

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno**

Násilí na pracovišti – mobbing, bossing

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Alena Plšková**

**Vypracovala:
Marie Konrádová**

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Násilí na pracovišti – mobbing, bossing“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 20. 4. 2009

.....
Marie Konrádová

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Aleně Plškové za metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Marie Konrádová

Obsah

Úvod	5
1. Šikana – teoretické vymezení pojmu	7
1.1 Šikana a šikanování – význam slova a jeho původ	7
1.2 Šikana a paragrafy	8
1.3 Příčiny šikany	9
1.4 Dílčí závěr	9
2. Mobbing	11
2.1 Počáteční motivy mobbingu	11
2.2 Projevy mobbingu	13
2.3 Oběti mobbingu	16
2.4 Možné způsoby obrany	17
2.5 Zjištění mobbingu na pracovišti – test	21
2.6 Dílčí závěr	23
3. Bossing	24
3.1 Příčiny bossingu	25
3.2 Typologie nadřízených pracovníků	26
3.3 Možná prevence bossingu	27
3.4 Dílčí závěr	28
4. Sexuální obtěžování	29
4.1 Definice pojmu sexuální obtěžování	29
4.2 Možné podoby a projevy sexuálního obtěžování	29
4.3 Aktéři sexuálního obtěžování	30
4.4 Způsoby, jak se oběť může bránit	31
4.5 Dílčí závěr	32
5. Instituce věnující se problematice násilí na pracovišti	33
5.1 Občanské sdružení Práce a vztahy	33

6. Prevence a řešení násilí na pracovišti v praxi	34
6.1 Procedura prevence a řešení nevhodného chování nebo obtěžování na pracovišti	34
6.2 Popis formuláře	38
6.3 Kodex zaměstnanců	39
6.4 Dílčí závěr	39
Závěr	41
Resumé	43
Anotace.....	44
Seznam použité literatury	45
Seznam příloh	47

Úvod

O tematiku násilí na pracovišti jsem se začala více zajímat přibližně v době, kdy jsem končila studium na vyšší odborné škole a rozhodovala jsem se, v jakém oboru bych chtěla pracovat. Tématice managementu a lidských zdrojů jsem se věnovala již v předchozím studiu, tudíž samotná volba práce v oblasti lidských zdrojů mi přišla přirozená. Právě práce v této oblasti nezahrnuje pouze výběr a nábor budoucích zaměstnanců, ale také jistou „péči“ o ně. Úkol personalisty není pouze uvést nováčka do jeho nové práce a zajistit mu správný výpočet mzdy, ale také (pomoci) vytvářet kulturu a prostředí, ve kterém by on a ostatní zaměstnanci měli vědět, kam se obrátit, kdykoliv budou potřebovat pomoc, radu, vysvětlení; ať už se bude jednat o jakýkoliv problém či překážku, která se v práci vyskytne.

I když osobně jsem se s problematikou mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování na pracovišti nesečkala, jsem přesvědčena o tom, že se jedná o ožehavý a stále aktuální problém. Když v roce 2001 probíhalo mezi zaměstnanci různých firem šetření, jehož otázka zněla „Stali jste se také obětí mobbingu?“, odpovědělo 16% dotazovaných, že některou z forem mobbingu někdy pocítilo na vlastní kůži. Přesto, domnívám se, především z důvodu strachu o udržení si pracovního místa, se o násilí na pracovišti tak často nemluví. Někteří autoři přirovnávají obtěžování či tyranizování na pracovišti k obrysu ledovce – je možné vidět jen malou špičku a také lidé si stěžují jen na malou část. Velké množství těchto problémů zůstává tedy ukryto a neohlášeno.

Ve své práci jsem se tedy zaměřila na několik problémových okruhů, které můžeme pod označení „násilí na pracovišti“ zahrnout. V první kapitole pojednávám o šikaně a šikanování (i mezi dospělými), jejich příčinách, a jak je chápána jako možný trestný čin podle trestního práva. V další kapitole jsem se zaměřila na definici mobbingu, jeho projevy, motivy, typologii obětí. Zajímalo mne, zda a jaké existují způsoby obrany proti mobbingu a jak je možné zjistit projevy mobbingu přímo na pracovišti. Ve třetí kapitole jsem se snažila vystihnout definici bossingu, jako šikany na pracovišti ze strany nadřízeného (nadřízených), jaké mohou být jejich typologie, co je vlastně příčinou bossingu a možnosti předcházení takového chování. V kapitole o sexuálním obtěžování jsem uvedla jeho možné podoby a projevy, snažila se charakterizovat osobnosti aktérů

a uvést možné způsoby obrany. Jednu kapitolu jsem věnovala také institucím, které se problematikou násilí na pracovišti zabývají a mohou veřejnosti poskytnout mnohé informace, rady a nabídnout pomoc při řešení pracovních problémů souvisejících s násilím na pracovišti. V poslední kapitole jsem se věnovala otázce prevence a řešení dané problematiky v praxi. Při psaní této kapitoly jsem vycházela ze svých vlastních pracovních (profesních) poznatků.

Byla bych ráda, kdyby tato práce mohla být jistým vodítkem nejen pracovníkům z oblasti personalistiky, pro náhled (třeba trochu jiné) možnosti řešení a prevence násilí na pracovišti; i jiným pracovníkům, protože většinou každý z nich svoji práci vykonává v prostředí nějakého pracovního kolektivu – tedy sám je zaměstnancem a obětí mobbingu či bossingu se může bohužel stát kdykoliv. Ráda bych, aby práce přispěla k pochopení, co vlastně problematika násilí na pracovišti obnáší, co vše může zahrnovat a jak je možné ji řešit.

1. Šikana – teoretické vymezení pojmu

1.1 Šikana a šikanování – význam slova a jeho původ

Šikanu můžeme definovat jako nemocné, patologické chování. Šikana (anglicky „bullying“) je označení pro psychické či fyzické omezování jedince v rámci kolektivu. Často se se šikanou můžeme setkat ve školách, klubech, vězeních, rodině, ale i zaměstnání. Šikana je často popisována jako forma obtěžování, kterého se dopustil jeden zneuživatel, který disponuje větší fyzickou nebo společenskou mocí a dominancí, než oběť. Oběť šikany bývá někdy označována jako cíl. Pronásledování takového cíle může být slovní, fyzické nebo emocionální. Existuje mnoho důvodů, proč k takovému chování dochází. Jedním z nich je, že agresor se sám stal obětí šikany (např. šikanování dítěte, které je zneužíváno jako doma, nebo dospělých, kteří šikaně jsou zneužívána svým kolegům).¹

„V problematice šikany na pracovištích se v odborných kruzích používá ve světě různá terminologie. Ve střední Evropě a ve Skandinávii se užívá obecného pojmenování mobbing, zatímco v anglosaském světě je frekventovanější pojem bullying.“² Šikanování je nebezpečný společenský jev; vzniká tam, kde existují nezdravé vztahy mezi lidmi. Šikana je charakteristická nepoměrem sil mezi agresorem a obětí. Abychom mohli hovořit o šikaně, musí existovat jistý soubor prvků: agresor, oběť a prostředí, ve kterém se šikana odehrává.³

Samotné slovo šikana má poté svůj původ ve francouzském slově „chicane“, a označuje „zlomyslné obtěžování, sužování, pronásledování, ale také naprosté lpění na předpisech (ať už vůči podřízeným, nebo občanům) apod.“⁴

¹ <http://translate.google.cz/translate?hl=cs&sl=en&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Bullying&sa=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3Dbullying%26hl%3Dcs%26lr%3D%26sa%3DG>, cit. 22.11.2008

² http://kariera.ihned.cz/1-10014240-10769810-q00000_detail-da, cit. 22.11.2008

³ <http://www.poradenskecentrum.cz/sikana/html>, cit. 22.11.2008

⁴ ŘÍČAN, Pavel. Agresivita a šikana mezi dětmi : jak dát dětem ve škole pocit bezpečí. Praha: Portál, 1995, s. 25.

1.2 Šikana a paragrafy

V právní praxi je pojmu šikana užíváno jako synonyma pro „úmyslné jednání, které je namířeno proti jinému subjektu a které útočí na jeho důstojnost“. Není podstatné, zda se toto jednání děje formou psychického nátlaku či fyzických útoků; rozhodujícím faktem je, že se jedná o jednání úmyslné. „Šikana bývá nejčastěji postihována podle ustanovení trestního zákona a to jako:

- trestný čin omezování osobní svobody (podle §231, ods. 1): Kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.
- trestný čin vydírání (podle §235, ods. 1): Kdo jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul, nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody, až na tři léta.
- trestný čin útisku (podle §237): Kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo peněžitým trestem.
- trestný čin loupeže (podle §234, ods. 1): Kdo proti jinému užije násilí nebo pohrůžky bezprostředního násilí v úmyslu zmocnit se cizí věci, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až deset let.
- trestný čin ublížení na zdraví (podle §221, ods. 1): Kdo jinému úmyslně ublíží na zdraví, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta. Ods. 2: Odnětím svobody na jeden rok až pět let bude pachatel potrestán: b) Spáchá-li takový čin na jiném pro jeho rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, politické přesvědčení nebo proto, že je bez vyznání.
- trestný čin poškozování cizí věci (podle §257, ods. 1): Kdo zničí, poškodí nebo učiní neupotřebitelnou cizí věc a způsobí tak na cizím majetku škodu nikoli nepatrnou, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo zákazem činnosti nebo peněžitým trestem nebo propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty.

- trestný čin znásilnění (podle §241, ods. 1): Kdo násilím nebo pohrůzkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku nebo kdo k takovému činu zneužije bezbrannosti jiného, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let; či pohlavního zneužívání (podle §242, ods. 1): Kdo vykoná soulož s osobou mladší než patnáct nebo kdo takové osoby jiným způsobem pohlavně zneužije, bude potrestán odnětím svobody na jeden rok až osm let.^{5, 6}

1.3 Příčiny šikany

Hlavní příčinu šikany a její nárůst je často spatřován v rychle se měnících životních (jak osobních, tak pracovních) podmínkách a celkově v obecné krizi autority.⁷

„Většinou se se šikanou setkáváme ve školách, v armádě, ve věznicích - ale mobbing na pracovišti? Podle průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění pokládá šikanu za vážný problém v české společnosti 66 procent občanů starších 15 let. Přitom jsou značné rozdíly v hodnocení závažnosti tohoto jevu podle věku a dalších kritérií, což souvisí s osobními zkušenostmi. V okruhu podnikatelů přikládá šikaně závažnost 57 procent dotázaných, ale mezi nezaměstnanými 77 procent. Podle názoru veřejnosti jsou nejčastěji šikanováni slabší a neprůbojní jedinci, následováni vojáky základní služby a dětmi základních škol. (...) Odborníci obvykle jmenují deset nejčastějších příčin: nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí nebo autoritářský styl vedení; nízká schopnost člověka vypořádat se s konfliktem; permanentní tlak na zvyšování výkonů a snižování nákladů; firemní kultura s nízkou úrovní etiky; nedostatky ve vnitropodnikových strukturách; strach před ztrátou zaměstnání; závist a "konkurenční vztahy" na pracovišti; nedostatek tolerance; destruktivní zacházení s chybami či omyly; struktura osobnosti člověka, který je šikaně vystaven.“⁸

1.4 Dílčí závěr

Šikanu můžeme definována jako nemocné chování. Často je popisována jako nevhodné chování agresora, který má fyzickou či jinou převahu nad svým cílem, nad obětí. Příčin

⁵ www.poradenskecentrum.cz/sikana-paragrafy.html, cit. 22.11.2008

⁶ Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon

⁷ BENDL, Stanislav. Prevence a řešení šikany ve škole. Praha: ISV, 2003, s.... 53.

⁸ http://kariera.ihned.cz/1-10014240-10769810-q00000_detail-da, cit. 3.11.2008

agresorova chování může být mnoho, co však vždy toto chování doprovází je prostředí, ve kterém existují nemocné mezilidské vztahy. I Trestní zákoník pamatuje na šikanu jako na možný trestný čin, např. trestný čin omezování osobní svobody, trestný čin útisku, poškozování cizí věci, nebo ublížení na zdraví.

2. Mobbing

Co to vlastně znamená mobbing? Mnoho lidí již tento pojem jistě slyšelo z médií či o něm četlo v tisku. Mobbing je možno chápat jaké druh mnohdy velmi rafinované šikany na pracovišti. Samotný pojem mobbing má poté základ v angličtině („to mob“ znamená někoho hromadně napadnout, na někoho nebo něco dotírat). Dokonce se také používá v etologii (zavedl ho Konrad Lorenz), kde popisuje chování zvířat, kdy si zvířecí společenství (např. stádo) brání své území před případným vetřelcem tím, že na něj jako celek útočí. V samotných anglicky mluvících zemích se pro označení šikany na pracovišti užívá pojmu *emocional abuse* (v překladu emoční týrání, emoční špatné zacházení). U nás se můžeme setkat i s označením *teror na pracovišti* nebo *psychoteror*. Od šikany školní vojenské se mobbing odlišuje právě svou skrytostí, rafinovaností a zákeřností.⁹

2.1 Počáteční motivy mobbingu

Mobbing vzniká nejčastěji v kulturách či organizacích, kde se jednotliví členové sobě navzájem hodně podobají, jinými slovy řečeno tam, kde existují větší skupiny pracovníků, podobně hierarchicky zařazených. Obětí se poté zpravidla stává ten, kdo se nějakým, byť malým a nepatrným, způsobem od ostatních odlišuje, a to jak v negativním, tak v pozitivním smyslu. Může se např. jednat o pracovníka, který na rozdíl od ostatních projevuje vyšší míru nezávislosti, vyjadřuje své názory častěji, je iniciativnější apod.

Základní příčinou poté bývá špatný styl řízení a osobnostní porucha agresora (agresorů) – tzv. pracovní žárlivost. Podvědomým motivem takového chování je snaha „negativní odlišnost“ zvýraznit a zesměšnit danou osobu, tedy poukázat na vyšší kvalitu ostatních (zejména toho, kdo šikaneje); a „pozitivní odlišnost“ naopak znevážit, dotyčného člověka vyštvať a ubránit se tak nebezpečí, že sám budu považován za méně schopného. Příмым zdrojem mobbingu se tak může stát i jediný kolega, který takovou „kampaň“ vede a ostatní se k ní přidají a baví se.

⁹ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>, cit. 15.11.2008

Někdy příčinou frustrace bývá pocit, že se něco nedaří a je proto vhodné najít viníka. V pozadí mnohdy stojí vysoká míra kritiky šéfa, který sám, pokud mobbingu dává prostor, je problematickou osobností.¹⁰

Hlavní důvody, proč k mobbingu dochází lze shrnout do několika obecných bodů:

- Závist; závidí se vše, co vůbec závidět lze – spokojenou rodinu a rodinné zázemí, pracovní nápady, výkonnost a úspěchy, přátele, sportovní visáž, koníčky, oblečení...
- Touha ovládat druhé
- Ukázat se před „svými“ lidmi
- Sexuální motiv
- Špatné morální vlastnosti a nedostatečné právní vědomí pracovníků¹¹

Někteří autoři poté přímo uvádí takové formy chování, které lze považovat za projevy mobbingu:

- „Kategorie I – útok na možnost vyjádřit se, svěřit se (neustálé přerušování, bezbřehá kritika, vyhrožování)
- Kategorie II – útoky na sociální vztahy (ostatní kolegové s vámi nemluví, neboť s vámi se prostě nemluví, jste vzduch, jste odloučení od svých kolegů a jejich všední komunikace, často ostrakismus)
- Kategorie III – útoky se obracejí na vaši pověst, úctu a vážnost (toto chování zahrnuje pomlouvání, zesměšňování, znevažování, např. národnosti, vyznání apod.)
- Kategorie IV – útoky míří na kvalitu pracovního či osobního života (dostáváte nesmyslné pracovní úkoly, nebo úkoly, které jsou nesplnitelné)
- Kategorie V – útoky na zdraví (jsou vám přidělovány práce poškozující zdraví, je vyhrožováno fyzickým násilím, může dojít k sexuálnímu obtěžování)¹²

¹⁰ www.psychoterapeut.cz/index.php?act=left&id=72, cit. 15.11.2008

¹¹ www.mpsv.cz/cs/5162, cit. 1.12.2008

¹² BEŇO, Pavel. Mobbing je když.... Moderní vyučování, 2002. Roč. 8., čís. 3., s. 4–5.

2.2 Projevy mobbingu

Psychický teror na pracovišti se vyvíjí zpravidla postupně, prakticky vždy ve jménu výkonu, přestože na výkon nemá pozitivní vliv. Oběť je veřejně i neveřejně kárána za každou chybu, která by jiným bez problémů prošla. Používají se metody, které nejvíce zraňují – nepřímé vysmívání, zobecňování jednotlivých pochybení, přímé či dvojsmyslné narážky, „okaté“ ignorování, skákání do řeči, doporučování psychiatrického vyšetření. V závěrečné fázi se oběť odstaví stranou, mimo všeobecnou komunikaci, dozvídá se o všem jako poslední, sabotuje se a bagatelizuje se její práce (kdyby tu nebyl, ani by se to nepoznalo). Stává se vděčným objektem drbů a pomluv.¹³

Jan si na chvíli odskočil z kanceláře. V tu dobu volal jeho nadřízený. Janův kolega, Ondřej, který hovor místo Jana přijal, Janovi po jeho příchodu zpět k počítači, informoval: Volal šéf. Jan si tedy na papírek poznamenal, že volal šéf a jal se dokončit započatou práci. Za několik minut se ve dveřích kanceláře objevil nadřízený a vyplánil Jana za to, že mu ihned nezavolal a Ondřeje za to, že tuto informaci nevyřídil.¹⁴

Jan byl v této situaci pokárán za (i když nezpůsobenou) chybu. Jeho kolega buď počítal s tím, že Jan nesplní, co se po něm vyžaduje a bude za to pokárán, nebo jednoduše zapomněl, co přesně vyřídít měl. Zde je vidět jistá trhlina v komunikačním proudu mezi jednotlivými pracovníky a to už z důvodu „nechtění se“ nebo snahy vytlačit Jana mimo komunikaci.

Jednotlivé fáze mobbingu lze poté charakterizovat přibližně takto:

- „První konflikty, svolnosti, pomluvy a zadržování informací (v tomto stádiu se prozatím nejedná o plánovité chování)
- Přejít k systematickému psychoteroru, činnosti jsou plánovány a vykonávány se záměrem poškodit druhého

¹³ www.psychoterapeut.cz/index.php?act=left&id=72, cit. 3.12.2008

¹⁴ WIEKE, Thomas. Jak vycházet s kolegy : typy spolupracovníků a jejich každodenní hry. Praha: Grada Publishing, 2006, s.... 92-93.

- Ve třetí fázi dochází ke konkrétnímu napadání a útokům, obviňování, pracovnímu přetěžování, oběť je označena za „černou ovci“, což vede k dalším křivdám a mobbing tak dostává „požehnání“ od vedení společnosti
- Postižený je zlomen a začíná vykazovat ty znaky chování, které mu byly zpočátku neoprávněně vytýkány; postižený bývá propuštěn¹⁵

„Tak už jste se vyspal? Asi jste měl namáhavý víkend, že?“ uslyšel IT odborník, když v pondělí ráno dorazil na poradu o pět minut později.

Jedinou možností, jak se bránit drobným zlomyslnostem je nebránit se jim, neboť podobné hry by mohly eskalovat ve „válečný konflikt“ na pracovišti. Prvním předpokladem je vyznít tyto zlomyslnosti do prázdna. Nikdy nepřijít pozdě, nedělat chyby, chovat se ke všem férově a vyloučit tak veškeré poznámky, které by mohly být vypáleny.¹⁶

Domnívám se však, že s tímto autorovým doporučením nelze až tak naprosto souhlasit. Pokud se oběť nezačne přiměřeným způsobem bránit ihned od začátku, nářžky a zlomyslnosti mohou dále narůstat do stále větších rozměrů. Původce takového chování totiž může nabýt dojmu, že „jeho“ oběť si nechá všechno líbit a stává se tak pro něj snadným terčem jeho výpadů. Každému se může občas přihodit malé zaškobrtnutí, jako např. pozdní příchod do práce.

• Pomluvy

Zlá pomluva není jen drobným prohřeškem, ale jedná se o hrubé porušení práv dotyčného. Zaměstnanec si pomluvu nemusí nechat za žádných okolností líbit. Jestliže existuje podezření, že byla zlou pomluvou narušena práva, je nejlépe kontaktovat personalistu, nebo nadřízeného, který by měl takovému jednání dále zabránit. V nejasných případech, kdy si člověk není jistý původem a rozsahem takové pomluvy, je možné se obrátit o právní pomoc na odbory.¹⁷

¹⁵ BEŇO, Pavel. Mobbing je když... Moderní vyučování, 2002. Roč. 8, čís. 3, s. 5.

¹⁶ WIEKE, Thomas. Jak vycházet s kolegy : typy spolupracovníků a jejich každodenní hry. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 98.

¹⁷ WIEKE, Thomas. Jak vycházet s kolegy : typy spolupracovníků a jejich každodenní hry. Praha: Grada Publishing, 2006, s.... 100.

Trestní zákoník totiž zná pomluvu jako samostatný trestný čin. V §206 trestního zákona je pomluva definována přímo tímto způsobem:

odst. 1 Kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.

Odst. 2 Odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 tiskem, filmem, rozhlasem, televizí nebo jiným obdobně účinným způsobem.¹⁸

Zavinění jako obligatorní znak trestného činu musí v případě trestného činu pomluvy zahrnovat skutečnost, že údaje sdělované obviněným jsou nepravdivé a současně způsobilé značnou měrou ohrozit vážnost osoby dotčené pomluvou. V případě trestného činu pomluvy podle § 206 odst. 1 tr. zák. postačuje existence nepřímého úmyslu podle § 4 písm. b) tr. zák. Vždy je však třeba rozlišovat mezi konstatováním objektivních skutečností a konstatováním - vyjádřením vnitřního vztahu obviněného k povaze šířených údajů, neboť zavinění je vnitřní psychický vztah pachatele k podstatným složkám trestného činu a je vedle složky vědění vybudováno i na složce vůle, která zahrnuje především chtění nebo srozumění.¹⁹

• Nactiutrhání

„Nactiutrhání se velmi často vztahuje na „temné“ body v minulosti dotyčného, na jeho zdravotní stav či osobní zvláštnosti. Není zaměřeno pouze na poškození kariéry dotyčného, ale má zasáhnout i jeho osobnost.“²⁰

„Mám v kanceláři další dvě ženské, z toho jedna má šéfa pod palcem. Než jsem se rozhodla pro dítě, bylo vše v pořádku, byla jsem vzorný zaměstnanec, schopný, respektovaný. Pak jsem otěhotněla. Bohužel miminko zemřelo v noci před porodem. Vrátila jsem se zpět do práce a už to jelo. Zmije mi neváhala předhodit ani mrtvé miminko. Namluvila šéfovi, že kvůli osobní tragédii nejsem schopná pracovat

¹⁸ Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákoník

¹⁹ <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/trestny-cin-pomluvy-35083.html>, cit. 2.2.2009

²⁰ WIEKE, Thomas. Jak vycházet s kolegy : typy spolupracovníků a jejich každodenní hry. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 101

normálně... následovalo ponižování a jiné hrůzy... Pravda je, že se vás nikdo nezastane. Dokonce ani kolegové, kteří to vidí. A šéf už vůbec ne.“²¹

„Zda problém mobbingu existuje i v české společnosti a v jakém rozsahu, zjišťovala společnost GfK – Praha v období měsíce února 2001. K tomuto účelu bylo využito opakovaného vícetematického šetření – Omnibusu v rámci populace České republiky. Reprezentativní vzorek respondentů byl vybrán metodou vícestupňového náhodného výběru. Z dotazování byly vyloučeny osoby, které nejsou v současné době v pracovním poměru (např. důchodci, studenti). Konečný vzorek se proto skládal z osob, které pracují (633), a které tudíž mohou mít s tímto problémem nějaké osobní zkušenosti. Výsledkem výzkumu bylo, že některou z forem mobbingu na vlastní kůži pocítilo 16 % osob.

K nejčastějším projevům takovéto šikany můžeme přiřadit kritiku či nedoceňování práce poškozeného vedoucí až ke ztrátě jeho sebevědomí, ukládání nekvalifikované práce či zadávání nesmyslných pracovních úkolů. Oběti šikany jsou také často okřikovány, neustále přerušovány nebo ostatními zesměšňovány. Formy fyzického násilí jsou uplatňovány pouze v minimálním počtu případů.

Téměř dvě pětiny postižených jsou některé z forem mobbingu vystavovány dokonce jednou týdně i častěji, více než polovina (58 %) potom po dobu delší než jednoho roku. Mobbingu jsou častěji vystavovány ženy, mladší generace (do 29 let) a osoby s nižším stupněm dosaženého vzdělání.“²²

2.3 Oběti mobbingu

Mobbing může postihnout kohokoliv. Názor, že za šikanování si mohou oběti sami svojí specifickou nebo podivínskou povahou, je však omylem. Obětí vůbec nemusí být ten nejslabší jedinec. Nejčastěji jde o ty, kteří se v něčem liší – v něčem častěji chybují, nechají se více vyprovokovat, mají odlišné názory, více vědomostí... Dobrým, byť jakkoliv trapným důvodem stát se obětí mobbingu je být nový, tudíž nezalý,

²¹ <http://psychologie.doktorka.cz/mobbing-psychicky-teror-na-pracovisti-/>, cit. 15.2.2009

²² <http://www.gfk.cz/cz/default.aspx?path=/cz/press/gfkcz/reader.aspx&lang=cz&ctr=203&msg=463>, cit. 17.2.2009

méněhodnotný, stát se nežádoucím vetřelcem v sehraném kolektivu. Obecně lze také říci, že pohlaví v mobbingu nehraje roli.²³ „Vždyť objektem mobbingu se stávají i manažeři ze strany svých podřízených a jeho důsledkem může být i hospitalizace na psychiatrické léčebně nebo dokonce sebevražda.“²⁴

Je tedy možné uvést, že mobbing může postihnout takřkajíc kohokoliv. V různých výzkumech z uplynulých let, které byly zaměřeny na tuto problematiku, se uvádí, že až okolo 8% populace se stává obětí mobbingu. Uvádí se také, že u určitých jedinců se dá předpovídat s vyšší pravděpodobností, že se obětí mobbingu stanou. Takto je možné zařadit je do několika základních skupin. První skupinou jsou jedinci, kteří jsou nějak oslabeni. Oslabením je možné myslet v důsledku cokoliv, a nemusí se jednat pouze např. o fyzický nedostatek. Druhou skupinu tvoří pracovníci, kteří místo z existenčních důvodů potřebují. Agresor poté může využívat jejich strachu z možné ztráty zaměstnání ve svůj prospěch. Třetím častým typem obětí jsou pracovníci noví, kteří do zaběhlého kolektivu přišli. Pro nováčky je vždy trochu obtížné přijít na kloub pravidlům v pro ně novém pracovním kolektivu; a někdy je i velmi těžké taková pravidla přijmout za vlastní. V poslední skupině se pak jedná o jedince úspěšné a aktivní, kteří jsou konkurencí, nebo ohrožují pozice ostatních. Proto se jejich kolegové snaží možnému nebezpečí předejít „preventivně“.²⁵

2.4 Možné způsoby obrany

Nejlepším způsobem obrany je prevence – organizačně manažerská kultura, která neobvyklé pohledy, názory a návrhy vítá, byť ve výsledku rozhodne jinak; kultura, která hledá řešení, ne viníky. Ten, kdo cítí náznaky neférového jednání, ať už vůči vlastní osobě, nebo vůči druhým, měl by toto opatrně odhalit a pojmenovat, projednat a stanovit hranice.

Porušení intimní zóny

Gerda byla v kolektivu nová nejen jako asistentka vedoucího oddělení, ale i samo její místo bylo nové. Ostatní kolegyně je proto považovaly za vetřelce a viděly v ní jen

²³ www.psychoterapeut.cz/index.php?act=left&id=72, cit. 11.11.2008

²⁴ http://kariera.ihned.cz/1-10014240-10769810-q00000_detail-da, cit. 10.12.2008

²⁵ <http://www.trivis.info/view.php?cisloclanku=2008012801>, cit. 12.3.2009

poslůčka, který dál předává rozkazy šéfa. Gerda byla neustále vystavována útokům jedné kolegyně, dokonce se cítila fyzicky ohrožená. Snaha vyhnout se útokům na svoji intimní zónu však málo kdy vyšla s úspěchem. Na opakované prosby se jí vždy dostalo odpovědi „Jen se nedělejte“, případně „Nebud'te tak přecitlivělá“. Gerda se proto rozhodla se přestat krčit a odtahovat, kdykoliv její kolegyně rozrazilla dveře její kanceláře, naopak okamžitě vstala, vytvořila si prostor široce rozmáchlými gesty a dokonce proti agresorce vykročila. Částečného cíle dosáhla tím, že jeden z dalších útoků kolegyně odrazilla horou šanonů, které strčila ženě do náruče se slovy: Když už mě rušíte při práci, mohla byste mi také někdy pomoci“!. Kolegyně zuřila, ale poslušně Gerdu následovala. Nebyly takto vyřešeny všechny problémy, ale Gerda znovu dosáhla vytvoření své intimní zóny.²⁶

V situaci, kdy se člověk začne vnímat jako oběť mobbingu, je nejlepším řešením vyhledat odbornou pomoc a konzultovat jednotlivé kroky následného řešení. Má-li oběť na pracovišti spojence, je dobré požádat o pomoc. Všichni si totiž mohou myslet, že o nic nejde, že to, co se děje, onomu člověku nijak neubližuje, chování oběti je vnímáno spíše jako její problém. Je vhodné se opřít o objektivní znalosti a raději organizaci včas opustit, než trpět.²⁷

Odolat nátlaku a nedovolit jednotlivcům ovládat celý pracovní kolektiv. Nebýt lhostejný k tomu, co se děje na pracovišti. Na šikanu je třeba upozornit personální odbor a vyššího nadřízeného, protože se jedná o nebezpečnou záležitost, která může mít pro oběť i fatální následky. Oznamit šikanu na pracovišti má za povinnost každý pracovník. Potom se skutečně projeví pravá kultura organizace. V případě, že vyšší nadřízený ani personální oddělení není schopno pomoci, situace oběti šikany se tím většinou ještě zhorší. Je třeba o svoji pozici bojovat, nicméně ve velké většině případů je oběť mobbingu propuštěna z pracoviště, například z organizačních důvodů pro nadbytečnost.²⁸

²⁶ WIEKE, Thomas. Jak vycházet s kolegy : typy spolupracovníků a jejich každodenní hry. Praha: Grada Publishing, 2006, s.... 57-59.

²⁷ www.psychoterapeut.cz/index.php?act=left&id=72, cit. 25.1.2009

²⁸ www.mpsv.cz/cs/5162, cit. 29.1.2009

• **Jak se mobbingu bránit**

„Je nutné o svou pozici na pracovišti bojovat. V první řadě je důležité zhodnotit situaci. Určit, jaký je problém. Koho se týká. Jaké jsou příčiny. Posléze zvážit možnosti řešení.

• **Možnosti řešení mobbingu na pracovišti**

Při každém pokusu problém řešit, by se měly stanovit určité lhůty, a pokud se situace nebude vyvíjet pozitivně, je nutné urychleně situaci znovu přehodnotit a rozhodnout se pro jiný postup jejího řešení.

Diskuze

Tento druh řešení problému je nejlépe možné uplatnit v počátku. Diskuze o rozporech může vše urovnat. Jsou přijaty dohody, se kterými obě strany souhlasí a vyústí tak v kompromis obou stran.

Vzepření se agresorům

Obrana spočívá především ve zvyšování vlastní kvalifikace. Vybudování si pozice, kdy pracoviště potřebuje vaše schopnosti. Nedávat možnost útokům, které by vedly k propuštění a agresori mohou s útoky přestat.

Požádat o pomoc kolegy

Obvykle si mobbingu všimnou spolupracovníci oběti. Pokud se zapojí do konfliktu, mohou se i oni dostat do stejné role jako oběť. Mnohdy však spolupracovníci mohou působit jako prostředníci urovnání konfliktu. Případně informovat další kolegy nebo nadřízené o problému s mobbingem na pracovišti a hledat společně řešení. Je důležité nedovolit jednotlivcům terorizovat a ovládat celý pracovní kolektiv.

Obrátit se na zaměstnavatele

Podle zákona má zaměstnavatel svému zaměstnanci vytvářet příznivé pracovní podmínky. Zaměstnavatel má dále povinnost se zabývat stížnostmi ohledně mobbingu a postarat se o její řešení. Pokud však vedení nepomůže, většinou se vše pro oběť mobbingu zhorší.

• Možnosti řešení mobbingu mimo pracoviště

Pokud není šance vyřešit problém na pracovišti, je možné postupovat následovně.

Soudní spor

Je samozřejmě možné podat žalobu a hájit svá práva před soudem. Mnohdy vše proběhne úspěšně a osoba oběti tak dosáhne alespoň určitého odškodnění. Důležité při tomto kroku je, aby oběť disponovala pevnou vůlí dosáhnout svého práva. Pomůže také, pokud má dobré zázemí a podporu okolí.

Obrátit se na třetí osobu

Lze kontaktovat odborníky či občanská sdružení, která oběť mobbingu mohou při jednání se zaměstnavatelem zastupovat. Pomoci mohou také odbory nebo úřad práce.

Odchod ze zaměstnání

V některých případech je řešením mobbingu odchod ze zaměstnání. Oběť to mnohdy vnímá jako vysvobození a úlevu. Odchod může probíhat následujícími způsoby:

1. Výpověď - nejhorší formou výpovědi je výpověď okamžitá, která může být zaměstnavatelem dána pouze v případě závažného porušení pracovních povinností, jako jsou například podvody, opakované absence apod. Jestliže pracovník nesouhlasí s důvodem výpovědi, je zde možnost obrátit se na soud.
2. Odchod na základě dohody obou stran - v případě mobbingu se jedná z pravidla o "zamaskování" výpovědi. Firma se tak snaží zbavit nepohodlného pracovníka s co možná nejmenším odškodněním a bez soudních pří. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přiměřenou dobu na hledání nového zaměstnání.
3. Vlastní výpověď - jestliže pracovník nevidí dále smysl setrvávání na pracovišti. Je vhodné, aby sám podal výpověď. Skutečnost, že pracovník nedostane výpověď od zaměstnavatele, má značné výhody. Při odchodu ze zaměstnání však nejde o tragedii a prohru proto hlavu vzhůru. Podstatné je vyjít ze situace psychicky a fyzicky v pořádku. Dívat se vpřed a soustředit se na zajištění si nových kvalitnějších existenčních podmínek.

Hledání nového zaměstnání

Prozkoumejte trh práce. Kvalitně se připravte na přijímací řízení a zkuste štěstí na novém pracovišti. Kvalitní morální člověk si vždy práci najde a chová-li se dle zásady „nad nikoho se nevyvyšuj a před nikým se neponižuj“ pomůže tak v boji proti mobbingu.“²⁹

2.5 Zjištění mobbingu na pracovišti – test

Jak dalece se vyskytuje na pracovišti, lze zjistit také prostřednictvím testu. Hodnotí se buď pracovník sám, nebo hodnotí kolegu či kolegyni ze svého pracoviště, kterou považuje za ohroženou týráním. Na otázky v testu je třeba odpovídat „ano“ či „ne“. Každá kladná odpověď znamená jeden bod:

Člověk, jež hodnotíte...

1. Pravidelně dostává nejhorší práci.
2. Je kontrolován více než ostatní.
3. Ostatní se mu věčně smějí, vypráví si o něm různé historky.
4. Je opomíjen při platovém postupu.
5. Bývá obětním beránkem, když se něco nepovede, často se na něj leccos svede.
6. Patří k těm, kteří mnohem více než ostatní slyší: „Jestli se vám to tu nelíbí, můžete jít...“
7. Kolegové si z něj utahují, posílají ho dělat zbytečné nebo nemožné věci, vyřizovat smyšlené vzkazy.
8. Spolupracovníci mu předhazují, že na pracovišti dlouho nevydrží.
9. Je terčem ironických poznámek.
10. Má hanlivou nebo nelichotivou přezdívku.
11. Je terčem kanadských žertů.
12. Ztrácejí se mu různé věci a to prostě proto, že si je ostatní vypůjčují bez dovolení a nespěchají s vrácením.
13. Za stejnou práci má méně peněz.
14. Odměny nedostává vůbec, nebo jen minimální, aniž to kdo zdůvodní.

²⁹ <http://www.trivis.info/view.php?cisloclanku=2008012801>, cit. 27.2.2009

15. Spolupracovníci s ním nepromluví, a když, tak jen ironicky, vyčítavě, nebo ho peskují.
16. Firma doslala možnost vyslat jednoho člověka na lukrativní zahraniční stáž. Nikdo neví, kdo bude vybrán, ale je jasné, kdo vybrán nebude.
17. Pokud se tento člověk něčím odlišuje od průměru (vzhledem, hmotností, oblečením, počtem dětí, rasou, původem...) není dne, aby mu to nebylo připomenuto.
18. Na neformální podnikové akce buď není zván vůbec, nebo jen naoko.
19. Jeho pracovní stůl stojí na nejhorším místě, které se ve firmě nabízí.
20. I když si tento člověk postěžuje na to, jak s ním ostatní jednají, je mu to k ničemu.
21. Na pracovních poradách nemluví, a pokud tak učiní, bývá rychle umlčen.
22. Jeho kritické poznámky jsou bagatelizovány. Jmenuje-li se Novák, jsou nazývány „novákovinami“ a ty přece nikdo nebere vážně.
23. Bývá terčem fyzické agrese.
24. Očekává se zvýšení platů, ovšem nikdo neví, kdo bude patřit mezi vyvolené, vyslovit však jméno onoho člověka by byl ten nejlepší vtíp.

A jaký je výsledek?

1-5 bodů:

Několik souhlasů ještě samo o sobě nemusí znamenat jakékoli ohrožení.

6-10 bodů:

Na první pohled málo bodů, ale je jich dost na to, aby prozradily poměrně značnou psychickou zátěž. Jelikož zálužnost mobbingu spočívá mimo jiné i v tom, že časem neklesá, ale spíše se zvyšuje, není od věci začít uvažovat o výpovědi.

11-15 bodů:

Tady je už jednoznačně možné hovořit o mobbingu, jemuž je ale schopen odolat pouze ten, kdo je ve velmi dobré psychické kondici.

21-24 bodů:

Těm, kteří se dostali do této kategorie, lze sdělit tři zprávy. Zde jsou dvě špatné: buď jste zvýšeně vztahovační, nebo jste na svém pracovišti skutečně tvrdě šikanováni. Dobrá zpráva zní: Málokde by to mohlo být horší.³⁰

³⁰ www.sikana.cz/mobbing_mf.html, cit. 12.11.2008

2.6 Dílčí závěr

Rafinovaná šikana – tak je někdy nazýván mobbing- šikana mezi kolegy. Mezi hlavní příčiny bývá řazen špatný styl vedení pracovního kolektivu, výrazná odlišnost jednoho člena týmu či jednoduše touha ovládat druhé. Mobbing může mít širokou škálu projevů od pomluvy, rádoby vtípy a nevhodné narážky či nactiutrhání. Obětí mobbingu se může stát kdokoliv a z jakékoliv příčiny – proto je v tomto případě velmi důležitá prevence. Obranou v případě takového chování je především pojmenování problému, kvůli kterému mobbing vznikl, stanovit si přesné hranice práce a vzájemných pracovních vztahů, o problému diskutovat či požádat o pomoc ostatní kolegy (řešení přímo na pracovišti) nebo se obrátit na externí instituce, např. soud (řešení mimo pracoviště).

3. Bossing

Pokud mobbingem rozumíme „úmyslné intrikování, šikanování ze strany spolupracovníků, které není jednorázové. Bossing je totéž, ale původcem, intrikářem je vedoucí pracovník. Termín bullying se používá v Americe, je to souhrnný název pro oba předchozí termíny a můžeme jej přeložit jako hulvátství, neboť „bully“ znamená hrubý, hňup, hulvát“.³¹

Zaměstnavatel vám vyhrožuje ztrátou zaměstnání, odmítnutím dovolené, či snížením platu. Typickou větou je např. „Na vaše místo čeká deset dalších,“ nebo „Už tak stojíte firmu víc, než si zasloužíte.“ Obrana proti bossingu je pak shodná se třetím stadiem mobbingu, a to je výpověď zaměstnance. Jde většinou o výpověď dohodou obou stran, vlastní výpověď zaměstnance, nebo o výpověď zaměstnavatele. Bohužel se „bosseři“ často uchylují k velmi negentlemanskému způsobu výpovědi na základě § 55 (okamžité zrušení pracovního poměru).³²

Například zabránění či omezení přístupu k informacím, je jednou z oblíbených forem bossingu. Zaměstnanec takové informace ke své práci potřebuje a bude mu trvat déle, než se k nim dostane, a i přesto lze předpokládat, že výsledky jeho práce budou neuspokojivé. Nehledě na skutečnost, že bude muset vynaložit více námahy a času na to, aby vůbec mohl začít pracovat. Následně vhodně pronesené pochybnosti nadřízeného pracovníka, jak ostatní spolupracovníci doplácí na neschopnost svého kolegy, vyvolají jistě negativní reakci v pracovním kolektivu. Praktiky, které vedoucí pracovník v takovém případě aplikuje, mohou být např. nadměrná kontrola, neadekvátní přetěžování, odmítání dovolené, minimální nebo žádné odměny. Oběť je jednoduše pronásledována za každou chybu, která by jinému prošla.³³

³¹ <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/talk/beno.html>, cit. 12.11.2008

³² <http://www.gate2biotech.cz/mobbing-a-bossing/>, cit. 9.12.2008

³³ HORKÝ, Rudolf: Někteří činitelé ovlivňující autoritu vedoucího pracovníka. Brno: IMS, 2005, s.... 26.

3.1 Příčiny bossingu

- Hněv na organizaci

Vedoucí pracovník, manager, nese velkou dávku odpovědnosti. Nejen za svoji odvedenou práci, ale i za svůj tým, za své podřízené. Někdy se však manažeři snaží zbavit vlastní odpovědnosti (a tím také řešení problémů) tím, že ji přenesou některým svým podřízeným. Většinou se tak děje v případě reorganizace v podnikové struktuře, kdy např. vedoucímu pracovníkovi je přidělen člověk, se kterým si zrovna „nepadli do oka“.

- Tlak shora

Takový tlak opět bývá přenášen cestou shora dolů. Větší a složitější požadavky z top managementu na řadové vedoucí však v důsledku může zasáhnout celý pracovní tým.

- Touha po moci

Pokud se vedoucím pracovníkem stane pracovník řadový, je možné, že svého nabytého postavení a následných pravomocí začne zneužívat, a to právě rovnou vůči svým „bývalým“ kolegům z pracovního kolektivu, jistě tak především těm, se kterými v minulosti řešil nějaké spory.

- Osobní důvody

Veškeré vztahy na pracovišti se odvíjí od vzájemných mezilidských vztahů. Pokud existují v těchto vztazích jisté nesrovnalosti (např. odlišné názory, antipatie, vzdělání), může to vést k porušení těchto vztahů.

- Strach

„Pracovní“ strach může mít nejrůznější důvody a podoby. Ať už se jedná o strach z kontroly a odpovědnosti, strach z převahy, nevyslovených myšlenek apod.³⁴

Existuje celá řada důvodů, pro které bossing může vzniknout.

³⁴ HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995. In: Winkler, Jan. Šikana v dospělosti. [bakalářská práce]. Brno: Institut mezioborových studií, 2007, s. ... 24.

3.2 Typologie nadřízených pracovníků

Odborníci popisují osobnost člověka různými způsoby. Jedním z nich je rozdělení na osobnosti typu A, B, C.

- „Vedoucí pracovník s osobností typu A bývá:

- hyperautoritativní až diktátorský
- nadměrně sebevědomý, suverénní, snaží se o heroické výkony
- přehnaně kritický vůči druhým lidem
- málo tolerantní k osobní důstojnosti a sebedůvěře svých podřízených
- necitlivý ke zdraví svých podřízených

Vedoucí pracovníci s osobností typu A i ostatní lidé tohoto typu by se měli učit tzv. sociální (percepční) citlivosti, kompetentnosti a optimální komunikaci, širokému rejstříku sociálních technik, flexibilitě.

- Pracovníka typu B poté charakterizuje:

- adekvátní výkonnost v práci, ale není workoholikem
- zdravá asertivita, umění se prosadit
- schopnost dobře začínat, udržovat a končit komunikaci
- zdvořilý obličej, pevný kontakt očí, přiměřeně silný hlas, sebejistá gestikulace
- nelibuje si v úsečných odpovědích

- Osobnostní typ C naproti tomu:

- chce být stále společensky na výši, přijatelný a akceptovaný
- často se vyhýbá konfliktům
- usiluje o spolupráci, spíše jsou pasivní, trápí se
- bývají velmi svědomití
- potlačují výrazové projevy afektů hněvu, nepřátelství, zlosti, strachu³⁵

³⁵ KOHOUTEK, Rudolf. Psychologie zdraví a duševní hygiena. Brno: Institut mezioborových studií, 2007. S.... 23 – 34.

3.3 Možná prevence bossingu

Prevence v případě šikany ze strany nadřízeného je jistě velmi obtížnou záležitostí. Jistou úlohu v tomto případě také hraje fakt, zda náš přímý nadřízený je také sám „podřízeným“ ve smyslu např. organizační struktury, či stojí na jejím pomyslném vrcholku.

Pavel Beňo na otázku, proč se vlastně pracovníci bossingu dopouštějí, a také nechávají na svém pracovišti volný průběh mobbingu, když se má všeobecně za to, že přátelské pracovní prostředí vede k lepším výkonům jak jednotlivců, tak i celého kolektivu, odpovídá takto:

„... nepoužíval bych slovo "přátelské", pracovní prostředí nemusí být přátelské, ale mělo by být férové. Vytvořit férové pracovní prostředí je umění, možná dovednost, vést lidi. Manažer by měl mít určitý druh vzdělání, charakter a především odpovědnost. Domnívám se, že právě odpovědnost dnešním manažerům chybí. Manažer může být skvělý odborník, ale pokud si neuvědomuje odpovědnost za kolektiv lidí, pak to není člověk na svém místě. Vedoucí pracovník by měl umět naslouchat, rozvážně hodnotit a neměl by se nechat strhnout, "vytočit", je-li někým kritizován. Bohužel vedoucí pracovníci berou jakoukoli kritiku jako útok na svou osobu a to je nejčastější důvod bossingu.

Co by měl tedy nadřízený dělat pro to, aby „jeho“ pracovní prostředí bylo férové? Měl by vědět, že skupina lidí dokáže mnohem víc než jednotlivec a že on je za tu skupinu lidí odpovědný. Ukážu to na příkladu: při loňských povodních jsem točil dokument o povodních ve firmě, se kterou dlouhodobě spolupracuji. Zaměstnanci uváděli, jak rádi chodí do práce, protože vidí výsledky své práce a vědí, že to, co všichni udělali za den, by jednotlivec nikdy nezvládl. Férovost musí být především o společných cílech, cesta za nimi musí mít jistá pravidla a manažer by měl vědět jaká. Tak jako řidiči musejí mít řidičský průkaz, zvažoval bych, komu dát licenci na řízení lidí. Podnikatelé se často vrhají do podnikání s pocitem: "tohle je moje firma a já mám vždycky pravdu" a nezajímají se o názory zaměstnanců. Proto by lidé "dole" měli vědět,

jak se mohou bránit, jaká mají práva, mít odvalu a nedat se, chce-li je zaměstnavatel zlikvidovat.“³⁶

Další autoři pak uvádí i jiné informace k možnosti předcházení bossingu a vyvarování se mu. „Kromě újmy způsobené pracovníkům mají praktiky mobbingu a bossingu i jiné negativní důsledky pro pracoviště, které jsou pro firmu ztrátové. Pracovníci pod vlivem mobbingu a bossingu se neztotožňují se svou firmou. Jejich motivace a výkonnost rapidně klesá. Snižuje se počet schopných pracovníků a firma tak může postupně ztrácet Konkurenceschopnost a časem i zaniknout. Každý krok proti psychickému teroru na pracovišti proto vede ke zlepšení výkonnosti pracovníků a tedy i celé firmy. V neposlední řadě, schopnosti řešení tohoto problému ukazuje kulturu celé organizace. Pokud na pracovišti dochází k mobbingu a bossingu, je to zapříčiněno především špatným vedením firmy.

Jako doporučenou prevenci se poté uvádí:

- Informovat zaměstnance o problematice a nabídnout její řešení.
- Do podnikových předpisů zahrnout antimobbingová / antibossingová opatření.
- Jmenovat osobu, která se bude prevencí v oblasti mobbingu / bossingu zabývat.“³⁷

3.4 Dílčí závěr

Bossingem rozumíme šikanu na pracovišti vycházející ze strany nadřízeného. Tento projev násilí má trochu jiné náležitosti, než je tomu u mobbingu. V tomto případě je oběti vyhrožováno z pozice síly a nadřazenosti. Příčiny bossingu mohou mít kořeny v mnoha oblastech – ať už se jedná o hněv na vlastní organizaci, tlak z vyšších míst, obyčejný strach či touhu po moci a osobní důvody. Vedoucí pracovníky je možné rozdělit do několika typů, které se projevují odlišnými postoji a způsoby chování nejen v řízení práce, ale i v práci s ostatními lidmi, se svými podřízenými. Možná prevence bossingu je odborníky spatřována v jisté dovednosti vést lidi, upřednostňovat kolektiv před vlastními zájmy a uvědomit si jistou odpovědnost za tým, který nadřízený pracovník vede. V případě problémů na pracovišti by zaměstnavatel také měl poskytnout zaměstnanci (zaměstnancům) možnost řešení.

³⁶ <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/talk/beno.html>, cit. 15.3.2009

³⁷ <http://www.trivis.info/view.php?cisloclanku=2008012801>, cit. 15.3.2009

4. Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je mnohdy důvodem mnoho nepříjemných zkušeností z práce. Jeho důsledkem jsou dlouhodobě trvající stres, slabé uspokojení z práce nebo tendence opustit zaměstnání.³⁸

4.1 Definice pojmu sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním se rozumí takové jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je:

- a) Dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, nebo
- b) Které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Bez ohledu na četnost případů tohoto chování v praxi a celospolečenskou aktuálnost, jde o jev, který je typický pro zaměstnanecké vztahy. Jednání, které naplňují znaky sexuálního obtěžování, může být např. nadbytečný tělesný kontakt, nevhodné poznámky, urážky, vtipy, narážky, poznámky o něčem oděvu, těle, věku, rodinné situaci, nevíтанé nabídky nebo žádosti sexuální povahy učiněné otevřeně nebo skrytě.³⁹

4.2 Možné podoby a projevy sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování je jistou formou násilí. Jedná se spíše o násilí psychické povahy, které je na rozdíl od násilí fyzického těžko prokazatelné. Může se tedy stát, že iniciátoři se chovají způsobem, který by za chování se sexuálním podtextem nebo chování jakkoli urážlivé nepovažovali, avšak oběť může být jiného názoru. Abychom se vyvarovali případným nepříjemnostem, je dobré si uvědomit, že za sexuální obtěžování se považují následující typy jednání:

³⁸ st.vse.cz/~XDUDI04/informacni_studie.doc, cit. 12.10.2008

³⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/391>, cit. 12.10.2008

- milostné vztahy na pracovišti
- konverzace se sexuálním podtextem
- neverbální způsoby jako dvojsmyslná gesta, obrázky nahých dívek
- posílání lechtivých vtipů a obrázků
- prohlížení pornografických materiálů v zaměstnání
- verbální projevy, kterými mohou být nepříjemné sexuální vyjadřování, nabídky, narážky
- flirtování, k němuž dochází mezi kolegy, flirtování se zákazníky nebo obchodními partnery
- nevhodné otázky na soukromý život
- fyzické projevy – doteky, které nejsou nutné, přehnané fyzické kontakty
- vynucování sexuálních kontaktů, sexuální vydírání, znásilnění

V pracovním životě se lze setkat s mnoha projevy sexuálního obtěžování. Jev jako takový je problematické přesně definovat. Nejedná se totiž jen o samotné chování, ale zejména o to, jak je toto chování vnímáno druhou stranou, tedy o způsob, jak je prováděno:

- sexuální obtěžování bývá chápáno jako projev sexuální přitažlivosti, jedná se však v první řadě o uplatnění moci, a to zejména mužů nad ženami
- jedná se o nepatřičné užití moci, které druhou stranu izoluje nebo degraduje
- jelikož je iniciátorem většinou muž, je třeba sexuální obtěžování vnímat jako odraz postoje mužů vůči ženám ve společnosti

4.3 Aktéři sexuálního obtěžování

Ženy a muži vnímají jednotlivé projevy velmi rozdílně; ženy jsou v tomto případě mnohem citlivější, z čehož vyplývá, že jsou nejčastěji považovány za oběti nebo se jimi cítí být.

Oběť – za oběť je považována ta osoba, které vadí dané chování sexuální povahy, se kterým se setkala.

Iniciátor – všeobecně jsou za iniciátory sexuálního obtěžování považováni muži, což platí z pohledu žen i mužů.

4.4 Způsoby, jak se oběť může bránit

Pokud se člověk stane obětí sexuálního obtěžování, doporučuje se, aby si veškeré projevy zaznamenával. Součástí takových poznámek musí být datum, hodina, místo, jména svědků, popis činu, ke kterému došlo, následné reakce a pocity. Doporučuje se si s iniciátorem takového chování promluvit a záležitost ukončit domluvou. Případně může pomoci nadřízená osoba nebo manažer personálního oddělení. V případě, že touto cestou nedojde k nápravě, oběť se může obrátit na Státní úřad inspekce práce, pokud ani to nepomůže, může se oběť obrátit na soud.

• Návrhy EU

1. „Informovat zaměstnance, co je to sexuální obtěžování nebo tyranizování a jasně se vyjádřit, že je to nepřijatelné.
2. Zabezpečit postup pro podávání stížností.
3. Zajistit u vedoucích, aby zodpovídali za to, že nedochází na pracovišti k obtěžování.
4. Zajistit, aby všichni zaměstnanci znali politiku proti diskriminaci a postup pro podávání stížností.
5. Zajistit, aby postup pro podávání stížností byl jasný a uživatelsky přívětivý (a byla chráněna důvěrnost a anonymita osoby, která si stěžuje).
6. Zajistit poradenské služby.
7. Vyšetřovat všechny stížnosti rychle a spravedlivě.
8. Aplikovat sankce na zodpovědné osoby.“⁴⁰

• Kontrola vlastního jednání a vyvarování se chování nevhodného

Doporučuje se, aby zaměstnavatel proškolil zaměstnance v posílení právního vědomí, co je podle zákona přešůpek a kdy se už jedná o nezákonné jednání. Při posuzování jednotlivých činů či slovních projevů, zda se jedná o sexuální obtěžování, se navrhuje tento test:

1. Udělali nebo řekli byste to před svými rodiči nebo manželkou / manželem, partnerkou / partnerem?
2. Udělali nebo řekli byste to před kolegou stejného pohlaví?

⁴⁰ MARTIN, David. Personalistika od A do Z. Brno: Computer Press, 2007, s. 330-331.

3. Chtěli byste, aby se oznámení o tomto chování objevilo v místních novinách?
4. Je vůbec zapotřebí říkat to, co říkáte a dělat to, co děláte?

„Management má povinnost zabezpečit, aby každý (včetně samotných managerů), respektoval politiku důstojného chování v práci (viz. kapitola výše). Znamená to, že zaměstnavatel požaduje následující:

1. Reagovat a chovat se ke všem zaměstnancům (a všem ostatním, se kterými přijdete do styku) s respektem a úctou.
2. Aplikovat tresty proti jakémukoliv nepřijatelnému chování a snažit se ho napravit.
3. Znat a aplikovat politiku důstojnosti v práci, kterou organizace prosazuje.
4. Zajistit, aby všichni byli seznámeni s postupem pro podávání stížností v organizaci.
5. Okamžitě tyto stížnosti řešit – objektivně a spravedlivě.
6. Snažit se pochopit reakce osoby, která si stěžuje.
7. Dát najevo, že obavy se musí řešit, nenechat je vyšumět.
8. Snažit se potlačovat pronásledování nebo odvetu.“⁴¹

4.5 Dílčí závěr

Sexuální obtěžování je chápáno jako nevíтанé, nevhodné či urážlivé chování na pracovišti, nejen mezi kolegy, ale i např. při jednání s dodavateli či třetími stranami. Projevy sexuálního obtěžování mohou být různé – od nevhodné konverzace, dvojsmyslných gest k otázkám na soukromí, flirtování a fyzickým projevům, které nejsou přijímány kladně. Obecně se za aktéry sexuálního obtěžování považují muži. Možnou obranou proti takovému chování je kontrola vlastního chování a vyvarování se jednání, které by mohlo být chápáno jako nevhodné. Každý zaměstnavatel by také měl objektivně a spravedlivě řešit případné stížnosti na takové chování.

⁴¹ MARTIN, David. Personalistika od A do Z. Brno: Computer Press, 2007, s. 330-331.

5. Instituce věnující se problematice násilí na pracovišti

5.1 Občanské sdružení Práce a vztahy

Cílem činnosti občanského sdružení Práce a vztahy jsou:

- Monitorování pracoviště (organizací, podniků a firem) z pohledu dodržování dobrých mravů a příp. diskriminace.
- Dokumentace vztahových problémů vč. tzv. vztahové patologie (narušené mezilidské vztahy) na pracovišti: Projevů šikany, mobbingu, bossingu, obtěžování (harassmentu), atp. - ve státech Evropské Unie a v České republice.
- Vzdělávání v oblasti tzv. občanské odvahy (civildourage) - na pracovišti či jinde - vč. pořádání kulturních a společenských akcí.
- Dokumentace života a kultury evropských menšin a migrace obyvatel (Dokumentační středisko menšin a migrace).
- Propagace kultury s férovými vztahy vč. udělování "Ceny za férové vztahy".
Zveřejňování případů tzv. "neférovostí".
- Psychologická, právní či jiná pomoc osobám postiženým diskriminací, obtěžováním, tzv. mobbingem a bossingem či jinými projevy, které jsou v rozporu z tzv. dobrými mravy.
- Poskytování všestranných poradenských a podpůrných služeb.
- Intervence a mediace ve prospěch takto postižených osob.
- Informování veřejnosti o současném stavu a osvěta v oblasti vztahové problematiky, vztahové patologie a jejích možných negativních důsledcích na zdravý vývoj jedince a celé společnosti.⁴²

⁴² <http://www.workrelations.eu/stanovy.html>, cit. 4.3.2009

6. Prevence a řešení násilí na pracovišti v praxi

Jak jsem se již v úvodu své práce zmínila, pracuji v oblasti lidských zdrojů. Mnoho doporučení, jak mobbingu a bossingu na pracovišti předcházet, se právě odvolává na „personálku“ nebo na personálního ředitele (manažera, vedoucího...) a jejich pomoc při řešení takových situací, ale především – jejich předcházení.

Ve firmě, ve které v současné době pracuji, je zaměstnáno mnoho lidí různých názorů, postojů, hodnot, kultur, národností, chování a vzdělání. Mohlo by se tedy na první pohled zdát, že právě takové prostředí je téměř předurčeno k různým konfliktním situacím. Ano, je pravdou, že takové situace někdy nastanou, a pak většinou důvodem bývá právě ona různorodost lidí, pohybující se na jednom pracovním místě. Za svou (byť zatím velmi krátkou) praxi jsem se ale přímo s dlouhodobě nevhodným chováním mezi zaměstnanci, případně mezi nadřízeným a zaměstnancem / zaměstnanci nesešla. Setkala jsem se pouze se zprostředkovanou zkušeností mých kolegů (jména samozřejmě nelze uvést). V sídle centrální pobočky např. není na pracovišti možné, aby v jedné místnosti byla žena o samotě s kolegou (dodavatelem, zákazníkem) mužem, i když dveře do místnosti jsou otevřené. Toto pravidlo bylo zavedeno po případu, kdy žena obvinila svého kolegu ze sexuálního obtěžování. Obvinění se nikdy neprokázalo a ostatní kolegové z firmy dávali spíše za pravdu obviněnému kolegovi, že obvinění bylo dané neprávem.

6.1 Procedura prevence a řešení nevhodného chování nebo obtěžování na pracovišti

Ve společnosti, ve které pracuji, se procesy řídí v návaznosti na certifikát kvality ISO 9001 různými procedurami a dokumenty. Tyto dokumenty jsou součástí organizačního řádu a zpřístupněny v elektronické podobě všem zaměstnancům. Každé oddělení vytváří své vlastní postupy při řešení různých záležitostí, dohlíží nad jejich dodržováním a zaštiťuje je.

Naše personální oddělení také vytváří a zaštiťuje mnoho procedur. Jednou z nich je Procedura prevence a řešení nevhodného chování nebo obtěžování na pracovišti, u které jsem autorem. Při její tvorbě jsem vycházela také z poznatků svého dosavadního studia. Tato procedura vznikla na základě požadavku nejen zákazníka a normy SA 8000 (společenská odpovědnost), ale také z vnitrofiremních potřeb především preventivního charakteru.

Vlastní struktura a obsah procedury vypadá následovně:

„1. Cíl:

Tato procedura upravuje prevenci a řešení nevhodného chování nebo obtěžování na pracovišti.

2. Rozsah:

Pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance společnosti včetně agenturních zaměstnanců.

3. Odpovědnost

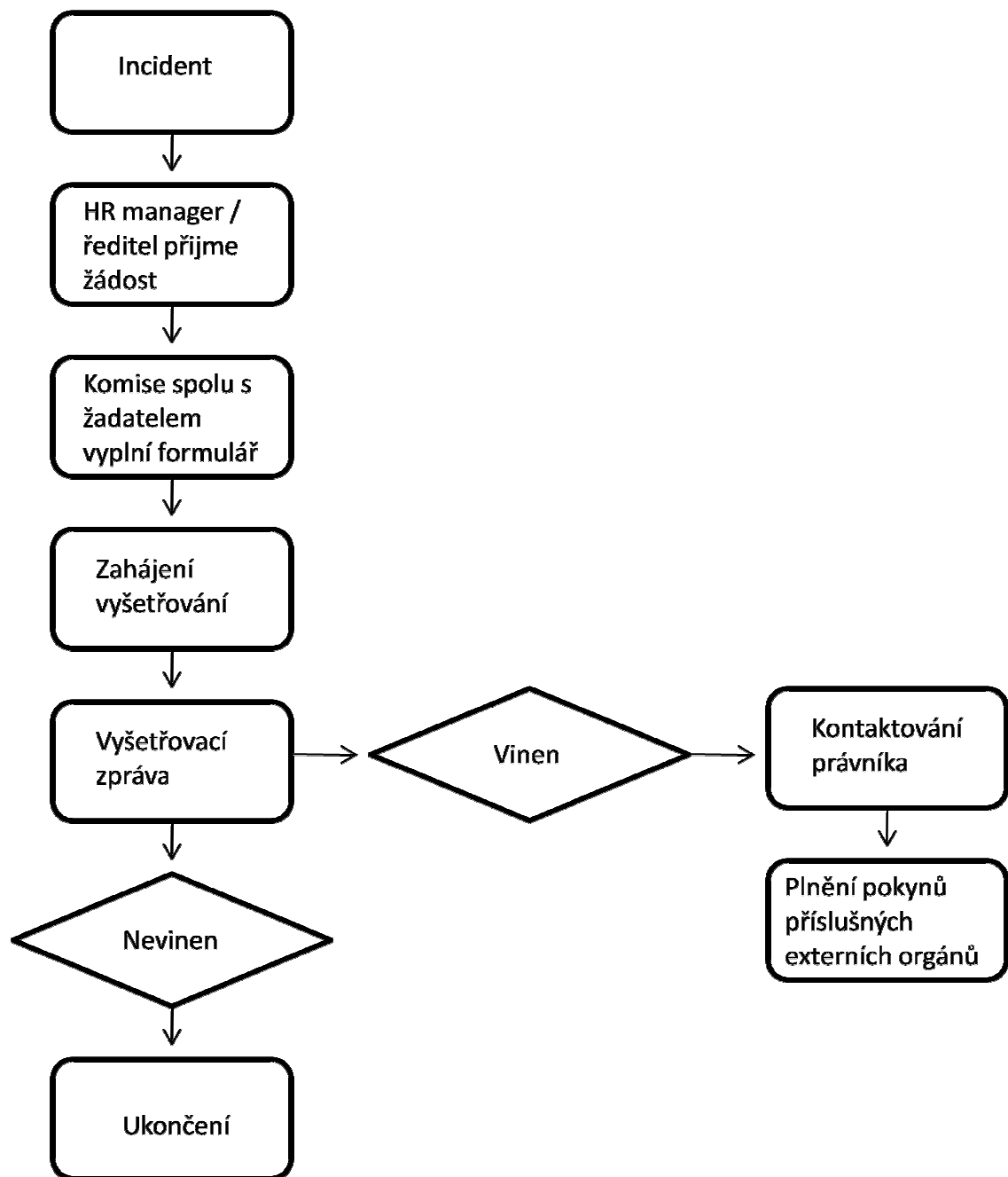
HR manager/ředitel společnosti je odpovědný za interní vyšetřování všech nahlášených případů obtěžování nebo nevhodného chování.

Externí instituce jsou dle zákona povinny v případě obdržení oprávněné stížnosti o prošetření.

4. Vysvětlivky:

Nevhodným chováním, nebo obtěžováním se rozumí jakýkoliv nátlak, výhrůžky, psychické, fyzické, sexuální násilí či obtěžování, jakékoliv jednání, které je oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

5. Procesní mapa



6. Činnosti:

6.1 Společnost nebude tolerovat žádné nevhodné chování či obtěžování.

6.2 Jak předcházet obtěžování nebo nevhodnému chování na pracovišti

6.2.1 Respektujte se navzájem.

6.2.2 Vyvarujte se používání neslušných vtípků

6.2.3 Vyvarujte se zobrazování plakátů, komiksů nebo obrázků, které jsou urážlivé či jinak hanlivé.

6.2.4 Vyvarujte se rozšiřování neslušných vtipů nebo obrázků.

6.2.5 Vyvarujte se záměrnému tělesnému kontaktu s kolegy.

6.3 V případě obtěžování nebo nevhodného chování zřetelně dejte najevo svůj odmítavý postoj.

6.4 Pro podání interní žádosti o prošetření obtěžování nebo nevhodného chování, kontaktujte přímo nebo prostřednictvím svého zástupce, svého vedoucího oddělení, HR managera nebo ředitele společnosti nejpozději do jednoho měsíce od incidentu.

HR manager nebo ředitel společnosti po přijetí žádosti svolají do tří dnů komisi. Komise se bude sestávat z minimálně tří členů, se kterými byl žadatel předem seznámen a souhlasí. Komise provede pohovor se zaměstnancem, který podal návrh na prošetření a uvede zjištěná fakta na formulář „Stížnost na nevhodné chování nebo obtěžování“. Vyšetřující jsou povinni chránit soukromí stěžovatele i prošetřovaného.

6.5 Vyšetřování bude zahájeno bezprostředně po vyplnění formuláře „Stížnost na nevhodné chování nebo obtěžování“. Vyšetřovací proces musí být veden tak, aby chránil soukromí žadatele. Do dvou týdnů od zahájení vyšetřování Komise vydá vyšetřovací zprávu. Vyšetřovací zpráva obsahuje následující:

- a) vysvětluje případ
- b) výsledky vyšetřování
- c) určení důkazních materiálů

Obě strany budou písemně informovány o výsledcích vyšetřovací zprávy. V případě, že stížnost nebude potvrzena jako obtěžování nebo nevhodné chování na pracovišti, případ bude ukončen. V opačném případě, bude stížnost podána právnímu zástupci. Dále se proces bude řídit dle pokynů příslušných externích orgánů.

Formulář Stížnost na nevhodné chování či obtěžování a Vyšetřovací zpráva bude uložena u HR managera jako důvěrná informace.

6.6 V jakékoliv fázi případu obtěžování kterákoliv ze zúčastněných stran může přímo kontaktovat zákonné externí instituce.

V průběhu vyšetřování musí společnost sledování vyšetřování a naplnění rozhodnutí a zajistit, aby nedošlo k opakování podobného případu.

7. Pravomoc:

Procedura je vytvořena a v případě potřeby upravována Personálním oddělením.

8. Formuláře:

Stížnost na nevhodné chování a obtěžování

9. Odkaz:

- Gender Studies, o.p.s., telefon 224 913 350, email: pravo@genderstudies.cz
 - Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, telefon 222809406, 222809214, 222809409, email: poradna@poradna-prava.cz
- Policie: 158⁴³

6.2 Popis formuláře

Jak již zmíněno výše, případné jakékoliv nevhodné chování na pracovišti, může být oznámeno prostřednictvím formuláře „Stížnost na nevhodné chování nebo obtěžování“. Tento formulář slouží jak oběti, aby mohla uvést případného pachatele a popsat nepříjemnou událost, tak i komisi, která zasedá v případě řešení takovéto stížnosti.

V první části formuláře žalobce uvede svoje osobní informace – jméno, příjmení, oddělení, na kterém pracuje (pro identifikaci přímého nadřízeného), a své osobní číslo. Druhou část formuláře tvoří informace o podrobnostech stížnosti. Zde žalobce uvede jméno (údajného) pachatele, a pokud je žalobci známo, tak i z jakého oddělení dotýčný pochází. Dále uvádí datum a čas, kdy k události mělo dojít. Další informace se týkají místa incidentu a jeho popisu. Zvláštní část poté tvoří uvedení jmen, podpisů a kódu oddělení komise, která tuto žádost posoudí. Na závěr je podepsán žadatel, čímž stvrzuje pravdivost uvedených údajů.

⁴³ KONRÁDOVÁ, Marie. Harrasment and inappropriate behaviour procedure. / Procedura při obtěžování a nevhodném chování na pracovišti.

Je třeba uvést, že kdykoliv během šetření, žalobce může od šetření záležitosti odstoupit a předat tuto záležitost externím organizacím. Veškeré získané informace, průběh šetření a jeho výsledek je považován za přísně tajný a uložen u manažera personálního oddělení.

6.3 Kodex zaměstnanců

Ve společnosti, ve které pracuji, je k zaměstnancům k dispozici „Integrity Handbook“, tzv. „Příručka / kodex čestného chování“. Tento kodex byl vytvořen zahraniční centrálou a platí ve všech provozech v zemích, kde má společnost zastoupení.

V kodexu zaměstnanců společnosti se jedna kapitola věnuje právě problematice násilí na pracovišti. V kodexu je pevně stanoveno, že společnost je pevně odhodlaná zajistit pro své pracovníky pracovní prostředí bez násilí. Porušení politiky pro zamezení násilí na pracovišti povede k náležitému disciplinárnímu opatření. Společnost má nulovou toleranci pro jakékoliv projevy násilí na pracovišti. Mezi takové projevy chování patří např. násilné činy nebo výhrůžky násilím, ostré, urážlivé či zastrašující chování, které by vytvářelo nepřátelskou, urážlivou nebo zastrašující atmosféru.

Na tento kodex a jeho části jsou zaměstnanci proškolení formou prezentace a ověřovacího testu porozumění, buď přímo při nástupu do společnosti jako noví zaměstnanci, nebo v případě zaměstnanců stávajících průběžně během roku. Během tohoto školení je jim také představena Procedura prevence a řešení nevhodného chování nebo obtěžování na pracovišti (viz. výše).

6.4 Dílčí závěr

Ve společnosti, ve které pracuji, existuje řízená procedura při řešení nevhodného chování či obtěžování na pracovišti. Tato procedura definuje samotný pojem „nevhodné chování“ a jeho možné projevy. Ukládá odpovědnost příslušných pracovníků v případě nahlášení takového chování situaci vyřešit; tedy popisuje samotný postup řešení podané stížnosti na nevhodné chování či obtěžování a je tak zároveň možným vodítkem

pro všechny zaměstnance. Zaměstnanci se také řídí firemním kodexem, ve kterém je ustanoveno, že společnost zajišťuje pro své zaměstnance pracovní prostředí bez násilí a porušení tohoto práva vede k disciplinárnímu opatření.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo definovat násilí na pracovišti a jeho možné podoby, projevy, možnosti prevence a řešení; a také uvést konkrétní příklad prevence a předcházení takové situace na pracovišti z praxe. Domnívám se, že násilí na pracovišti, ať už má různé formy a projevy, je nutné chápat jako závažný jev doprovázející pracovní prostředí každého z nás, a je nutné ne před ním zavírat oči, ale objektivně jej řešit a ještě lépe mu předcházet. Jak jsem uvedla již v úvodu této práce, pracuji v oblasti lidských zdrojů, a proto je pro mne toto téma v každodenní praxi stále aktuální.

V první části práce se věnuji problematice šikany. Tento termín je často spojován či asociován ve vztahu šikany ve školách či při výkonu vojenské služby. O šikaně lze však hovořit i v prostředí pracovním, tedy mezi dospělými lidmi. Šikanu můžeme charakterizovat jako nevhodné chování agresora vůči oběti nebo obětem. Šikana jako taková může být postihnuta v rámci trestního zákona (např. jako trestný čin omezování osobní svobody nebo vydírání). Šikanu za vážný problém v české společnosti pokládá 66% občanů starších 15 let.

V kapitolách o mobbingu a bossingu jsem se zaměřila na jejich definice, možné příčiny, následky a možnosti řešení. Mobbing chápeme jako útlak, šikanu mezi spolupracovníky. Za základní příčinu vzniku mobbingu v pracovním kolektivu je považován špatný styl řízení – je tedy třeba mít na paměti, že vykonávat funkci vedoucího pracovníka neobnáší pouze přidělování úkolů, ale také umění naslouchat a objektivně řešit problémy, které se mohou v pracovním kolektivu vyskytnout. Bossing je poté definován jako útlak ze strany nadřízeného pracovníka vůči svým podřízeným. Takové chování může mít mnoho příčin – ať už jednoduše jistou „nevyspělost“ zastávat takovou funkci, tak i např. neúměrný tlak z vyššího vedení, obyčejný strach o vlastní místo, tak i touha po moci a touha ovládat druhé. Jsem toho názoru, že v případě bossingu je situace složitější, neboť vedoucí pracovník „neslouží“ jako nástroj pro řešení. V tomto případě je třeba apelovat na samotné nadřízené pracovníky, aby se na svoji pozici podívali s odstupem, nadhledem a očima svých podřízených.

Další část své práce jsem věnovala jiné možné formě násilí na pracovišti, a to sexuálnímu obtěžování. Jednání, které naplňují znaky sexuálního obtěžování, může být např. nadbytečný tělesný kontakt, poznámky, nebo žádosti sexuální povahy učiněné otevřeně nebo skrytě. Při obraně a řešení takového chování se doporučuje zaznamenávat případné incidenty a zajistit si svědky. Tato forma násilí se tady trochu liší od předchozích. Může se totiž, a dle mého názoru se i většinou odehrává, bez širšího okolí „publika“ (tedy ostatních spolupracovníků). Za prevenci v takovém případě je považováno stanovení jasných a přesných hranic chování mezi členy pracovního kolektivu.

V předposlední části práce jsem se věnovala instituci, která se zabývá řešením případného násilí na pracovišti. Také jsem v poslední kapitole věnovala konkrétnímu příkladu předcházení a řešení násilí na pracovišti tak, jak jej znám a řídím se jím ve svém praktickém pracovním životě. Pojednávám o proceduře, jíž jsem autorem, a ve které jsem na základě svého dosavadního studia uvedla poznatky, které byly akceptovány mým zaměstnavatelem, a nyní se přímo v praxi používají. Tato procedura je součástí oficiální databáze dokumentů, které se při práci využívají.

Doufám tedy, že tato práce bude užitečná i ostatním čtenářům, a bude jim nápomocna nejen v přehledu dané problematiky, ale i při případném řešení násilí na jejich pracovišti; zároveň tímto považuji cíl, který jsem si v úvodu své bakalářské práce stanovila, za splněný. Ráda bych o této problematice také dále pokračovala v práci diplomové.

Resumé

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku násilí na pracovišti a to ve vztahu mezi kolegy, tak i ve vztahu mezi podřízeným a nadřízeným pracovníkem.

V jednotlivých kapitolách jsou přiblíženy konkrétní pojmy, které násilí na pracovišti zahrnují. V první kapitole je pojednáno o šikaně a jejích možných příčinách, projevech, důsledcích. Druhá kapitola se věnuje problematice mobbingu – násilí na pracovišti mezi kolegy. Tato kapitola se věnuje motivům, projevům, typům oběti mobbingu a možného zjištění mobbingu na pracovišti. Další kapitola zahrnuje příčiny, typologie nadřízených pracovníků a možnou prevenci při řešení problémů bossingu (tedy šikany ze strany nadřízeného vůči svým podřízeným, nebo podřízenému). Následující kapitola se věnuje problematice sexuálního obtěžování na pracovišti, definicím, projevům, typologií aktérů a možné obrany. Předposlední kapitola je věnována popisu instituce věnující se prevenci a možné nápravě nevhodného chování na pracovišti. Součástí práce je také konkrétní příklad řešení násilí na pracovišti.

Anotace

Bakalářská práce byla rozdělena celkem do šesti kapitol. Zabývá se problematikou násilí na pracovišti a to mezi kolegy navzájem, ale také mezi vedoucím pracovníkem a jeho podřízenými. V jednotlivých kapitolách jsou vysvětleny pojmy šikany, mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování, jejich možné příčiny, projevy, následky a možnosti obrany a prevence. Poslední kapitola bakalářské práce se věnuje řešení násilí na pracovišti v praxi.

Klíčová slova

šikana

mobbing

bossing

sexuální obtěžování

násilí

Annotation

The bachelor thesis was divided to six chapters. It is focused on violence on workplace between colleagues and also between leader and his inferior. In the chapters there are explained terms like chicane, mobbing, bossing, sexual harassment, their reasons, shows, results, solving and prevention possibilities. The last chapter is focused on solving violence on workplace in practice.

Keywords

chicane

bullying

mobbing

bossing

sexual harassment

violence

Seznam použité literatury

- 1/ Zákon č. 140/1961 Sb., **trestní zákon**, ve znění pozdějších předpisů
- 2/ **BENDL, Stanislav**. Prevence a řešení šikany ve škole. Praha: ISV, 2003, 197 s. ISBN 80-86642-08-9.
- 3/ **BEŇO, Pavel**. Mobbing je když.... Moderní vyučování, 2002, roč. 8., čís. 3.
- 4/ **HORKÝ, Rudolf**: Někteří činitelé ovlivňující autoritu vedoucího pracovníka [bakalářská práce]. Brno: Institut mezioborových studií, 2005, 43 s.
- 5/ **HUBEROVÁ, Brigitte**. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995. 143 s. ISBN 80-85186-62-4. In: Winkler, Jan. Šikana v dospělosti. [bakalářská práce]. Brno: Institut mezioborových studií, 2007. 46 s.
- 6/ **KOHOUTEK, Rudolf**. Psychologie zdraví a duševní hygiena. Brno: Institut mezioborových studií, 2007, 135 s.
- 7/ **KONRÁDOVÁ, Marie**. Harassment and inappropriate behavior procedure. / Procedura při obtěžování a nevhodném chování na pracovišti.
- 8/ **MARTIN, David**. Personalistika od A do Z. Brno: Computer Press, 2007, 419 s. ISBN 978-80-251-1496-4.
- 9/ **ŘÍČAN, Pavel**. Agresivita a šikana mezi dětmi : jak dát dětem ve škole pocit bezpečí. Praha: Portál, 1995, 95 s. ISBN 80-7178-049-9.
- 10/ **WIEKE, Thomas**. Jak vycházet s kolegy : typy spolupracovníků a jejich každodenní hry. Praha: Grada Publishing, 2006, 111 s. ISBN 80-247-1687-9.

Další zdroje:

11/ <http://www.mpsv.cz/cs/391>

12/ <http://www.mpsv.cz/cs/5162>

13/ <http://www.poradenskecentrum.cz/sikana/html>

14/ <http://www.poradenskecentrum.cz/sikana-paragrafy.html>

15/ <http://www.workrelations.eu/stanovy.html>

16/ http://www.sikana.cz/mobbing_mf.html

17/ <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/trestny-cin-pomluvy-35083.html>

18/ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

19/ <http://translate.google.cz/translate?hl=cs&sl=en&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Bullying&sa=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3Dbullying%26hl%3Dcs%26lr%3D%26sa%3DG>

20/ http://kariera.ihned.cz/1-10014240-10769810-q00000_detail-da

21/ <http://www.psychoterapeut.cz/index.php?act=left&id=72>

22/ <http://psychologie.doktorka.cz/mobbing-psychicky-teror-na-pracovisti-/>

23/ <http://www.gfk.cz/cz/default.aspx?path=/cz/press/gfkczech/readers.aspx&lang=cz&ctr=203&msg=463>

24/ <http://www.trivis.info/view.php?cisloclanku=2008012801>

25/ <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/talk/beno.html>

26/ <http://www.gate2biotech.cz/mobbing-a-bossing/>

27/ st.vse.cz/~XDUDI04/informacni_studie.doc

Seznam příloh

Příloha č. 1: Formulář stížnosti na nevhodné chování či obtěžování

Harassment complaint form/ Stížnost na nevhodné chování nebo obtěžování

Victim Information Informace o žalobci	Full Name / Jméno a příjmení					Dept. Code / Kód oddělení: ID No. / Osobní číslo:
	Home Address / Adresa	Street No., Street name / Ulice, č.p. City, County, State, Zip Code, Country / Město, stát, PSČ				
Details of the Complaint / Podrobnosti stížnosti	Name of the Offender / Jméno pachatele	<input type="checkbox"/> Unknown / Neznámý			Department / Oddělení	
	Time	Year/Rok	Month/Měsíc	Day/Den	<input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM	Hour/Hodina
	Location of the Incident / Místo incidentu					
	Details of the Incident / Popis incidentu					
Names and signatures of committee members + dept. code / Jména členů komise + oddělení						
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black;"/>						
Filing Date/Datum vyplnění:						
<p>This record is read to or reviewed by the applicant and he/she confirms the correctness of this record. / Tento formulář byl přečten osobně žadatelem a potvrzuje tímto pravdivost uvedených informací.</p> <p>Signature of the Applicant / Podpis žadatele:</p>						