je svakakve izjave i neprimjerene komentare” (12735271590)
- **Ostaje pisani trag pa nema „neformalnih“ zahtjeva i maltretiranja**
 - „Nisam video nikoga od nadređenih pa se sve mora odvijati putem maila. Ostaje pisani dokaz” (12701932954)

*Komentare smo u analizi grupirali tematski. Prikaz sadrži po tri najučestalije teme pozitivnih i negativnih komentara, koji su se višekratno ponavljali u odgovorima ispitanika/ca.

SPOL - utjecaj rada od kuće

- Vrlo malo ispitanika koji su rekli da su doživjeli fizičko nasilje radili su od kuće u razdoblju COVID-a, tako da je kategorija "fizičko nasilje" izuzeta iz prikaza
- Zeleno osjenčana "područja" tablice prikazuju statistički značajne razlike između žena i muškaraca
- Žene koje su doživjele seksualno uznemiravanje češće od muškaraca su navele da se povećala ili smanjila izloženost seksualnom uznemiravanju
- Žene koje su doživjele bilo koju od dvije kategorije nasilja/uznemiravanja češće od muškaraca su navele da rad od kuće nije utjecao na njihovu izloženost objema kategorijama nasilja
- Rezultati teško interpretabilni, potrebne su dodatne informacije koje nisu bile obuhvaćene istraživanjem

Je li rad od kuće utjecao na Vašu izloženost bilo kojoj vrsti nasilja ili uznemiravanja?

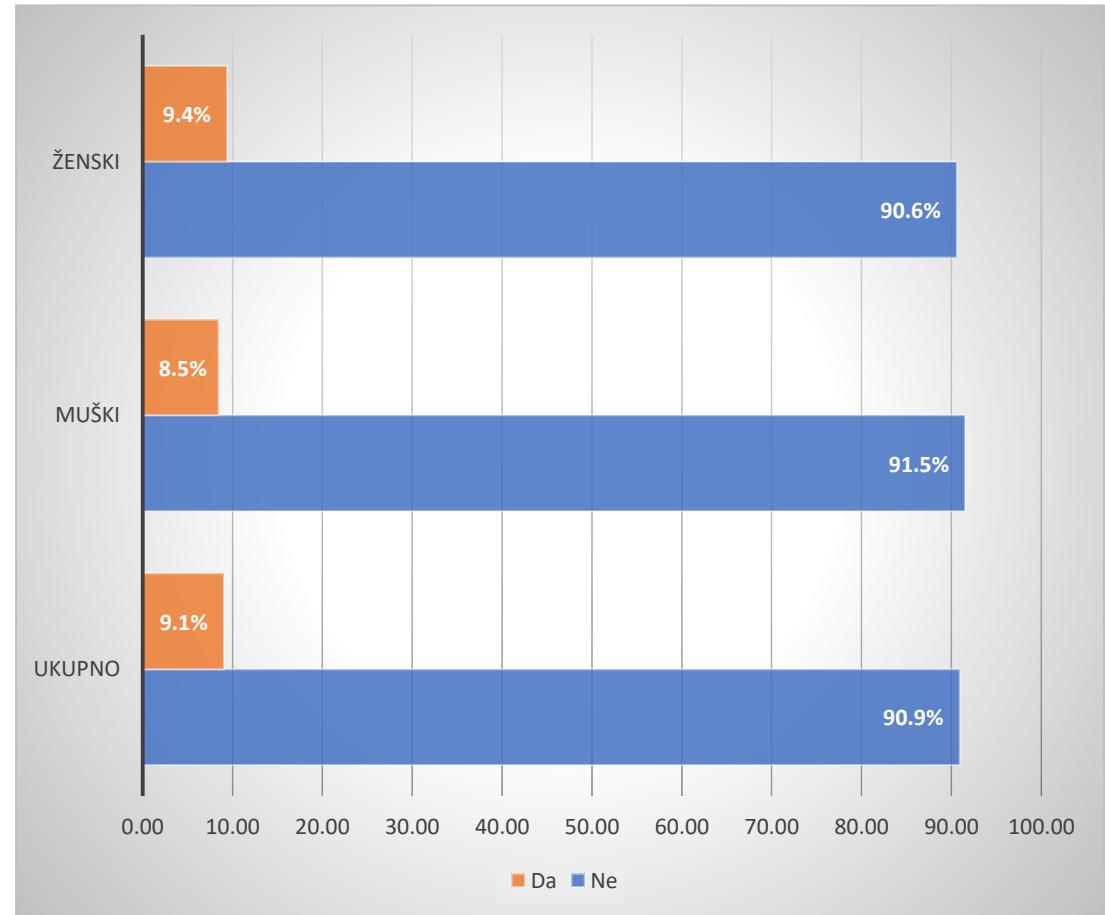
	Ne	Da, povećala se		Da, smanjila se			
		Ženski (↓%)	Muški (↓%)	Ženski (↓%)	Muški (↓%)	Ženski (↓%)	Muški (↓%)
Seksualnom uznemiravanju	Da	4,1	0,5	19,1	1,7	20,4	0,8
	Ne	95,9	99,5	80,9	98,3	79,6	99,2
Zlostavljanju/uznemiravanju/mobingu	Da	19,8	8,2	90,3	84,7	83,3	68,8
	Ne	80,2	91,8	9,7	15,3	16,7	31,2

*↓ - strelica prema dolje označava da je riječ o postocima stupca (zbroj postotaka unutar jedne kategorije u stupcu čini 100%)

Prijavljanje

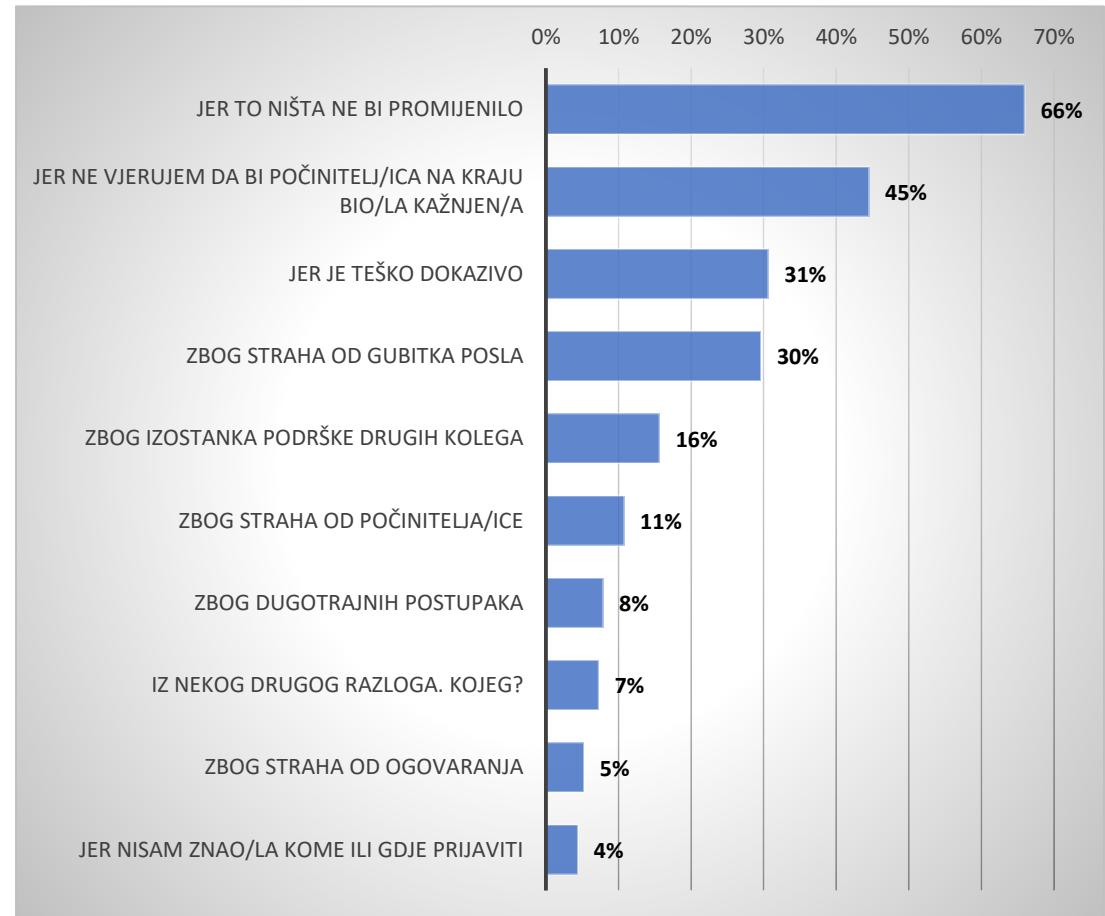
Jesu li ispitanice/i koji su doživjeli nasilje ili uznemiravanje podnijeli prijavu?

- Otprilike svaki jedanaesti ispitanik/ca koji je doživio/la nasilje ili uznemiravanje podnio je službenu prijavu
- Sociodemografske varijable i one koje se odnose na zaposlenje/radno mjesto slabo tumače razlike između onih koji prijavljuju (nema značajnih razlika ni po spolu, ni po dobi, ni obrazovanju, niti po položaju u hijerarhiji)
- Također, niti upoznatost s propisima o zaštiti dostojanstva na radnom mjestu ne razlikuju one koji prijavljuju od ostalih
- Oni koji su podnijeli službenu prijavu
 - statistički značajno češće su bili na bolovanju
 - statistički značajno češće smatraju kako niti poslodavac niti sindikati ne rade dovoljno oko nadzora nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu



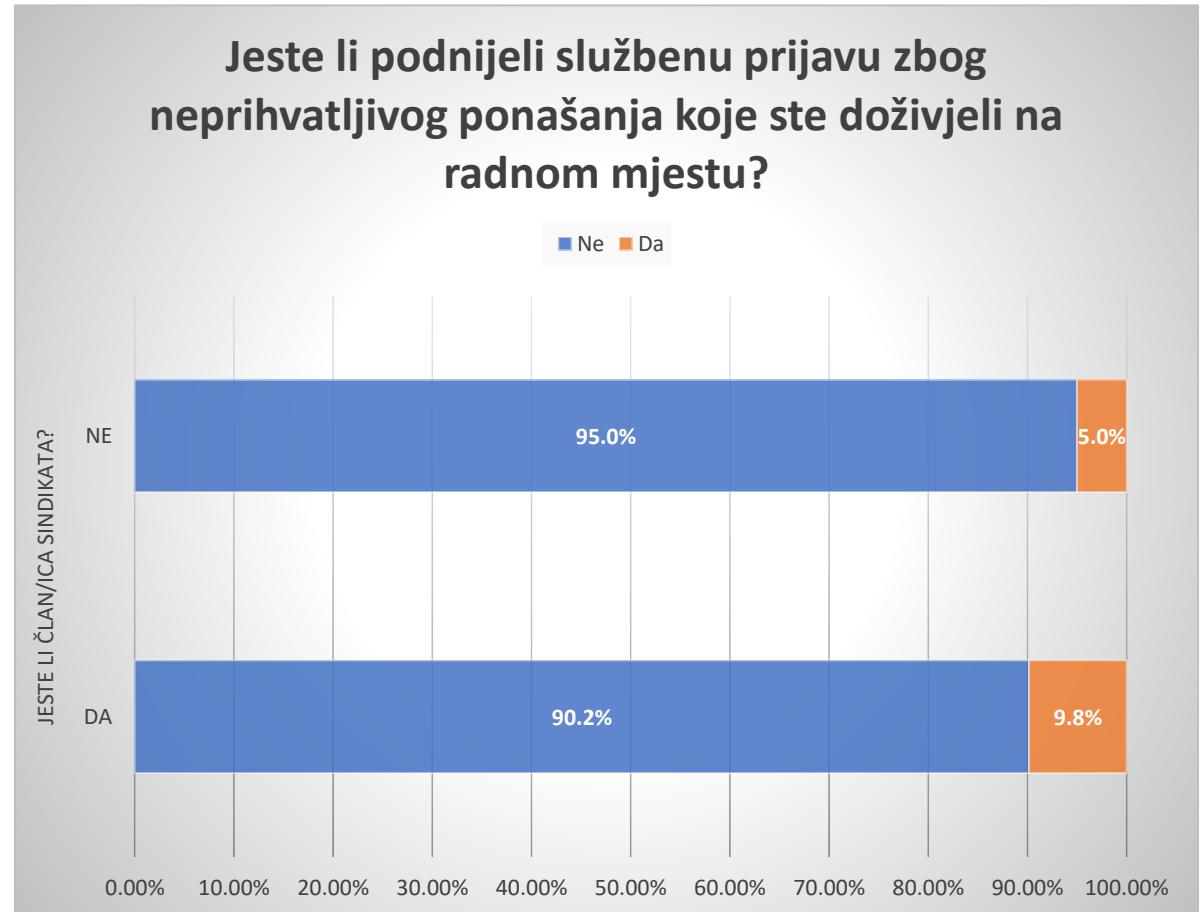
Razlozi zašto ispitanice/i koji su doživjeli neprimjereno ponašanje nisu podnijeli prijavu

- Mogući višestruki odgovori (do 3)
- Dominiraju razlozi koji se odnose na nepovjerenje prema službenim procesima
- Gotovo svaki treći ispitanik/ca je kao razlog naveo/la strah od gubitka posla!
- "Jer nisam znao/la kome ili gdje prijaviti" – najrjeđi razlog
- Rezultati indiciraju da je veći problem u nepovjerenju u sustav prijavljivanja, nego neupućenost u procedure vezano uz prijavljivanje



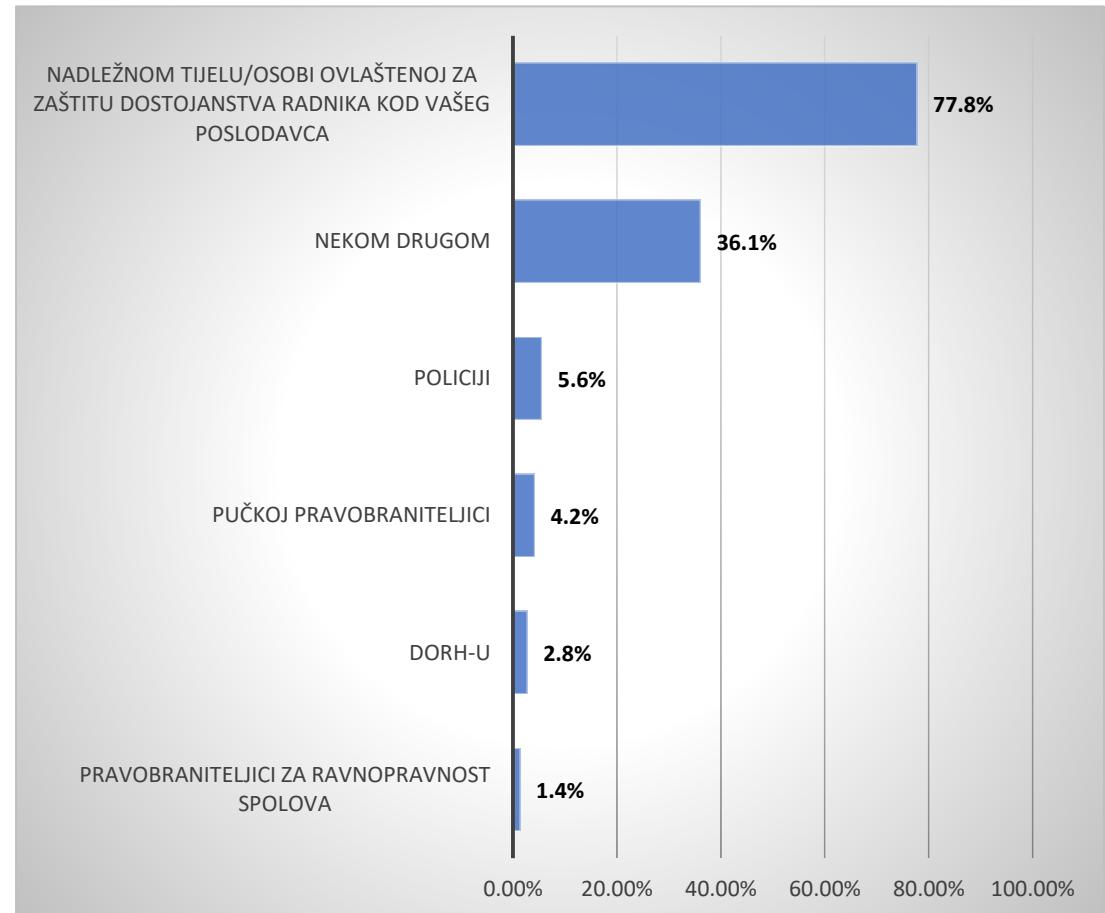
Prijavljuju li više neprimjerena ponašanja članovi/ice sindikata?

- Članovi i članice sindikata u nešto većoj mjeri prijavljuju nasilje ili uz nemiravanje koje su doživjeli na radnom mjestu, ali ova razlika nije statistički značajna
- Od onih koji/e su doživjeli/e neprimjereno ponašanje na radnom mjestu, a članovi su sindikata, njih je 9,8% podnijelo prijavu, dok je taj udio za nečlanove sindikata 5%



Kome su prijavili neprihvatljivo ponašanje oni koji su ga prijavili?*

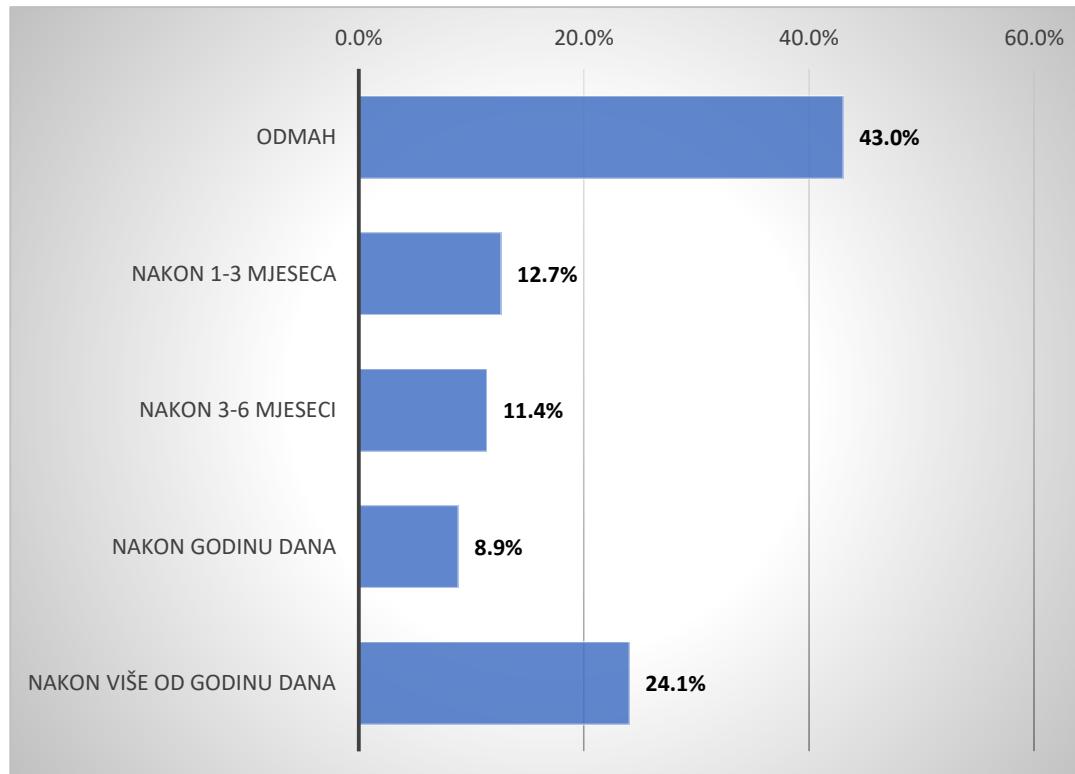
- Mogući višestruki odgovori (do 3)
- Ispitanici/e su najčešće podnosiли službenu prijavu unutar tvrtke/institucije u kojoj su zaposleni
- Nekom drugom? Kome:
 - Najčešće nadređenoj osobi
 - Sindikatu (3 slučaja)



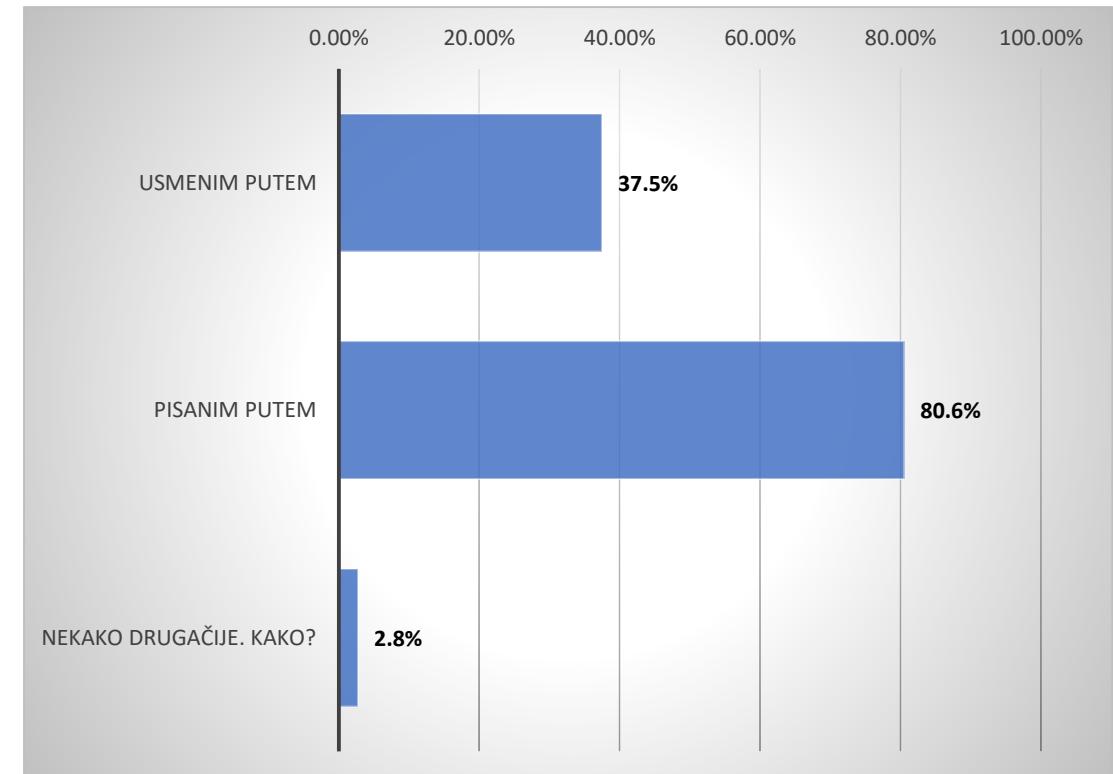
*U ovom i idućem prikazu prikazani su podaci bez utežanja, jer se radi o specifičnom i malom (N = 79) poduzorku onih koji su doživjeli neki oblik nasilja i potom podnijeli službenu prijavu

Nakon koliko vremena i kako su prijavili neprihvatljivo ponašanje oni koji su ga prijavili?

Nakon koliko vremena?

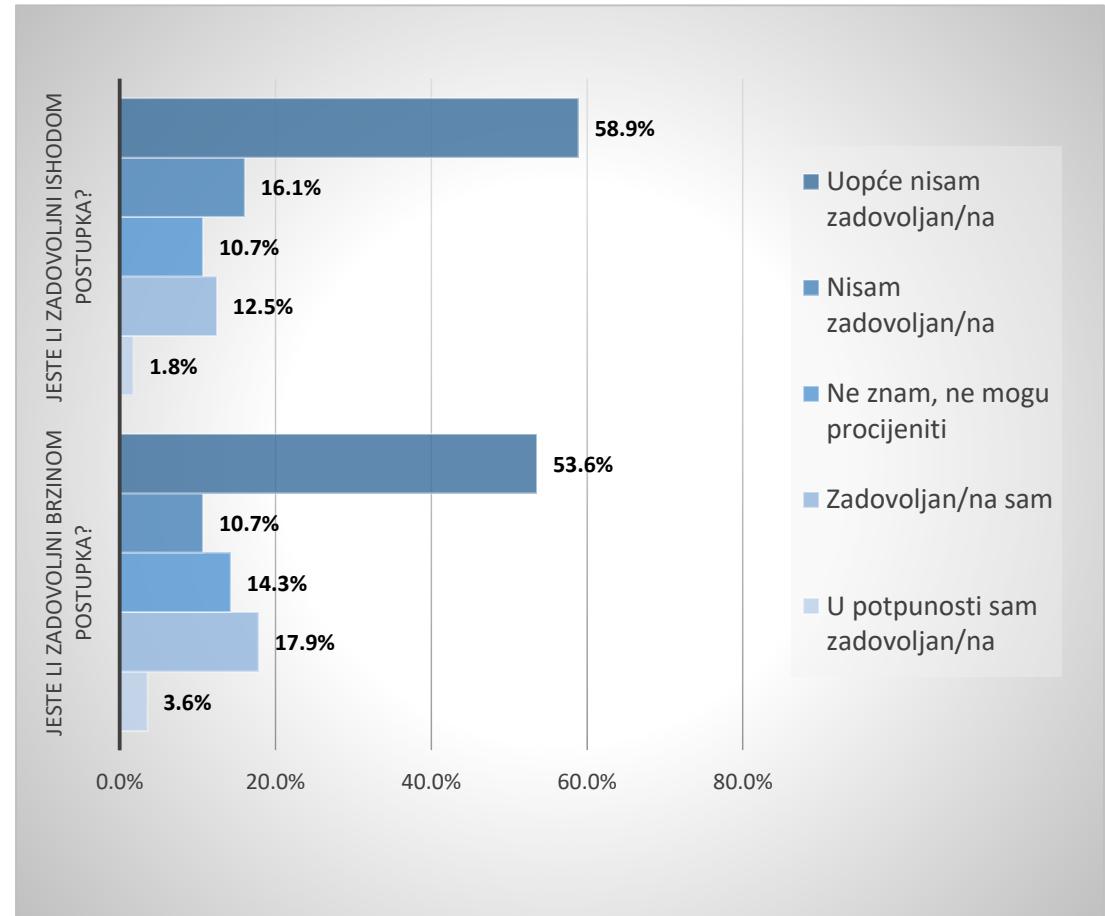


Kako? (mogući višestruki odgovori)



Zadovoljstvo ishodom postupka kod poslodavca*

- Ispitanice/i su nezadovoljni i brzinom i ishodom pokrenutih postupaka. Na skali od 1 – uopće nisam zadovoljan/na do 5 – u potpunosti sam zadovoljan:
 - prosječna ocjena zadovoljstva brzinom postupka je 1,32
 - Prosječna ocjena zadovoljstva ishodom postupka je 1,82
- Polovina ispitanika/ca koji su prijavili slučaj kod poslodavca navela je kako je nadležno tijelo ili osoba istražila incident, dok je njih 37,5% reklo da nije, a 12,5% da ne znaju
- 32,9% ispitanika/ca navelo je da je sindikat imao ulogu tijekom procesa prijave ili kasnijeg postupka



*Podaci su prikazani bez utežanja, jer se radi o specifičnom i malom ($N = 56$) uzorku onih koji su doživjeli neki oblik nasilja i potom podnijeli službenu prijavu **kod poslodavca**

Molimo Vas da ukratko opišete ulogu sindikata tijekom procesa prijave ili kasnijeg postupka (opcionalno pitanje)

Pozitivna iskustva

- “Sindikalni povjerenik me uputio kome se trebam obratiti unutar svog poslodavca za svoj problem.” (12700882968)
- “Pružanje savjeta i podrške. Obraćanje poslodavcu, ukazivanje na problem.” (12702382781)
- “Status povjerenika me ohrabrio da mogu bez straha od ozbiljnijih posljedica (premješanje ili gubitak posla) uputiti prijavu, plus imao sam podršku središnjice za faze u postupku.” (12736108196)

Negativna iskustva

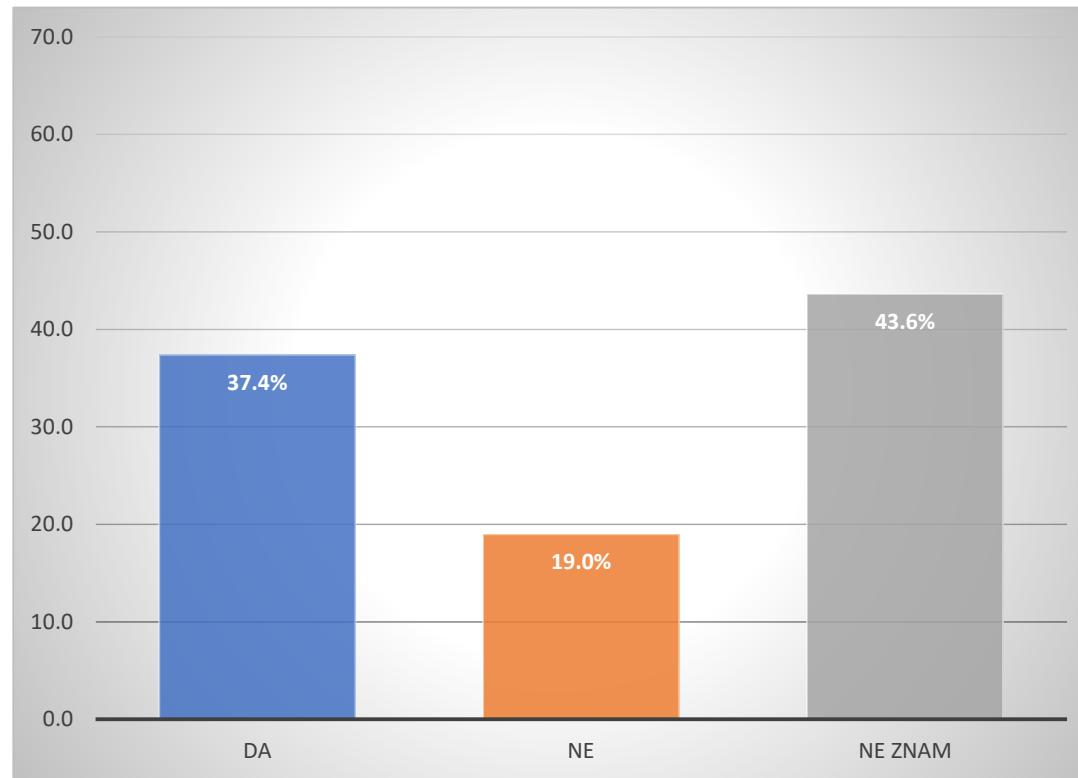
- “Rekli su mi, kao i uvijek, da ne mogu ništa napraviti i da ne vrijedi ići u daljnji postupak jer je je dugotrajan i od njega nema koristi. U biti su me odgovorili i obeshrabrili.” (12776652358)
- “Nikakve usluge, sudjelovanje u maltretiranju od strane sindikalnog povjerenika. Totalno nezainteresiran.” (12741064609)
- “Ne rade ništa i kažu da znaju da rade ispod radara, ali ne mogu ništa.” (12716832856)

Informiranost i stavovi o
postojećim mehanizmima zaštite

Je li imenovana osoba za zaštitu dostojanstva i tko je ta osoba?

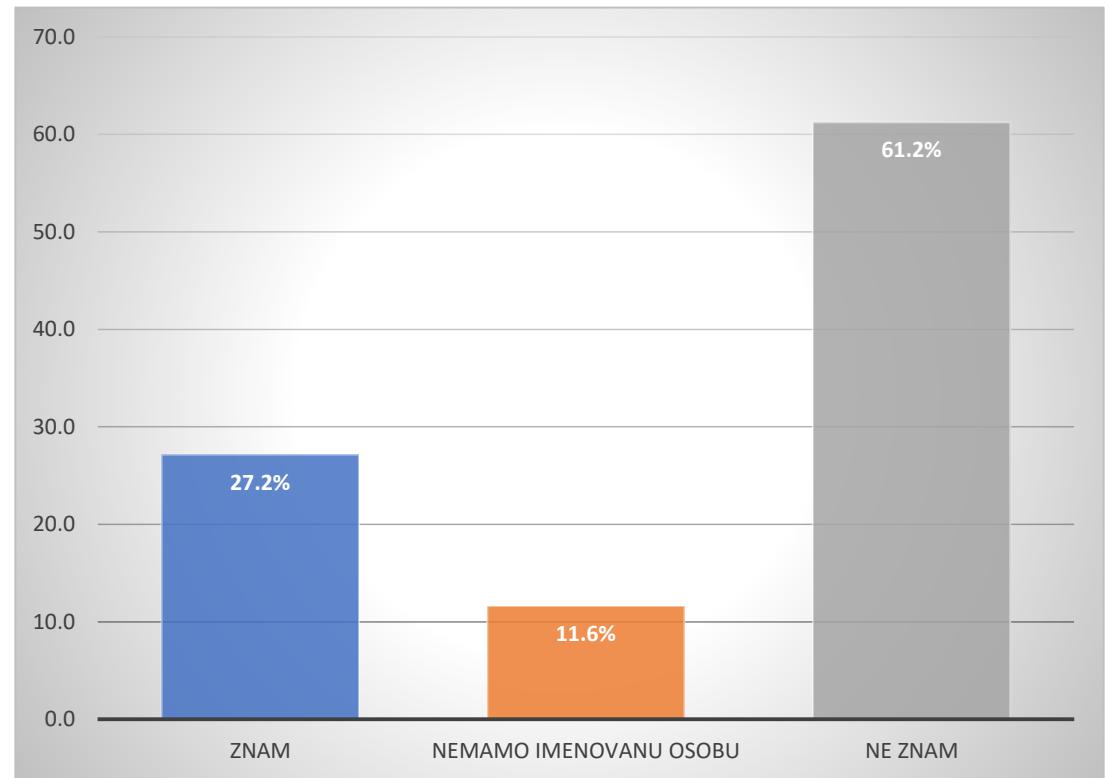
Je li imenovan/a?

Gotovo svaki drugi ispitanik/ka ne zna je li poslodavac imenovao osobu za zaštitu dostojanstva na radnom mjestu



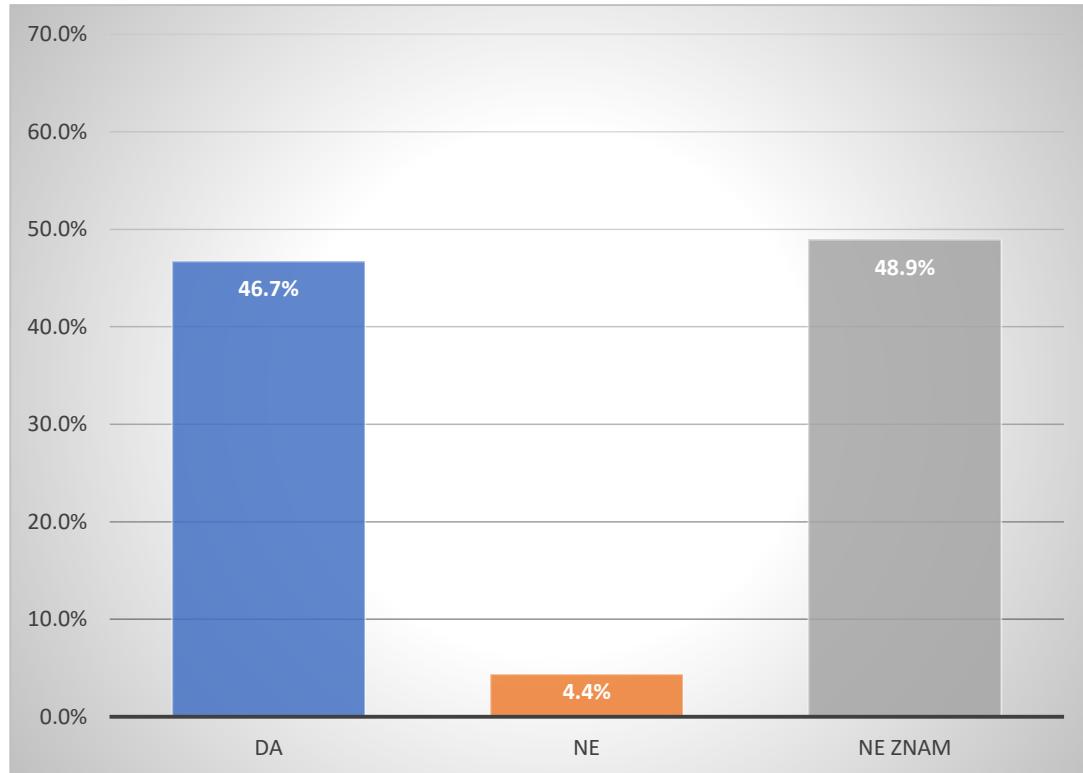
Tko je?

Kada se ispitanike pita znaju li tko je konkretna osoba imenovana za zaštitu dostojanstva u njihovom poduzeću/organizaciji, razina informiranosti je još niža

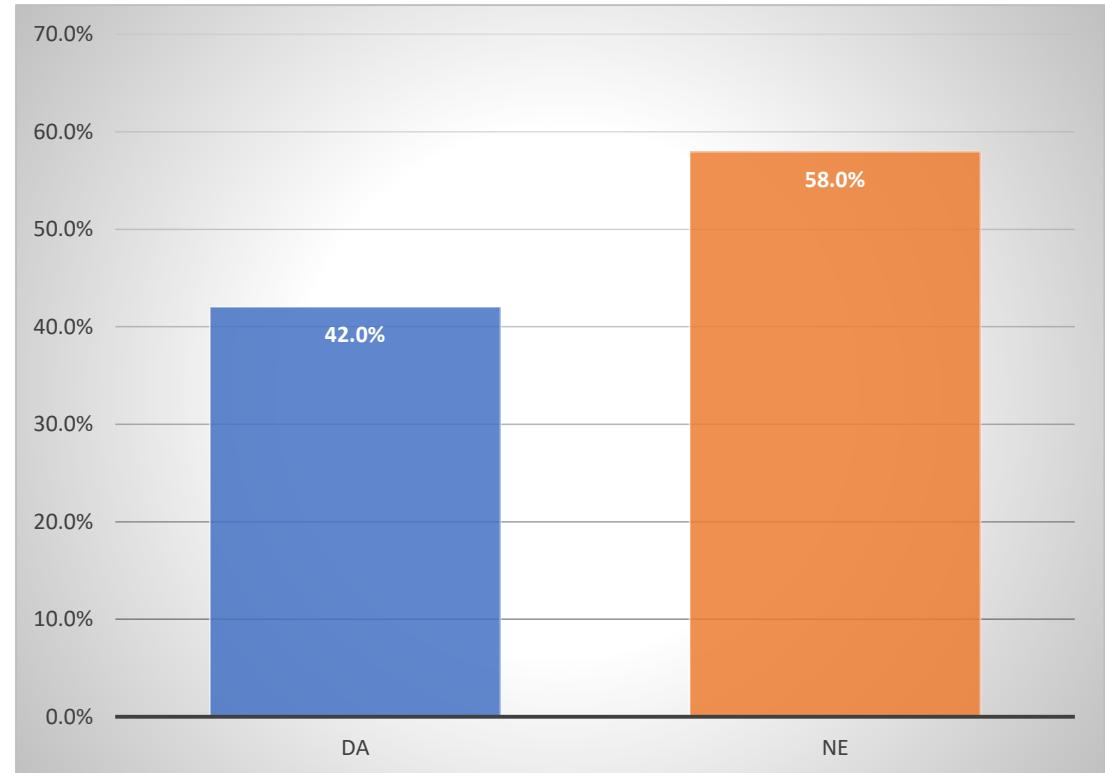


Ima li poslodavac akt (pravilnik, kolektivni ugovor, protokol i dr.) o povredi dostojanstva na radnom mjestu i je li upoznao radnike s aktom?

Ima li poslodavac akt?

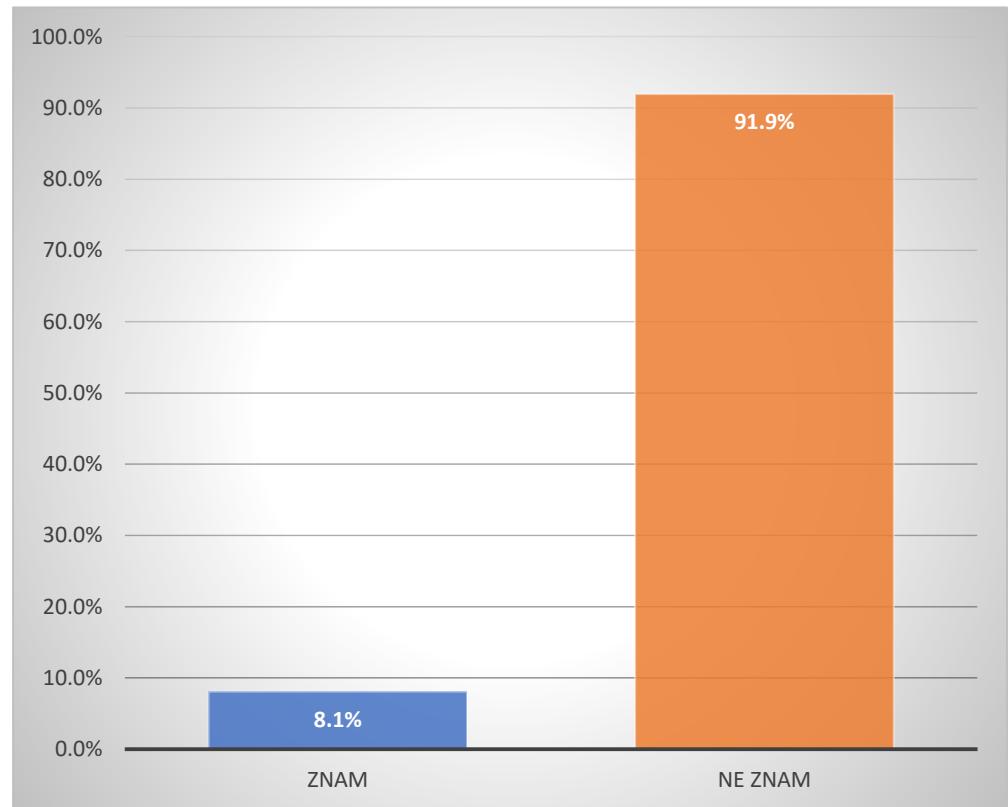


Je li poslodavac upoznao ispitanike s aktom?



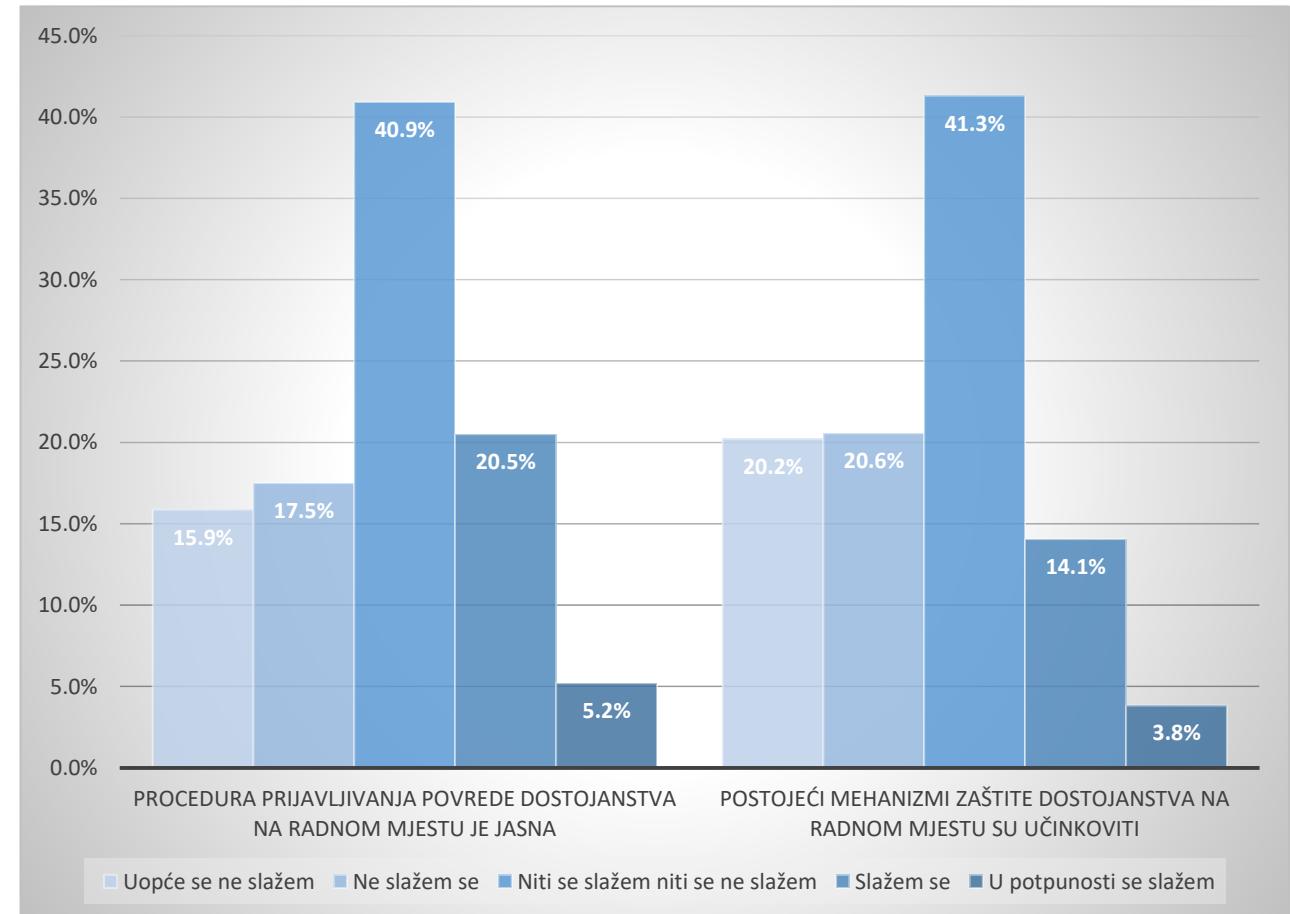
Znate li za najmanje jedan slučaj da je netko adekvatno sankcioniran poslije službene prijave zbog povrede dostojanstva na radnom mjestu u tvrtci gdje radite?

- Svega 8% ispitanika/ca zna za slučaj da je u tvrtci gdje sada rade netko sankcioniran poslije sužbene prijave za povredu dostojanstva



Jesu li procedure prijavljivanja povreda jasne, a mehanizmi zaštite učinkoviti?

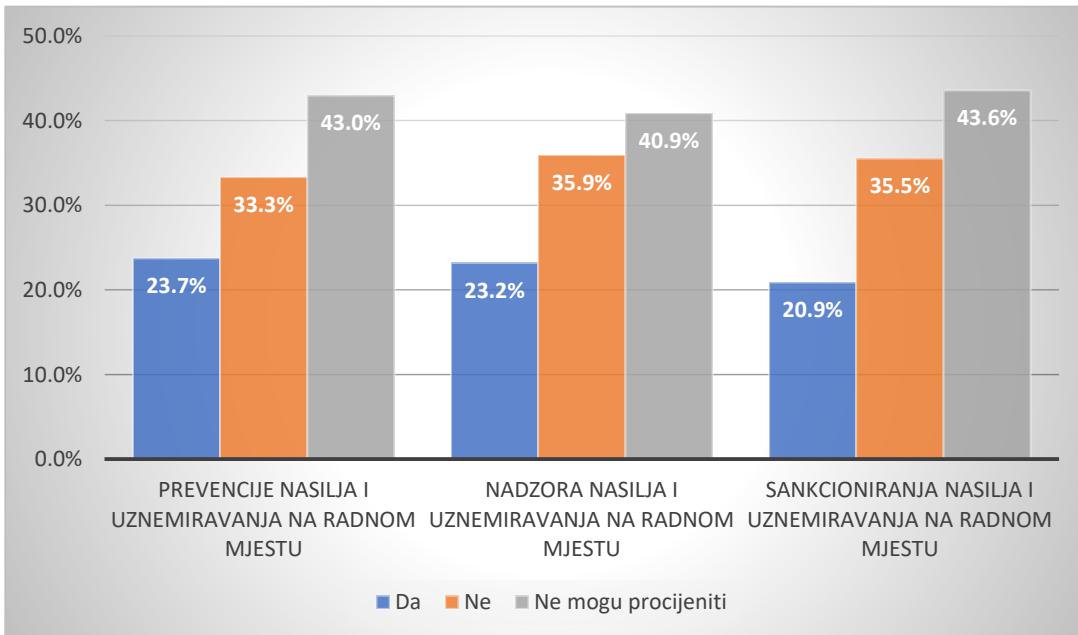
- Približno svaki četvrti ispitanika/ca (25,7%) smatra kako je procedura prijave povrede dostojanstva jasna
- Još je manji udio ispitanika/ca (17,9%) koji smatraju da su postojeći mehanizmi zaštite dostojanstva na radnom mjestu učinkoviti



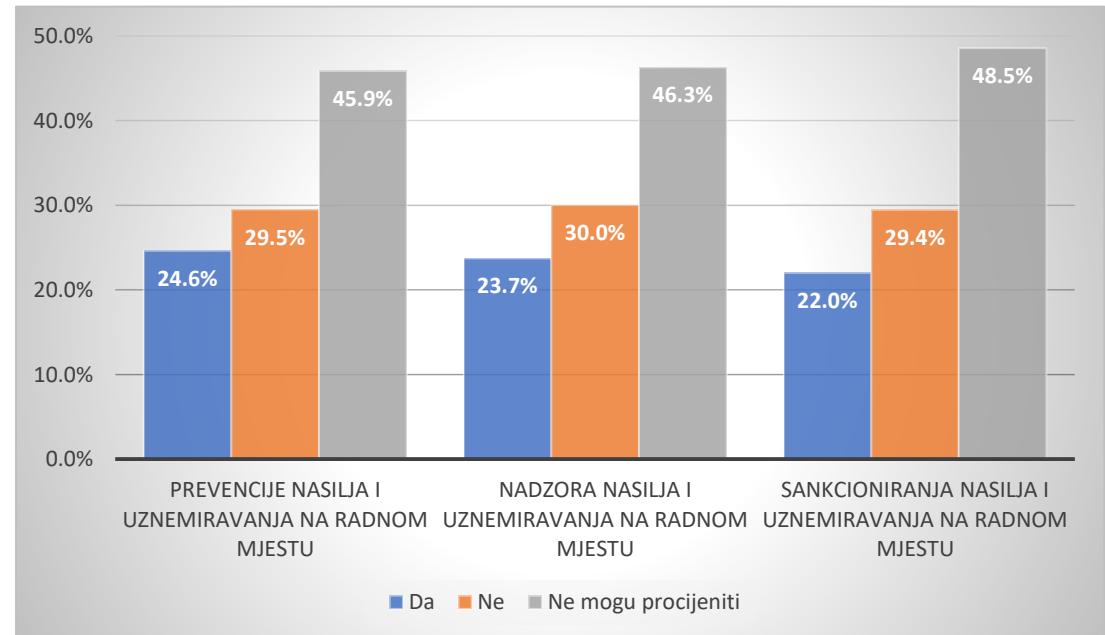
Smatraju li ispitanici/e da njihov poslodavac i sindikat(i) čine dovoljno oko prevencije, nadzora i sankcioniranja nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu?

- Generalno, tek manji dio ispitanika/ca (između četvrtine i petine) zadovoljan je naporima poslodavca i sindikata
- Ispitanice/i su nešto nezadovoljniji naporima poslodavaca oko prevencije, nadzora i sankcioniranja nasilja i uznemiravanja

Vaš poslodavac čini dovoljno oko



Sindikat(i) u poduzeću/instituciji gdje radite čine dovoljno oko



- Izloženost višestrukim oblicima nasilja
- Većini oblika nasilja/uznemiravanja izloženije su žene
- Zlostavljanje/uznemiravanje/mobing najčešće je počinio/la nadređena osoba
- Prosjek broja doživljenih povreda - veći kod poslova sa svakodnevnim kontaktom sa strankama licem u lice
- Većina osjeća zdravstvene posljedice
- Trećina M i četvrtina Ž uzimaju bolovanje



- Nasilje i uznemiravanje rijetko se prijavljuju
 - Ključni razlog: nedostatak povjerenja
 - Izraženo je nezadovoljstvo ishodima i brzinom postupka kod poslodavca

- Osvijestiti: problem ima izraženu rodnu dimenziju i nije samo problem odnosa dviju (ili nekoliko osoba) već problem poduzeća / ustanove
- Povećati povjerenje u mehanizme zaštite
- Povećati učinkovitost postupaka
- Modificirati procedure tako da budu osjetljive na rodnu dimenziju problema

- (Ne)informiranost:
 - Samo 37% zna da je poslodavac imenovao osobu za zaštitu dostojanstva, a 27% tko je ta osoba
 - 47% zna da poslodavac ima akt (pravilnik i sl.) o povredi dostojanstva, a 42% je reklo da ih je poslodavac upoznao s aktom
 - Manji dio ispitanika zadovoljan je postojećim naporima poslodavaca i sindikata po pitanju prevencije, nadzora i sankcioniranja