

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

**Násilí na pracovišti mobbing, bossing a sexuální obtěžování
jako sociální problém**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Geraldina Palovčíková CSc.

Vypracoval:

Bc. Jiří Kozák

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Násilí na pracovišti mobbing, bossing a sexuální obtěžování jako sociální problém“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 18.03.2009

.....

Bc. Jiří Kozák

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Bc. Jiří Kozák

OBSAH:

Úvod.....	5
1. Násilí a agrese.....	6
2. Násilí na pracovišti.....	11
2.1. Vymezení pojmů.....	11
2.2. Charakteristika jednotlivých forem násilí na pracovišti.....	15
2.3. Příčiny násilí na pracovišti.....	20
3. Násilí na pracovišti jako sociální problém celé společnosti.....	22
3.1. Pachatelé.....	22
3.2. Oběti.....	25
3.3. Důsledky mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na oběti a jejich rizika.....	28
3.4. Důsledky mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na organizaci i společnost a jejich rizika.....	31
4. Kde hledat řešení a možnosti účinné obrany.....	33
4.1. Jak rozpoznat projevy mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na pracovišti.....	33
4.2. Možnosti účinné obrany proti mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na pracovišti.....	36
4.3. Možnosti prevence.....	40
4.4. Stávající právní úprava mobbingu, bossingu, a sexuálního obtěžování...	42
5. Empirická část.....	47
5.1. Výzkum-sběr dat.....	50
5.2. Vyhodnocení /prezentace/ a závěry výzkumu.....	55

Závěr.....	63
Resumé.....	65
Anotace.....	66
Seznam použité literatury.....	67
Seznam příloh.....	69

ÚVOD

Tématem této diplomové práce je násilí na pracovišti a to ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování jako sociální problém.

Cílem práce by měl být souhrnný pohled na problematiku výskytu násilného jednání v pracovněprávních vztazích s důrazem na sociální aspekt této formy násilí jako závažného sociálního problému celé společnosti a nastin možností uplatnění poznatků sociální pedagogiky při hledání účinných řešení těchto negativních jevů ve společnosti.

Text je rozčleněn celkem do šesti kapitol, které se dále člení do jednotlivých podkapitol. Prvních pět kapitol je zaměřeno na teoretickou stránku problematiky a šestá kapitola má charakter empirický.

Úvodní kapitola je věnována vymezení pojmu násilí a agrese. Zde se čtenář dozví kde hledat příčiny agresivního chování jedinců a jaké formy násilí existují.

Druhá kapitola by měla přinést ucelený pohled na formy násilí na pracovišti. Zde bylo mým cílem seznámit čtenáře s obsahem používaných pojmů v souvislosti s násilím na pracovišti a to s pojmy mobbing, bossing, sexuální obtěžování. Dále je tato kapitola věnována příčinám a pohnutkám výskytu těchto forem násilí na pracovištích.

Třetí kapitola je věnována vymezení typických ohrožených osob, pachatelů a obětí násilí na pracovišti v podobě mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování. Též je v této kapitole pojednáno o rizicích a důsledcích těchto projevů násilí na jednotlivé oběti, organizace i celou společnost.

Čtvrtá kapitola je hledání možných řešení a možností účinné obrany před mobbingem, bossingem, sexuálním obtěžováním, přičemž jednotlivé podkapitoly jsou věnovány způsobům rozpoznání těchto aktivit na pracovišti, možnostem účinné obrany, prevence a stávající právní úpravě násilí na pracovišti v podobě mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování.

Závěrečná kapitola má charakter empirický a je věnována způsobům, četnosti výskytu projevů mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování v rámci Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno, a to u policistů s místem služebního působiště Brno.

1. NÁSILÍ A AGRESE

„HOMO SAPIENS“

„Mučení a popravky vždy neodolatelně přitahovaly publikum. Lidská krutost odjakživa lačnila po krvi a kochala se slzami obětí. Lidé se při popravách bavili jako na nějaké slavnosti.

Většinou nešlo jen o potrestání, ale také o ponížení a pokoření člověka. Za všech dob existovaly v různých historických podobách různé pranýře, pláště hanby a trestající masky. Mučitelé přibíjeli oběti ke kúlům, zavírali do klecí, zavěšovali do košů. A kdokoliv z kolemjdoucích měl možnost poníženou bytost urážet, spílat jí, poplivat i udeřit...

Chceme – li pochopit pravou podstatu člověka, musíme absolvovat také cestu touto hrůznou říší utrpení. A nenalhávejme si, že se to děje jen občas!

Co tedy odlišuje člověka od zvířete? Člověk je vždy ochoten vykořisťovat svého bližního, ranit ho a způsobit mu utrpení. Mučení je speciálním vynálezem lidského ducha. Snad jedině strach z trestu a vláda zákona zabraňuje tomu, aby krutost člověka nenapáchala ještě více škod.

Silní zpravidla triumfují nad slabými. Tento fakt znamenitě vysvětluje podstatu dědičného hříchu, třídního boje, tělesných trestů středověké inkvizice i novodobých koncentračních táborů. Podivné jsou dějiny lidstva: Po politickém převratu, po revoluci, nebo po prohrané válce se oběti včerejška začínají měnit v katy zítřka. Vždy znovu a znovu se naděje revoluce nenaplnují, znovu se zpochybňuje to, co bylo vydobyto, protože z lidí, kteří získali svobodu, se stávají noví mučitelé. Msta zase vždy rodí pouze mstu.

Bolest druhých má malou váhu ve srovnání s tím, jaké nám působí potěšení. Kulturní země se zřekly mučení a daly je „do klatby“. Místo toho se uplatňuje jemnější a záłudnější forma trápení a týrání.

Lidské dějiny dávají výše uvedenému pohledu na člověka za pravdu. Nicméně v našich genech je zakódována náchylnost jak ke krutosti, tak k soucitu. Zdá se, že lidé více zalévají zlo v sobě a dobro zanedbávají, nechávají ho usychat“.

R. Gödtel (1992)

Násilí je „záměrné použití nebo hrozba použití fyzické síly proti sobě samému, jiné osobě nebo skupině či společnosti osob, které působí nebo má vysokou pravděpodobnost způsobit zranění, smrt, psychické poškození, strádání nebo újmu“ (definice Světové zdravotnické organizace WHO)

„Agrese, násilí je slovo, které nám prioritně připomíná, že jako lidé nejsme jen kulturní, ale také přírodní bytosti.

Již W. Mc Dougall (1908) „chápe agresi jako „bojový pud“, ale s nástupem behaviorismu, který chápe člověka jako bytost reaktivní, jsou příčiny lidské agrese hledány nikoliv v člověku samém, ale v jeho okolí. J. Dollard a jeho spolupracovníci (1939) vypracovali teorii, podle níž je agrese reakcí na frustraci.“ (M. Nakonečný, 1996, s. 201).

Výsledky nejrůznějších vědních disciplín, fyziologů, etologů a některých psychiatrů poukazují na to, že lidského agresivní chování neodmyslitelně patří nejen k biologickému, ale především k pudovému a instinktivnímu zakotvení člověka v rámci ostatních živočišných druhů.

Pojem aktu násilí nám vypovídá o odlišnosti povahy agresivního chování člověka. Psychologové, někteří psychiatři, antropologové a sociologové zdůrazňují, že lidské agresivní chování se vždy odehrává v určitých souvislostech.

Stěžejní problém agresivity osobnosti má řadu podob a proměn, včetně složitosti impulsů, které ji vyvolávají. Problematičnost této situace zasahuje jak jednotlivce, tak celou společnost. Je možné souhlasit s názorem, že agresivita je vrozená, ale konkrétní způsoby agresivního chování se člověk osvojuje v průběhu svého života, učí je jim. Její podoba je vždy ovlivněna širšími kulturními vlivy a individuálním učením.

Toto tvrzení lze opřít o skutečnost, že lidské násilí (agresivita) má různé podoby, které se v průběhu dějin a v různých kulturách odlišují. Jsou tedy kulturně a historicky proměnné. Různě veliká je také tolerance násilí v jednotlivých společnostech. Násilí a agresivita je celosvětovým problémem a jeho řešením a prevencí se ve vyspělých státech zabývají týmy psychologů a pedagogů.

Formy demokracie ve společnosti stojí a padají s rovnoprávností vztahů mezi jejími členy a skupinami. Pro nejrůznější vztahy označované jako projevy agresivity a násilí je příznačná naprostá nevyrovnanost sil, kdy mocnější napadají slabšího a pošlapávají jeho práva.

Tito agresivní jedinci mohou existovat pouze za podmínky, že „zničí, rozdrť“ druhého, musí druhé ponižovat, aby dosáhli sebeúcty a získali moc na druhými, jelikož jsou lační po obdivu a uznání. S druhými nemají soucit ani k nim nechovají úctu, protože se jich mezilidské vztahy netýkají.

Skutečně dokážou přirozeně manipulovat s druhými, a to se v dnešním ekonomickém a politickém světě jeví jako klad. Také se jich mnohdy obáváme, protože nám instinkty říkají, že je lepší být s nimi, než proti nim. Zde platí zákon silnějšího. Dokážeme se proti tomu postavit jedině tehdy, když se dané skutečnosti objeví na veřejnosti, zprostředkovány a zveličeny médii.

Do forem násilí a agrese se zahrnují i nejrůznější projevy v oblasti šikanování, a to jak mezi sourozenci, později ve škole a v dalších školách (bullying), v zájmových skupinách, na vojně, v zaměstnání (mobbing, bossing, sexual harassment), v partnerských vztazích (domácí násilí), ve zdravotních ústavech a končí třeba týráním seniorů v rodině nebo v domově důchodců.

Násilí je patologický způsob interakce konkrétního jedince nebo skupiny s okolím. Přitom mezi taková jednání řadí všechny aktivity, pomocí nichž se jednotlivci či skupina vytváří a reguluje vztahy vůči sociálnímu okolí způsobem, který je vnímán jako agresivní nebo manipulativní.

Podle délky trvání rozlišuje Joža Spurný násilí:

- násilí, které působí dlouhodobě (jde o pokračující, latentní neboli skryté násilí)
- násilí v podobě postupně gradujících konfliktních situací (tzv. situační násilí)
- násilí ve formě jednorázových incidentů, neočekávaných, náhlých, převážně násilných projevů s krátkým intenzivním průběhem.

Kdybychom hledali odpověď na otázku, se kterou z těchto forem násilí se v dnešním světě setkáváme nejčastěji, dopátrali bychom se k odpovědi, že nejčastěji se vyskytující formou násilí je násilí latentní, tedy násilí skryté s dlouhodobým trváním. Typickým příkladem latentního násilí je domácí násilí, šikana na pracovišti či školách. Na druhém místě v počtu výskytu se pak nachází násilí situační. Naopak násilí ve formě jednorázových incidentů se ze všech tří uvedených forem vyskytuje nejméně.

Dalším kritériem pro členění forem násilí může být způsob, jakým je násilí na oběti páčáno:

- násilí v podobě agrese (jde o násilí verbální nebo fyzické, násilí zaměřené proti osobám nebo proti předmětům)

- násilí v podobě manipulace (neagresivní ohlupování, násilí z podřízené pozice)
- kombinace obou forem. (J. Spurný, 1996, s. 7)

Jiné členění nabídli J.Výrost Josef a I. Slaměník, kteří rozlišili násilí z hlediska použití fyzické síly na násilí:

fyzické, které lze dále rozdělit na:

- aktivní
 - *přímé* (Tuto formu násilí představují například vražda, znásilnění, přepadení,
 - *nepřímé* (Jedná se například o krádež, sabotáž, poškozování majetku nebo ukrývání důležitých materiálů.)
- pasivní
 - *přímé* (záměrné zpomalení práce, odmítání poskytnutí pomoci, zatajování informací, bránění v kontaktu s jinými)
 - *nepřímé* (pasivita, meškání porad, brzdění kolegů)

verbální, které se taktéž dále dělí na:

- aktivní
 - *přímé* (vyhrožování, neférové hodnocení pracovního výkonu, sexuální obtěžování, zesměšňování)
 - *nepřímé* (šíření pomluv, udávání, znevažování výkonů)
- pasivní
 - *přímé* (neodpovídání na telefony, odmítání žádostí, neodevzdávání informací)
 - *nepřímé* (zadržování informací, neupozornění na nebezpečí, pasivní přihlížení nepravostem). (J. Výrost a I. Slaměník, 2001, s. 181)

Výzkumem násilí na pracovišti (mobbingu) a jeho důsledky na pro člověka, se jako první zabýval švédský lékař a psycholog Heinz Leymann.

Průzkum šikany na pracovišti (mobbingu) v České republice se již několikrát zabývala agentura Gfk Praha. Průzkum probíhal v letech 2001, 2003 a 2005.

Závěry průzkumu z února 2003 jsou následující:

- se šikanou na pracovišti se setkalo 28% pracující populace

- jedna čtvrtina postižených je některé z forem mobbingu vystavována minimálně jednou týdně, více jak polovina (54%) pak po dobu delší než jeden rok
- ve větší míře jsou šikaně vystavovány ženy, osoby mladší 29 let a osoby s nižším stupněm vzdělání

Závěry průzkumu z dubna 2005 jsou následující

- se šikanou na pracovišti se setkala 17% pracující populace starší 14 let
- skoro čtvrtina postižených je některé z forem mobbingu vystavována minimálně jednou týdně, téměř polovina všech (47%) pak po dobu delší než jeden rok
- více jsou vystavovány šikaně ženy, přibývá však šikana osob střední generace a také lidí s vyšším vzděláním

Počet osob vystavených šikaně na pracovišti (mobbingu) klesl v roce 2005 oproti roku 2003 o 12 procentních bodů. Na straně druhé bylo zjištěno, že se problematika mobbingu začíná více týkat i starších lidí a lidí s vyšší úrovní vzdělání. (Informace čerpány ze zveřejněných zpráv agentury Gfk Praha dostupných z: <http://www.gfk.cz/default.aspx>)

2. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

2.1 Vymezení pojmů

Předcházející kapitole jsem věnoval vymezení násilí a agresivity v obecné rovině. Nyní se zaměřím na jejich jednotlivé podoby typické pro pracovní prostředí.

Jak bylo v úvodní kapitole zmíněno, bývá šikana na pracovišti označována termínem mobbing. Termín mobbing je běžně užíván ve Skandinávských zemích, zatímco anglicky mluvící část světa používá pro označení shodné formy šikany termín bullying. V české odborné literatuře nalezneme oba dva pojmy, mobbing pro označení šikany na pracovišti a bullying pro označení ostatních forem šikany (například šikany ve školách, v domovech důchodců a jinde). Proč nejsou obě formy šikany nazývány shodným termínem, když mají stejný základ, je vysvětlováno za první rozdílností prostředí, ve kterém se šikana odehrává (školní prostředí, penziony nebo pracoviště), za druhé mírou užívání fyzického násilí během šikany (v případě mobbingu je fyzické násilí užíváno jako prostředek šikany minimálně, zatímco pro školní prostředí je fyzické násilí jako součást šikany běžnou záležitostí), a za třetí účastníky (dospělí nebo děti). Svou roli zde hraje i historie.

„Výzkumy šikany ve školách začaly probíhat během sedmdesátých let, výzkumy šikany na pracovišti až během let osmdesátých. Oba jevy byly považovány za na sobě nezávislé“. (J.Výrost a I. Slaměník, 2001, s. 181)

Kromě mobbingu, jakožto formy násilného chování, se na pracovišti odehrává násilné chování např. ve formě bossingu a sexuálního obtěžování. Tyto pojmy lze vymezit následovně:

Mobbing

V souvislosti s potřebou pojmenovat a odlišit od sebe jednotlivé projevy a formy násilí na pracovišti jsou používány nejrůznější pojmy, přičemž bezesporu asi k nejznámějším pojmům patří mobbing.

Tedy bych si dovilil malý exkurz do historie po stopách vzniku slova mobbing. Lenka Svobodová ve své knize uvádí, že se jedná se o uměle vytvořené slovo, jehož základem je sloveso *mob*. Pohledem do slovníku zjistíme, že toto sloveso je zde

překládáno jako (obtěžovat, urážet, útočit, dotírat, srocovat se, napadnout, vrhnout se na, vynadat).

Budeme-li se snažit hledat autora pojmu mobbing, musíme nutně zmínit rakouského etologa Konráda Lorenze (1903-1989). Ten poprvé použil pojem mobbing, když popisoval teritoriálního chování smečky, která útočila na vetřelce s cílem vyhnat ho ze svého teritoria. Někteří autoři považují za autora pojmu mobbing anglického ornitologa Franka Finna (1868-1932), který měl tohoto pojmu poprvé použít v roce 1919 při popisu chování ptáků k ostatním ptákům.

Hlavní zásluhu na tom, že pojem mobbing je široce znám má ovšem lékař a psycholog Heinz Leymann (1932-1999). Tento autor mnoha široce publikovaných článků o psychickém týrání na pracovišti poprvé použil analogii zvířecího chování smečky na situaci na pracovišti, kdy jí popisoval chování některých pracovníků firmy ke svému kolegovi způsobem „útočící smečky“. Způsob chování těchto pracovníků k některému ze svých kolegů označil Leymann také jako mobbing a tak se díky jeho široké publikační činnosti na toto téma z mobbingu stalo široce rozšířené označení pro určité způsoby chování lidí. (L. Svobodová, 2008, s. 19-20)

Definice vysvětlující co je vlastně mobbing je mnoho, ale jednotná všeobecně přijímaná definice ovšem v podstatě neexistuje. Všechny ovšem vychází více či méně z definice profesora Leymanna.

Leymannova definice termínu mobbing zní: „negativní formy komunikace, které jsou zaměřeny vůči určité osobě (ze strany jedné nebo více jiných osob), velmi často přetrvávající po delší dobu, a kterými je charakterizován také vztah pachatele a jeho oběti“ (P. Beňo, 2003, s. 9)

Hans-Jürgen Kratz definuje mobbing jako „řadu negativních komunikativních jednání, jimiž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně)“.

Snad jen pro doplnění bych zde ještě rád uvedl definici Pavla Beňu, který definoval mobbing jako „nedostatečnou schopnost komunikovat, nedostačující osobnost, znevažování a arogance, závist, špatné způsoby chování a jednání s druhými, neschopnost řešit konflikty a otevřeně k nim přistupovat, sociální nejistota ..., dále si definici smíte doplnit sami“ (P. Beňo, Pavel, 2003, s. 8)

Bossing

Bossing (od anglického slova boss, v překladu šéf, nadřízený) je jednou z forem mobbingu. Jde o mobbing, kdy šikanujícím je nadřízený (šéf, boss). Vzhledem ke skutečnosti, že nadřízený zaměstnanec nebo sám zaměstnavatel je osobnost, která má na pracovišti rozhodující slovo a která je schopna ovlivnit pracovní postavení svých podřízených, je tato forma šikany mnohem závažnější než mobbing, tedy šikana mezi zaměstnanci na stejné pracovní úrovni.

Bossing se odlišuje od mobbingu mimo osobnosti šikanujícího také svými motivy, metodami i používanými strategiemi. Jiný způsob šikany používá spolupracovník, jiný nadřízený. Je to logické, každý má jinou pozici, jiné pravomoci a jiné možnosti.

Pavel Beňo přiřazuje tento termín norskému autoru (S.Kile, 1990), a jenž takto označoval ve svých šetření systematické šikanování ze strany vedoucích. Dále zde uvádí německý termín pro tento jev „Rufmord“, které překládá jako složeninu ze slov (Mord = vražda a Ruf = pověst) nebo popisným překladem „zdraví poškozující vedení“. (P. Beňo, 2003, s. 10)

Sexuální obtěžování (sexual harassment)

Sexuální obtěžování (sexual harassment) je jednou z další z forem násilí, se kterými se setkáváme na pracovišti.

Brigitte Huberová ve své knize uvádí definici sexuálního obtěžování Barbel Meschutátové, Moniky Holzbecherové a Gudrun Richterové uvedené v knize Strategie proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti, která sexuální obtěžování charakterizuje jako způsoby chování:

- které si ženy nepřejí,
- které ženy urážejí a ponižují,
- které překračuje hranice ženami vymezené,
- při kterých musí ženy, jakmile odmítnou či se kriticky vyjádří, počítat s negativními následky

Dále doplňuje „Platí zde, že ženy se nejeví příliš přecitlivělé k chování mužů, neboť vtipy týkající se žen, nejrůznější hvízdání či tzv. náhodné dotyky těl, považuje pouze každá třetí žena za sexuální obtěžování“. (B. Huberová, 1995, s. 81)

Dnes již neplatný zákoník práce (zákon číslo 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) v §1 odstavci devátém definoval sexuální obtěžování následujícím způsobem: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, 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.“ Následně v odstavci desátém bylo uvedeno, že takové chování je považováno za diskriminaci.

Zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1.1.2007, upravuje otázku zákazu diskriminace v §16 odstavci druhém, kde uvádí: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.“ Tímto zvláštním předpisem má být zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. Antidiskriminační zákon. Tento však nebyl dosud schválen a tudíž nebyl ani vydán ve sbírce zákonů.

2.2 Charakteristika jednotlivých forem násilí na pracovišti

Mobbingem může tedy nazývat následující chování :

- pokud je nějaký jedinec ostatními jedinci obtěžován, urážen, šikanován, pomlouván či vylučován z kolektivu
- pokud dostává záměrně špatné informace a podklady pro svoji práci s cílem mu ztížit splnění zadaných úkolů
- pokud jsou mu přidělovány úkoly či práce, neodpovídající jeho vzdělání či pracovnímu zařazení znevažující jeho schopnosti a dovednosti. Cílem výše popsaného jednání je zabránit jedinci, proti němuž jsou tyto vzorce chování uplatňovány, aby mohl dobře vykonávat svoji práci a záměrně ho poškodit, znemožnit či vyštvat.

Mobbingem tedy nazýváme opakované, cílevědomé a systematické útoky skupiny či jednotlivce proti vybranému jedinci. Takto vedené nepřátelské a neetické chování má za cíl dostat vybraného jedince do defenzivní pozice, ponížit, znemožnit, vyloučit z kolektivu. Takovéto chování bývá často bez náležité příčiny a většinou se nevztahuje k určitému druhu činnosti či chování vybraného jedince na pracovišti. Jediným cílem tohoto jednání je znemožnit či ztížit plnění jeho pracovních povinností. Nelze tedy hovořit o mobbingu v případě jednorázových konfliktů či střetů nebo konfliktů či střetů „stejně silných“ jedinců či stran, jelikož pro mobbing bývá charakteristické nestejně rozložení sil, často všichni proti jednotlivci.

Pavel Beňo definoval mobbing jako systematické intrikování, šikanování, četné lumpárny- tedy psychoteror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy, případně nadřízeným (bossing) s cílem někoho poškodit aktivním a trvalým tlakem po delší dobu, resp. Způsobit určité osobě nějakou škodu (bossing- když takto postupuje/i vedoucí). O mobbingu lze hovořit, pokud se jeho symptomy opakují pravidelně a delší dobu, nejde totiž o jednorázové konflikty nebo střety. (P. Beňo, 2003, s. 10)

Mobbing stejně jako jakákoliv jiná forma šikany (například ve školách) má svoje metody a dlouhodobý proces probíhající v několika fázích. Hans-Jürgen Kratz jej rozdělila průběh mobbingu do 4 fází:

1. Prvotní konflikt se konstruktivně neřeší

Na počátku ve většině případů stojí konflikt vyvolaný nejčastěji pouhým nedorozuměním a informačními šumy. Takové konflikty jsou v pracovním i soukromém životě běžné a nelze se jim vyhnout. Někdy jsou dokonce nutným zlem. Vše záleží

na tom, jakým způsobem budou zúčastnění tuto konfliktní situaci řešit. Pokud nedojdou ke smíru, případně nepřistoupí k žádnému řešení, je lze předpokládat, že tento zpočátku drobný konflikt, přeroste v dlouhodobou, systematickou šikanu. Konflikt ovšem nemusí být bezpodmínečně iniciační faktor. Jsou případy, kdy samotný příchod nového pracovníka vyvolá na pracovišti nepřátelskou atmosféru. Aniž by tedy došlo ke konfliktu, nesetká se nově přichozí zaměstnanec s přátelským přijetím. Pokud se vše neurovná, je to start do druhé fáze. Nutno podotknout, že v této fázi se ještě nejedná o mobbing. Stále je tu možnost mu předejít.

2. Systematicky se vykonává psychický teror, stigmatizace

Pokud konflikt či nepřátelská atmosféra po příchodu nového zaměstnance neurovnají a stávají pravidelnými a směřujícími k poškození oběti, pak již hovoříme o mobbingu. V této fázi se jednání útočnicka či útočníků zaměřuje na konkrétní oběť s cílem dotyčnému uškodit nebo ho vyloučit z kolektivu. Následkem je snížení či ztráta sebevědomí oběti, zhoršení zdravotního stavu, pokles výkonnosti a psychosomatické potíže. V důsledku všech okolností a tlaku, který je na oběť vyvíjen, se z oběti stává nevídaná, problémová osobnost, která přitahuje pozornost i ostatních pracovníků a dostává se do defenzivy.

3. Reaguje personální vedení, případ se stává oficiálním

Pro tuto fázi vývoje šikany je příznačné, že se oběť mobbingu dostává často do konfliktních situací. Došlo k zhoršení jeho pracovní výkonnosti, má časté absence, nedokáže se soustředit, nezvládá přidělené úkoly. Pro okolí se jeví jako problémová a nespolehlivá osoba. V tomto okamžiku je vedení nuceno dále neúnosnou situaci řešit. Jakmile management vstoupí do celého sporu, stane se případ oficiálním. Oběť dostává nálepku problémového zaměstnance. Jen těžko bude vedení vnímat podtext. Je také mnohem jednodušší hledat viníka v zaměstnanci než ve špatném vedení. V této fázi se stává, že oběť vyhledá odbornou pomoc. Jenže i zkušený psycholog může dle popsaného chování a příznaků mobbovaného učinit nesprávnou diagnózu. Je tu riziko, že u mobbovaného bude nesprávně diagnostikována například paranoia, maniodepresivní psychóza či některá z poruch osobnosti, na základě čehož bude zaměstnanec uznán práce neschopným, což může mít za následek nemožnost vrátit se na dosavadní pracovní místo nebo najít pracovní uplatnění mimo dosavadní pracoviště.

4. Vyloučení z kolektivu, podnikového společenství

Poslední fází mobbingu představuje vyloučení z kolektivu. Cílem mobbera je oběť poškodit, donutit jí opustit pracoviště dobrovolně. Pokud nechce odejít dobrovolně, najdou se možnosti jak ho k tomu donutit, aniž by za to sám mobber nesl odpovědnost. Smutné je, že se mu to ve většině případů podaří. Aktivita mobbera lze obtížně prokázat a tak mobber často zůstává bez postihu. Řešením této situace je v lepším případě přeložení pracovníka na jiné místo, v horším případě výpověď (ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele) či uzavření dohody (která ovšem v případech šikany na pracovišti většinou představuje pouze zastřenou výpověď). (H. J. Kratz, 2005, s. 22- 34)

Muži i ženy dávají často přednost rozdílným formám a metodám mobbování. Brigitte Hubberová je přiřadila následovně:

Metody typické pro muže

- Ignorování kolegy- je pro nás vzduch-při rozhovorech jej přeskakujeme, v případech, kdy mluví, se odvracíme.
- Neustálé upozorňování na slabé stránky oběti, oběť systematicky shazujeme.
- Namísto argumentů vyhrožujeme, někdy i násilím.
- Znepokojujeme kolegu cynickými poznámkami o jeho způsobu života a jeho osobních stanoviscích.
- Podsouváme oběti stále nové a nevděčné činnosti, o jejichž smyslu ji vědomě necháváme v nejistotě.

Metody typické pro ženy

- Posmívání se kolegyni, přičemž terčem posměchu může být její účes a postava, podobně jako její hlas či gestikulace
- Přiložení si polínka do ohně-bez toho, aniž bychom si nejdříve ověřili pravdivost dotyčných informací.
- Štvaní za zády oběti-upíráme jí právo se otevřeně vyjádřit.
- Znepokojování kolegyně neustálými narážkami, které nikdy nekonkretizujeme.
- Postižená se ocitá pod neustálou palbou kritiky, kdy vyrukuje s každou domněnkou či skutečnou chybou.
- Kolegyně nedokončí jedinou větu, protože ji neustále přerušujeme.

(B. Hubberová, 1995, s. 24-25)

Specifickou formou mobbingu je bossing. V tomto případě je na pozici mobbera vedoucí zaměstnanec, nadřízený či sám zaměstnavatel (boss). Základní rozdíl mezi mobbingem a bossingem tedy spočívá v postavení původce teroru na pracovišti (spolupracovníka v případě mobbingu a nadřízeného v případě bossingu). Bossing se od mobbingu liší taktéž motivy jednání pachatele, užívanými metodami a strategiemi šikany.

Hlavními strategiemi bossingu dle Brigitte Huberové jsou:

- přidělování nesmyslných či zbytečných úkolů,
- přidělování nevhodných úkolů (práce nepříjemné, protivné, práce na které nestačí nebo naopak jsou pod úroveň jeho pracovní kvalifikace)
- trvalá kontrola,
- nečekaná překvapení,
- zbavování kompetencí,
- pracovní izolace o ostatních kolegů,
- zpochybňování psychického stavu oběti.

Sexuální obtěžování se týká především žen. Není však vyloučeno, aby obětí sexuálního obtěžování byl muž.

Ve většině případů není cílem donutit danou osobu k sexuálním hrátkám, ale spíše snaha upevnit si svou pozici. Nadřízený si prostřednictvím sexuálního obtěžování dokazuje svoji moc a zároveň kompenzuje nedostatky sebevědomí. Vzhledem ke skutečnosti, že v případě sexuálního obtěžování jde o formu násilí, které má psychickou povahu, je velmi obtížné ho prokázat.

Konstatování, zda lze určité jednání označit za sexuální obtěžování nebo zda, jde o jednání nevymykající se normě, vychází ze subjektivní interpretace určitého chování. Tedy pokud bude osoba, vůči níž chování potenciálního obtěžovatele směřuje, vnímat jeho jednání jako urážlivé nebo nevhodné, mající sexuální podtext, pak se může jednat o sexuální obtěžování, ačkoliv pachatel sám vnímal své jednání jako korektní a nezávadné.

Podle informační studie oddělení Gender & Sociologie, Sociologického ústavu Akademie věd ČR z roku 2005 se za sexuální obtěžování považuje například následující jednání:

- sexuálně podbarvené vtipy,

- narážky na soukromý život,
- posílání lechtivých obrázků e-mailem,
- sexuálně podbarvené řeči,
- ukazování erotických časopisů,
- sexuálně orientované poznámky,
- okukování,
- milostné vztahy mezi kolegy,
- nevhodné otázky na soukromý život,
- nechtěný tělesný kontakt,
- milostné vťahy mezi podřízenými a nadřízenými,
- nabídka na schůzku i přes nezájem,
- sexuální návrhy a pobídky,
- pokus o znásilnění.

Sexuálně podbarvené řeči, milostné vťahy mezi kolegy, nadřízenými, podřízenými a posílání lechtivých obrázků e-mailem jsou časté formy chování, se kterými se muži a ženy v zaměstnání setkávají. (A. Křížová, et. al. 2006, s. 39)

2.3 Příčiny násilí na pracovišti

Domnívám se, že výskyt těchto sociálně patologických jevů na pracovišti má přímou souvislost se stavem klimatu v naší společnosti. Všeobecně uznávanou skutečností je vzestupná tendence k agresivitě v naší společnosti. Současné ekonomická krize a s ní spojená recese zvyšuje v podnicích tlak na výkonnost. Ruku v ruce s tím narůstá hrozba nezaměstnanosti, která tuto situaci ještě více eskaluje. To je klima jako stvořené k zárodkům mobbingu a růstu počtu jeho výskytu.

Jednoznačnou příčinu mobbingu a dalších sociálně patologických jevů na pracovišti není možno určit, jelikož je to souběh mnoha faktorů, které jsou v různé době na pracovišti. Těmito faktory jsou zejména klima na pracovišti, osobnost pachatele a oběti, stres z přetížení a možná reorganizace společnosti a s tím spojená existenční nejistota, osobnosti managementu a struktura podniku. To vše tvoří předpoklady vzniku nepřátelského pracovního prostředí, které představuje živnou půdu mobbingu. Obecně se domnívám, že hlavním motivem mobbujícího, ať už je jím spolupracovník či náš nadřízený, jsou jeho vlastní nedostatky. Mobber si prostřednictvím šikany hojí vlastní komplexy. Motivy vedoucí k šikaně se liší podle postavení mobbera. Jiné důvody vedou k šikaně spolupracovníka, jiné nadřízeného. Rád bych ovšem zdůraznil své přesvědčení, že podíl oběti na vzniku sociálně patologických jevů na pracovišti je velmi malý.

Brigitte Huberová uvádí, že v případě mobbingu mezi spolupracovníky je motivem k šikaně taktéž strach. Jde o projev pudu sebezáchovy. Nejčastěji se pozornost mobbera zaměří na nově příchozí pracovníky, kteří jsou kvalifikovaní, schopní a ambiciózní. Představují totiž reálnou hrozbu možných změn na pracovišti, kterým je z pohledu mobbera, jež cítí ohrožení své pozice, nutné zabránit. (B. Huberová, 1995, s. 17-18)

Jaké jsou motivy pro šikany (bossing) ze strany nadřízeného pracovníka? Tím hlavním impulsem je strach. Může se jednat například o strach o svoji pracovní pozici spojený s žárlivostí na schopnosti a kvality nového zaměstnance. Nově příchozí jedinec, mladší, s novými zkušenostmi, znalostmi práce s počítačem, internetu, moderní, může ve starším nadřízeném, který má těsně před odchodem do penze, vyvolat důvodnou obavu o jeho pracovní pozici. Ten tedy použije na svoji obranu prostředky a moc, kterou v dané organizaci má jakožto nadřízený k tomu, aby případnou hrozbu, kterou pro něj nově příchozí zaměstnanec představuje, dostal pod svou kontrolu a pakliže to nebude možné, podnikl vše potřebné, aby se nového zaměstnance zbavil.

Jako další důvod lze uvést strach z celkové ztráty kontroly. Vedoucí zaměstnanec se neustále potýká s obavou, zda se proti němu uvnitř organizace nevytváří spiknutí. Nikdy si nemůže být jistý, jestli ho zaměstnanci respektují pro jeho schopnosti, pracovní úspěchy, osobní kvality nebo jen z povinnosti vzhledem k jeho postavení.

V neposlední řadě může být příčinou šikany hněv na danou organizaci nebo tlak, který je na vedoucího vyvíjen ze strany vedení podniku. V případech, kdy je nadřizený organizací kritizován, se může stát, že svou frustraci bude přenášet na podřízené nebo jednoho z nich, obětího beránka. To vše může vyvolat nebezpečný boj o moc, který eskaluje v projevy šikanování ze strany vedoucího, tedy (bossingu). Samozřejmě svoji roli hraje samotná osobnost nadřizeného. Větší sklony k šikaně lze pozorovat u lidí, kteří prahnou po moci, po ovládnání druhých. (B. Huberová, 1995, s. 97-99)

Jaké jsou motivy pro sexuální obtěžování? V případě sexuálního obtěžování hrají důležitou roli lidské pudy. Sexuálně obtěžovány jsou převážně ženy ze strany mužů. Ve většině případů představuje sexuální harašení demonstraci mužské dominance. Lze konstatovat, že se jedná o hlavní prostředek, který je ze strany mužů k prosazení převahy nad ženami používán. Muž tímto nevhodným způsobem, dává ženě najevo, že její postavení je níže než jeho, jakožto muže. (A. Křížová, et. al. 2006, s. 20-23)

Pavel Beňo označuje za nejčastější příčiny mobbingu následujících 10 „hlavních spouštěčů“:

- Nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí (autoritářský styl vedení).
- Nízká schopnost 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 (napjatá ekonomická situace).
- Závist a „konkurenční vztahy“ (konkurenční myšlení).
- Podstatné rozdíly v míře, případně nedostatek tolerance.
- Destruktivní zacházení s chybami či omyly.
- Struktura osobnosti mobbovaného, ale také lobbujícího (P. Beňo, 2003, s. 59)

Dle již citované informační studie Akademie věd ČR nezávisí míra výskytu sexuálního obtěžování na věku, vzdělání, stavu ani dalších osobních charakteristikách, ale spíše na charakteristice a oblasti trhu práce a pracovního prostředí. Větší míra výskytu případů sexuálního obtěžování je monitorována v pracovních oblastech, v nichž je převažující počet zaměstnanců mužského pohlaví. (A. Křížová, et. al. 2006, s. 36)

3. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM CELÉ SPOLEČNOSTI

3.1. Pachatelé

Pavel Beňo charakterizuje typologii osob dopouštějících se mobbingu a bossingu a sexuálního obtěžování následovně:

- Klasický bosser – jeho pohnutkou je skutečnost, že má moc a též potřebu se o ní neustále utvrzovat či se k této moci „dere“. Jeho metodou je pověřovat druhé nesmyslnými či nedůležitými úkoly. Neuznává práci druhých, neustále jejich práci veřejně kritizuje s cílem je zesměšnit a ponížit. Toto vše dělá jen s jediným cílem, všem ukázat „kdo je tady pánem“. Pro tohoto jedince je typická schopnost postupovat rafinovaně a má ve firmě potřebné konexe včetně potřebných informací. Ve stresových situacích dovede jednat bez skrupulí.
- Závistivec – jeho typickou obětí jsou osoby mající schopnosti nebo vlastnosti, které on nemá. Jeho metodou je znevažování a poškozování dobré pověsti oběti.
- Zbabělec – jeho motivací je strach z oběti z důvodu nedostatku sebevědomí. Bojí se změn. Často je sám obětí klasického bossera a vědomě šíří a rozdmýchává atmosféru zloby a marnosti. Bojí se přímé konfrontace. Jeho typickými výroky jsou „o tom s vámi nemá cenu diskutovat“. Často se sám staví do role „oběti“.
- Škodolibec – cítí pocit sebeuspokojení, když může někoho šikanovat, pomlouvát či intrikovat. Často je to vedoucí co má pocit, že pokud neoznačí aktivně viníka jako první, mohl by být za viníka považován i on sám.
- Tradicionalista – je ochráncem tradičních hodnot, zvyklostí a řádu. Cílem jeho útoků se stává vše nové a na ty co si dovolí porušovat tradice. Častou obětí jsou nováčci na jeho pracovišti.
- „Ušlechtilý pomocník“ – ví co se má a co se sluší a rád o tom každého poučí. Vždyť je to pro jeho dobro. Jeho skutečným motivem je ovšem touha všechny poučovat, ovládat a manipulovat s nimi. Na toho kdo si takové chování nenechá od něho líbit si hned stěžuje u vedoucího. (P. Beňo, 2003, s. 75-76)

Brigitte Huber se ve své knize Psychický teror na pracovišti pozastavuje nad otázkou, zda i samotný pachatel není obětí. Doslova se ptá, cituji: „Musí být ten, kdo šikanuje ty ostatní, chorobným sadistou? Anebo je sám spíše obětí, která se brání tak, jak umí“. Vyskytují se též úvahy, zda si mobber své jednání a jeho důsledky uvědomuje. Na druhou stranu, oběť šikanování pod vlivem dlouhotrvajících útoků proti jeho osobě vykazuje zřetelné změny osobnosti a toho si je pachatel zcela jistě vědom. Skutečnost, zda si důsledků svého jednání je vědom a přesto v tomto závažném jednání pokračuje, je otázkou jeho morální úrovně.

Odborníci se shodují, že vymezit typický profil o pachatele-mobbera je nemožné. Ptáte se proč? Je to dáno nedostatkem výzkumných projektů zaměřených právě na pachatele. Pozornost odborníků se soustředila především na oběti, příčiny a okolnosti šikany na pracovišti. Zaměření průzkumů na tyto faktory je determinováno skutečností, že mezi odborníky zabývajícími se tématem násilí na pracovišti se shodují, že hlavní odpovědnost za teror na pracovišti nesou vnější podmínky. I přes výše zmíněné lze provést rozlišení osob podílejících se na mobbingu následujícím způsobem:

- Strůjci – pro tuto osobu je typická nestálá aktivita ve vymýšlení nových způsobů útoku na oběť s cílem nenechat ji vydechnout. Aktivně mobbuje od počátku zcela záměrně a sleduje svůj vlastní prospěch z tohoto jednání. Někdy si tímto jednáním kompenzuje svoji nedostatečnost.
- Náhodní pachatelé – Nevýznamný náhodný konflikt mezi dvěma účastníky přeroste v déle trvající spor, v němž zúčastnění volí, zda se uchýlí k prostředkům obrany, které běžně užívá šikanující osoba. Při této volbě hraje hlavní roli morální úroveň pachatele, když volí, zda konflikt ukončí, nebo protivníka zničí.
- Spoluúčastníci – tyto lze rozdělit na aktivní, kteří aktivně podporují strůjce a pasivní, kteří tomuto jednání pouze přihlížejí a zavírají oči před násilím, které se na pracovišti každodenně odehrává. Všichni ti, kteří jen pasivně přihlíží, se stávají spolupachateli mobbingu.

Zda je větší počet pachatelů násilí na pracovišti mužského či ženského pohlaví nebylo přesně zjištěno. Je to dáno strukturou zaměstnání. Ať mobber použije jakýkoliv prostředek šikany, sleduje vždy jeden cíl, pak skutečnost, zda je mobberem muž či žena, není relevantní. Ignorace či pomluvy, obojí mohou ublížit stejně. Jde o to dosáhnout cíle, a ten je u obou, ženy i muže, stejný: zneklidnit oběť, ohrožit ji, vyvést ji z míry a postupně ji zahnat do izolace. (B. Huberová, 1995, s. 22-25)

Osobně se domnívám, že za určitých okolností jsme všichni schopni mobbovat, jelikož každému z nás je schopnost agrese vrozena. S ohledem na to, že mobbing úzce souvisí a vyvíjí se z neřešeného konfliktu, které nás provázejí celým životem, velmi snadno se nastane situace, kdy se změní vnímání aktérů konfliktní situace. Z obyčejného konfliktu se rázem může stát zdrojem pocitů křivdy či nepochopení. Ruku na srdce, kdo z nás někdy s někým nemanipuloval, či záměrně někam netlačil. Je jen otázkou osobnostních kvalit každého jedince, zda dokáže ovládnout to zvíře dřímající v každém z nás.

3.2. Oběti

Domnívám se, že opětovně jako v případě pachatele není možné vymezit rysy typické oběti násilí na pracovišti. Obětí násilí na pracovišti se může stát za určitých okolností kdokoliv, kdykoliv a kdekoliv, aniž by vědomě či nevědomě zavedl jakoukoli příčinu k takovému chování vůči jeho osobě. Ovšem u některých jedinců je možno predikovat zvýšenou pravděpodobnost, že se stanou obětí potencionálních pachatelů - mobberů než ostatní jedinci. Je možné tedy vymezit některé ze znaků osobností, u jejichž nositelů je větší pravděpodobnost, že se stanou obětí mobbování.

Jedinci, které si mobbeři pro své jednání vybírají, se některými rysy své osobnosti odlišují od ostatních, vymykají se „normálu“ či jsou něčím nápadní. Přitahují tedy zákonitě větší pozornost. Za rizikovou skupinu lze označit jedince citlivé, bez pevného zázemí rodiny a přátel, jedince nacházející se v existenční krizi, mající tělesně postižení či jsou závislí na pomoci ostatních. Ptáte se proč? Položím-li si tuto otázku, odpověď je nasnadě. Jedinci mající pevné zázemí, oporu ve své rodině, široký okruh přátel, věnující se mnoha aktivitám ve volném čase a jsou sami se sebou spokojeni, jsou schopni díky zdravému sebevědomí lépe komunikovat s ostatními a tedy řešit konflikty i zvládat stres. Případný agresor si najde pro mobbování, slabšího jedince, protože tímto výběrem jedince si zajistí větší pravděpodobnost úspěchu jeho aktivit. Člověk bez zdravého sebevědomí, pochybující sám o sobě, bez kvalitních sociálních vazeb skýtá větší pravděpodobnost, že se nedokáže dostatečně úspěšně bránit a snadněji podlehne mobbingovým aktivitám agresora. Další rizikovou oslabenou skupinu jedinci mající omezený finanční zdroj pro uspokojování svých životních potřeb, což u těchto jedinců působí dlouhodobé psychické napětí, stres a frustraci. Obavy z možné ztráty práce a s tím i důležitého finančního příjmu, který je pro danou osobu v její životní situaci nepostradatelný, tyto pocity zvyšuje. Naopak dostatečně finančně zajištění jedinci, kteří nejsou existenčně závislí na daném zaměstnání, lépe zvládají zátěžové situace v zaměstnání a pokud tato zátěž přesáhne pro ně únosnou mez, jsou v této situaci schopni ze zaměstnání odejít. Dovolím si ovšem konstatovat, že není nic neobvyklého, když se terčem lobbingových aktivit stane naopak osoba úspěšná, protože i ta vybočuje z konformity daného pracovního prostředí.

Hans-Jürgen Kratz ve své knize uvádí s odvolání na výzkum prof. Zapfa, že mobbingu na pracovišti čelí více mladší ženy (35let) a starší muži (50let). Průměrný věk původců mobbingu činí 40 let. Jako velmi typickou oběť mobbingu uvádí ženy zaujímavější profesní postavení, které bylo dosud tradičně vyhrazeno mužům. Tyto ženy mají 75% šanci, že se stanou terčem těchto aktivit ze strany mužských kolegů. U žen to ovšem funguje obdobně. Autor to ukazuje na závěru výzkumu, ze kterého vyplynulo, že muži pracující jako učitelé v mateřských školách jsou vystaveni mobbingu dvakrát častěji než jejich spolupracovnice.

Za velmi závažné považují výsledek švédského výzkumu, na který se autor odkazuje, podle něž se zdravotně postižení setkávají s mobbingovými aktivitami vůči jejich osobě pětkrát častěji než jejich spolupracovníci bez zdravotních omezení. (H. J. Kratz, 2005, s. 20-22)

Brigitte Huberová ve své knize charakterizuje obvyklé oběti teroru na pracovišti následovně:

- Osamocená – žena v mužském kolektivu, svobodná žena mezi vdanými, ošetřovatel mezi sestřičkami, redaktor v ženském kolektivu,
- Nápadná – lidé, kteří se nějakým způsobem odlišují – cizinci, tělesně postižení, lidé s dialektem, svobodné matky mezi vdanými,
- Úspěšná – po té, co spolupracovnice dosáhla pracovního postupu, stává se terčem útoků. Motivem zde je závist ostatních pracovníků.

Nová – Přistupovat k novým kolegům se sympatiemi nebo alespoň nezaujatě představuje, ač by to mělo být samozřejmostí, pro mnoho lidí značný problém. Závist a výhrady se objevují především tehdy, když se nová síla může prezentovat něčím, co ji odlišuje od zbytku pracovního kolektivu, například lepším vzděláním, nižším věkem než je průměr, případně může nahrazovat kolegyni, která byla velmi oblíbená.

Dále autorka uvádí, že typická odvětví mobbingu jsou úřednické profese, kde pracovníci úřadů dělají ze života peklo svým kolegům mnohem častěji než například dělníci. Toto lze spatřovat v rozdílném řešení konfliktů na pracovišti. Dělníci mají tendenci se zbavovat frustrace přímo bez toho, aby k celé věci mlčeli. Úředníci to často řeší naopak. Necháávají si vše pro sebe a uchylují se k intrikování. To také souvisí s odlišným způsobem jejich práce. Při manuální práci je možné se lépe zbavit psychické tenze a tak nehrozí v takové míře vleklá eskalace konfliktu. Rovněž konkurenční myšlení v úřednických profesích je mnohem výraznější.

To souvisí s možností rychlého kariérního postupu a tak tomu často trochu napomůže. (B. Huberová, 1995, s. 21-22)

Podle informační studie oddělení Gender & Sociologie, Sociologického ústavu Akademie věd ČR jsou ženy nejčastěji oběťmi sexuálního obtěžování v práci. Od žen se v pracovním prostředí očekává, že budou souhlasit se sexuálně orientovaným chováním vůči nim. Nejčastějším případem vzájemných vztahů aktérů sexuálního obtěžování z hlediska pohlaví je žena v pozici oběti a muž v roli iniciátora. Nejčastěji dochází k sexuálnímu obtěžování mezi spolupracovníky, i když dochází k sexuálnímu obtěžování i ze strany vedoucích pracovníků. U většiny sledovaných forem sexuálního obtěžování je označován muž jako iniciátor a žena jako oběť, přičemž asi čtvrtina těchto případů obtěžování jde na vrub jejich nadřízeným. (A. Křížová, et. al. 2006, s. 46-47)

3.3. Důsledky mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na oběti a jejich rizika

Důsledky mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování zahrnují celý komplex fyzických a psychických problémů. Ve valném množství případů se důsledky těchto aktivit přenášejí i mimo profesní život oběti a zasahují do jejího osobního, partnerského či rodinného života.

Oběť je neustále vystavena stresu. Její organizmus je přetížen, což se projeví na jejím zdraví. Šikánování trpí závažnými psychosomatickými potížemi od bolesti hlavy, krku a zad, zažívacích problémů až po dušnost nebo zvýšený tlak. To vše s sebou přináší vyšší riziko kardiovaskulárních chorob, infarktu nebo astmatických chorob. Dlouhodobé vyčerpání organismu vede k oslabení imunity a zvyšuje riziko vzniku nádorových onemocnění.

Domnívám se, že mezi psychické důsledky mobbování lze přiřadit i poruchy spánku, poruchy koncentrace, noční můry, špatnou náladu nebo pocity úzkosti či ztrátu důvěry v sebe sama a okolní svět. Vzorovým následkem psychického teroru na pracovišti, jsou depresivní stavy, kterých se oběť nezbaví ani, když je mimo pracoviště. Naopak se stanou součástí její osobnosti. Oběť trvale trpí ztrátou chuti do života a přetrvává u ní pesimistická nálada. Sklíčenost, smutek a pesimismus, které lobbingové aktivity provází, ji zároveň vzdaluje od svého okolí. Oběť má tendenci od sebe odhánět přátele, čímž se zhoršuje naděje na upevnění mezilidských vztahů, které jsou pro úspěšné zvládnutí nastalé situace velmi důležité. Začínají poruchy koncentrace, výpadky paměti, nespavost, roztěkanost a permanentní únava. Mobbováním vyvolané následky přetrvávají po delší dobu, což má za následek úplné vyčerpání organismu. Oběť je na pokraji svých sil. Konečným důsledkem tohoto psychického teroru mohou být v krajním případě i sebe destruktivní myšlenky.

Hans-Jürgen Kratz ve své knize uvádí, následují vyhodnocení poznatků jedné mobbingové linky z Hamburku, ze kterých vyplívají, že z 2100 volajících si stěžovalo

- 31% na psychosomatické potíže jako deprese, úzkostné stavy a příznaky stresu až po náhlé částečné nebo úplné ohluchnutí a nervové zhroucení,
- 25% na žaludeční potíže,
- 22% na poruchy spánku,
- 15% na bolesti a zatuhlost, od bolestí hlavy po revmatismus.(H. J. Kratz, 2005, s.35-36)

Lenka Svobodová uvádí ve své knize tři následující možné dopady mobbingu tak jak je uvádí Davenportová a kol. (1999) cituji:

1. Oběť mobbingu buď odolá, anebo se od něj oprostí ještě v počáteční fázi, je schopná se bez potíží opět začlenit do pracovního procesu i do kolektivu.
2. Oběť má značné psychické i fyzické potíže a její začlenění zpět je velmi náročné, nicméně možné
3. Oběť je vlivem lobbingových aktivit natolik „narušená“, že není schopna pracovat, dochází k chronickým potížím, které ji znemožňují pracovat.

(L. Svobodová, 2008, s. 19-20)

Pro zdůraznění závažnosti možných důsledků mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na oběti uvádím následující psychické poruchy tak jak je charakterizovala ve svém odborném příspěvku Olga Kulisková, cituji:

„ F 43.1 Posttraumatická stresová porucha

Definice: opožděná a protrahovaná odpověď na stresovou událost nebo situaci krátkého nebo dlouhého trvání, která má výjimečně nebezpečný nebo katastrofický charakter a která by pravděpodobně způsobila hluboké rozrušení téměř u kohokoliv. Typickými projevy jsou epizody opakovaného znovuprožívání traumatu v podobě živých vzpomínek, snů nebo nočních můr, při kterých se znovu vynořují dosud živé pocity ochromení a emočního oploštění, odtazení se od ostatních lidí, netečnost vůči okolí, anhedonie, vyhýbání se situacím a činnostem připomínajícím trauma.

Etiologie: multifaktoriální etiologie souvisí s genetickou i získanou psychologickou výbavou. Predispoziční faktory (osobnostní rysy) mohou snížit práh pro vývoj poruchy nebo zhoršit její průběh.

Epidemiologie: u rizikových skupin (váleční veteráni, jedinci, přeživší pobyt v koncentračních táborech, oběti kriminálních činů, teroristických útoků) se uvádí rozmezí 3–58 %.

Průběh a prognóza: porucha může vzniknout v kterémkoli věku po traumatu po období latence. Latence může trvat týdny až měsíce. Průběh je proměnlivý, ve většině případů dochází k úzdavě. K chronickému průběhu dochází u malé části jedinců, s případnou přetrvávající změnou osobnosti (F62.0). Běžné je nadměrné vegetativní podráždění, zvýšená úleková reakce, nespavost, úzkost, deprese, suicidální myšlenky.

Léčba: individuální psychoterapie, skupinová psychoterapie, umožňující prožitek opory od spolupacientů, kteří zažili podobné trauma. V současnosti vznikají spontánně tzv. svépomocné skupiny nejen pro postižené, ale i pro jejich příbuzné.

Farmakoterapie: antidepresiva TCA (amitriptylin, imipramin), SSRI (fluoxetin, sertralin), stabilizátory nálady (lithium 300–1 mg/den), anxiolytika (clonazepam).

Pozn.: dávkování bylo uvedeno u úzkostných poruch.

F43.2 Poruchy přízpusobení

Definice: stavy subjektivních obtíží a poruch emotivity, které jsou na překážku společenskému styku a výkonu. Vyuvíjejí se v období adaptace na významnou životní změnu nebo na stresovou životní událost. Pro stanovení diagnózy je důležitý počátek příznaků do 1 měsíce od vystavení zřetelnému psychosociálnímu stresoru, nikoliv neobvyklého nebo katastrofického rázu. Dle převládajících příznaků mohou být dále specifikovány (krátká depresivní reakce – ne delší než měsíc, prodloužená depresivní reakce – ne delší než 2 roky, smíšená úzkostná a depresivní reakce a další).

Etiologie: stresor může zasáhnout integritu sociální sítě jedincem (zármutek, prožitek odloučení), systém sociální podpory a hodnot (migrace, statut uprchlíka) nebo znamená vývojovou krizi (nástup školy, rodičovství, odchod do důchodu). Významnou roli hrají individuální dispozice a tělesná a duševní přecitlivělost jedince, avšak bez přítomnosti stresoru by se porucha nerozvinula.

Léčba: krizová intervence, psychoterapie, pokud možno bez psychofarmak, podporujících status nemocného“. (O. Kulísková Olga, staženo 7.2.2009)

3.4. Důsledky mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na organizaci i společnost a jejich rizika

Domnívám se, že převážná většina podniků, organizací v České republice podobně jako v zemích nepovažuje mobbing, bossing a sexuální obtěžování na svých pracovištích za problém, kterému by měli věnovat svoji pozornost. Osobně jsem přesvědčen, že tyto patologické jevy na pracovištích jsou v českých „pracovních vodách“ řešeny až, když eskalace těchto jevů představuje vážné následky pro organizaci. Zde bych, ale považoval za nutné položit si otázku, jaké konkrétní kroky se skrývají za termínem „řešeny“. Dovolím si tvrdit, že v českém pracovním prostředí se zpravidla se za tímto řešením skrývá jediné opatření. Tímto opatřením je snaha se problémového pracovníka rychle zbavit. Je otázkou, do jaké míry je toto opatření účinné. Nebezpečí je zdá se zažehnáno, ale tomu opravdu tak? Není to jen další nový začátek stejného problému? A tak jediným výsledkem tohoto rádooby „řešení“ je zpravidla další prohloubení potíží oběti.

Vynecháme-li čistě prosociální důvody k řešení mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování na pracovišti, mělo by být takto učiněno z důvodu velkých finančních ztrát, jak organizací, tak celé společnosti. Násilí na pracovišti přináší velké ekonomické ztráty celé společnosti, ale mají zásadní vliv na pracovní výkony, nejen oběti, tak i aktérů.

Eberhard G. Fehlau uvádí ve své knize k rizikům mobbingu na pracovišti následující:

Kdo musí žít ve stálých sporech, reaguje na toto často zdravotními problémy (např. vysoký krevní tlak, bolesti žaludku, poruchy spánku). Neustále zlobení a vnitřní neklid, ba i dokonce zoufalství, to vše značně zhoršuje zdravotní stav. Mocenské boje a sváry přivedou mnohé pracovníky k tomu, aby se nechaly uznat nemocnými i bez věcně odůvodněné diagnózy, protože to spatřují jako jediné východisko. Jen díky nepřítomnosti na pracovišti se jim daří vyváznout z konfliktního pole a nalézt klid. Proto je vysoký stav nemocných velmi často výrazem silně konfliktních pracovních vztahů. Také časté příchody a odchody pracovníků jsou zpravidla odrazem vysokého stupně konfliktního potenciálu. Neustálé střídání kolegů ztěžuje budování pozitivních vztahů mezi pracovníky a má na svědomí vznik nepříznivého napětí. Když se pracovníci cítí dobře, nebudou se bezdůvodně chystat na změnu pracoviště. (E.G. Fehlau, 2003,30-31)

Vedení společností i vedoucí pracovníci si musí být plně vědomi skutečnosti, že násilí probíhající na pracovišti přináší společnosti značné ekonomické ztráty. Tyto ztráty jsou zapříčiněny nejen díky nízkému pracovnímu výkonu obětí, ale i mobbera, který věnuje mnoho pracovního času vymýšlení nových způsobů útoku a následně i jejich praktické realizaci. Nejsou to, ale jen oni kdo působí ekonomické ztráty. Vlivem probíhajícího násilí se mění pracovní klima na pracovišti a přechází v nepřátelské a disfunkční prostředí. Dříve dobře fungující kolektivy se rozpadají, kolegové spolu vzájemně nespolupracují a ztrácejí motivaci a chuť do práce. Přičteme-li k tomu další náklady, které musí společnost vyplácet po dobu pracovní neschopnosti svých zaměstnanců, může se přehlížení násilí na pracovištích velmi prodražit. Dále považuji za nutné upozornit, že si organizace přehlížející násilí na pracovišti zadělávají i na pořádný problém do budoucna, jelikož zákonitě odliv schopných pracovníků směrem ke konkurenci a tyto pracovníky lze často stěží nahradit. S tím zákonitě souvisí nutnost vynaložit často nemalé náklady na získání a vyškolených nových potřebných pracovníků. To vše vede ke snížení výkonnosti organizace a často ke ztrátě konkurenceschopnosti. Vždyť v dnešní globální ekonomice jsou to často zaměstnanci, či jak dnes s oblibou říkáme lidské zdroje organizací, kteří rozhodují o míře konkurenceschopnosti a úspěchu společnosti.

A tím se vlastně opětovně dostáváme na začátek problémů, které zapříčinily neřešené projevy násilí na pracovišti. Vždyť mobber nám na pracovišti nadále zůstal a posílen úspěchy svého jednání si často vybírá novou oběť svých násilných aktivit. A tím se kruh problému pro organizaci uzavírá. Mobber dále mobbuje, klima na pracovišti se nelepší, organizace stále ztrácí a ztrácí. Ovšem nejsou to jen organizace, kdo ztrácí, ale i celá společnost. Důsledky mobbování na pracovištích jsou zřejmé. Spočívají ztrátu schopných lidí v produktivním věku, ze kterých se stali díky duševnímu i fyzickému vyčerpání dlouhodobě nemocní což znamená další finanční výdaje spojené s jejich léčením a výplatou nemocenských dávek. A to jsou jen ekonomické dopady.

Považuji za nutné zde také zmínit další závažné sociální důsledky pro společnost, jelikož se důsledky násilí na pracovišti promítají i do soukromé roviny života obětí. Těmito důsledky jsou narušené přátelské a rodinné vazby, které nejsou schopny často čelit tlaku zátěže a tak se potažmo stávají další nepřímou obětí neutěšeného pracovního prostředí. To v konečném důsledku jen prohlubuje negativní důsledky na oběť, která tak přijde často o všechno, na čem jí záleželo a zůstává jí jen beznaděj a obtížná cesta k nápravě, která nemusí být vždy úspěšná.

4. KDE HLEDAT ŘEŠENÍ A MOŽNOSTI ÚČINNÉ OBRANY

Jak lze dovodit z názvu kapitoly, je věnována hledání řešení násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování, jako závažného sociálního problému dnešní společnosti. Následující podkapitoly budu věnovat hledání možností řešení a účinné obrany spolu s prevencí těchto projevů násilí na pracovišti. A právě zde, při hledání řešení se otevírají široké možnosti využití poznatků oboru Sociální pedagogika, jakož i absolventů tohoto studijního oboru v praxi. Jako jedna z možností uplatnění poznatků oboru Sociální pedagogika je nepochybně i v prevenci těchto projevů násilí na pracovištích, o čemž bude podrobněji pojednáno v následujícím textu.

4.1. Jak rozpoznat projevy mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na pracovišti

Pokládám za často obtížné rozlišit, zda se jedná v konkrétním případě o mobbing, bossing, sexuální obtěžování či nikoli, a proto považuji za nutné tomuto jevu věnovat dostatek pozornosti i času. Žádná situace by se neměla podceňovat, ale zároveň i přeceňovat. Zde bych rád upozornil na problém spočívající v nesprávném užívání těchto pojmů. Zde by se dal uvést příklad, kdy přecitlivělé osoby, kterým se nedostává uznání a pochopení ze strany kolegů se cítí ukřivděni a tedy negativní reakce ze strany svých kolegů či vedoucích pracovníků považují za lobbingová aktivity proti jejich osobě. Za častou chybu považuji označování tímto termínem prosté důsledné vyžadování plnění pracovních povinností ze strany vedoucích či kolegů.

Užitečným vodítkem pro rozeznání mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování by mohla být znalost a pravidel průběhu těchto aktivit, které jsou důkladně popsány a rozebrány v kapitole 3.2. I zde jistě platí často užívané výroky, že nejlepší obranou včasná prevence a s tím souvisí i včasné rozeznání příznaků.

Domnívám se, že jako užitečná pomůcka pro rozeznání možných projevů

mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování na pracovišti by mohl být způsob, který ve své knize věnované výskytu tohoto jevu na pracovišti publikovala Brigitte Huberová. Ta doporučuje otestovat za pomoci odpovědí na jednoduché otázky klima na pracovišti, s nímž přímo souvisí velikost osobního rizika výskytu projevů násilí na pracovišti.

Pro otestování nálady na pracovišti doporučuje odpovědět si na otázky:

- Nálada v pracovním kolektivu a případné vzájemné problémy mezi spolupracovníky je našemu vedoucímu pracovníku lhostejná. Důraz klade na to, aby vše fungovalo.
 - V organizaci je silný konkurenční tlak, a ten kdo chce povýšit, musí mít ostré lokty.
 - V organizaci je přítomen alespoň jeden z následujících stresujících faktorů: časová tíseň, personální podstav, hluk, špína, teplo atd.
 - Soukromé kontakty jsou na pracovišti spíše výjimkou.
 - Pokud přijde za pracovníkem vedoucí většinou je to z důvodu kritiky či nutnosti přesčasů. Chválí jen sporadicky.
 - V organizaci je ustrnulá hierarchie a důležité informace obtížně pronikají mezi pracovníkům.
 - Fluktuace na pracovišti či podniku je vysoká a mnoho pracovníků doufá, že najdou nové místo.
 - Během posledního roku došlo k zásadním pracovním změnám a zaměstnanci na ně byli nedostatečně připraveni.
 - Pomluvy a šeptandy jsou na denním pořádku. Otevřeně se takřka nekomunikuje.
 - Organizace je ve špatné ekonomické situaci a další vlnu propouštění nelze vyloučit.
 - Pokud se někdo na pracovišti dopustí omylu, ostatní se postarají, aby se to dozvěděl vedoucí.
 - Závist a intriky jsou na pracovišti široce rozšířeným jevem.
 - Vedoucí je náladový, nevypočitatelný a nemá rád odpor.
 - Pokyny vedoucích si často protirečí. Nikdo neví jak se chovat a co dělat.
- Pokud převažují kladné odpovědi na předešlé otázky, lze s určitostí říci, že klima na pracovišti znamená zvýšené riziko výskytu mobbingu na pracovišti.

Pro otestování, zda nejste terčem mobbingu spolupracovníků doporučuje autorka odpovědět si na následující otázky:

- Vstoupím-li do místnosti, rozhovor náhle utichá.

- Šíří se o mě pomluvy.
- Je mi přidělen úkol, který je hluboko pod mou kvalifikaci.
- Má přítomnost na pracovišti podlého zjevně zvýšené kontrole.
- Jsou mi kladeny za vinu omyly, kterých jsem se nedopustil/a/.
- Nehezkým způsobem je hodnocen můj soukromý život.
- Je mi přidělována nesmyslná činnost.
- Nejsem pouštěn ke slovu.
- Jsem vyloučen z účasti na soukromých momentech pracovního života (např. polední přestávka).
- Moje práce je podrobována přemírou kritiky.
- Jsou mi přidělovány nepříjemné, nebezpečná či obtížné práce.
- Je mi ústně i písemně vyhrožováno.
- Byl jsem přeložen na horší místo.
- Je mi přiděleno takové pracovní místo, kde mohu jen obtížně udržovat kontakt s kolegy.
- Není mi přidělována žádná práce, ale musím být stále přítomen na pracovišti.
- Má tělesná vada či choroba je terčem posměchu.
- Je se mnou jednáno jako bych byl vzduch.
- Jsem vyvádět z míry opovržlivými pohledy či gesty.
- Okřikují mě, či mi nadávají.
- Mé politické či náboženské smýšlení je otevřeně kritizováno.
- Pomlouvají mě za zády.
- Na mém pracovišti se něco schválně poškodí nebo ztratí.
- Můj psychický stav je častým tématem rozhovoru kolegů.
- Nejsem informován o důležitých skutečnostech či změnách.
- Moji žádost o rozhovor zamluví.
- Jsem izolován a vyhýbají se kontaktu se mnou.
- Je mi zakázáno se vyjadřovat.
- Vyhrožují mi fyzickým násilím a někdy dokonce výhrůžky realizují.
- Jsem obětí telefonického obtěžování.

Autorka opětovně uvádí, že výčet otázek lze ještě podstatnou měrou rozšířit. Pokud jste ovšem odpovídali převážně kladně jste nejspíše obětí mobbingu na pracovišti. Ale pozor. Musí se tak stávat opakovaně po delší dobu, aby šli toto jednání hodnotit jako mobbování. (B. Huberová, 1995, s. 26-33)

4.2. Možnosti účinné obrany proti mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování na pracovišti

Je možná účinná obrana proti mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování? Jistě je to otázka, kterou si položí každá oběť těchto aktivit. Bohužel, musím konstatovat svoje přesvědčení, že osvědčená a účinná univerzální strategie boje proti těmto aktivitám neexistuje. Je to dáno jedinečností proměnných provázející každý jednotlivý projev těchto aktivit. S jistotou se dá pouze říci, že staneme-li se cílem tohoto skrytého násilí, máme různé možnosti řešení, a to – zůstat v zaměstnání být obětí nadále, odejít ze zaměstnání nebo zůstat na pracovišti a bojovat. Nutno zdůraznit, že jak bylo popsáno v předchozím textu, jedná se o násilí skryté, bez viditelných stop čímž se obrana stává velmi obtížnou. Pokud se rozhodneme bránit, určitě je potřeba začít co nejdříve. Čím dříve léčba, tím je lepší prognóza na úspěch.

Brigitte Huberová na téma účinné obrany zdůrazňuje, že nejhorším řešením z pohledu oběti by bylo snažit se tyto útoky přehlížet, sklonit hlavu a čekat s nadějí, že ustanou. Upozorňuje, že jediným důsledkem tohoto jednání bude eskalace situace, jelikož tato reakce jen posílí sebevědomí mobbera. Dále důrazně upozorňuje, že řešením není ani vyhýbání se mobberovi či přehnaná vstřícnost nebo dokonce přizpůsobení. Mobbera takové chování pouze utvrdí v efektivitě jeho počínání a obrana proti jeho aktivitám se stane obtížnější. Pokud zjistíme, že jsme se stali objektem mobbingu, lze očekávat dlouhou dobu jejich trvání. Je nutné uvědomit si plně důsledky takového jednání vůči svojí osobě, jelikož budeme pod velkým psychickým tlakem, který změní naše chování a jednání. Nejspíše budeme nevrly, podezřívavý a nepřátelští a tak se nám zpočátku naklonění kolegové začnou vyhýbat a tak přijdeme o potřebnou podporu ve svém boji s mobberem. (B. Huberová, 1995, 114-118)

Lze říci, že je nutné si odpovědět na zásadní otázku “ Odejít či setrvat a bojovat“. Odejít znamená zbavit se nepříjemných útoků proti svojí osobě a zůstat znamená udržet si, alespoň prozatím, svoji pracovní pozici. Odpověď na tuto otázku je naprosto zásadní a vyplývá z jedinečnosti každé jedné situace. Jednou z možností při rozhodování svého dalšího počínání je si udělat malou inventuru výhod a záporů obou možných řešení. Nutno zdůraznit, že pokud se rozhodneme, že raději změním pracovní místo, měli bychom to udělat co nejdříve, jelikož dopad mobbování se dosud neprojevil na plnění pracovních povinností a tak nemá zaměstnavatel důvod nám dát

negativní pracovní posudek. Dalším důležitým momentem je i skutečnost, že nové zaměstnání se obvykle hledá lépe, dokud jsme ještě zaměstnaní. Stane-li se zaměstnanec objektem mobbingu měl by postupovat dle následujícího schématu po jednotlivých bodech, které si následně rozvedeme podrobněji.

Tyto body jsou:

1. Provést zhodnocení a inventuru svojí situace.

Pokud se rozhodl zůstat a bojovat musí aktivně jednat. Doporučuje se vést si deník, kde si bude zapisovat, co se konkrétně stalo a kdy k tomu došlo. Nutno psát co nejkomplexněji vše co se událo včetně svých pocitů a případné svědky těchto událostí. Měl by se snažit shromáždit listinné důkazy (vzkazy, výhrůžky), které mohou její tvrzení osvědčit. Výhoda takového deníku spočívá v komplexním shrnutí všech aktivit proti ní, ale zároveň se má možnost se „vypsat“ ze svých zážitků a tak uvolnit vnitřní napětí spojené s útoky proti ní.

2. Uvědomit si svá slabá místa a přijmout opatření k jejich odstranění.

Velmi důležité je snažit se naslouchat hodnocení naší osoby ostatními. Není to pravda snadné, ale poskytne nám to cenné informace ve vztahu vnímání svojí osoby ostatními. Bude tak schopen nalézt svá slabá místa a vyhodnotit důsledky svého chování a jednání na okolí. S tím, jak bude intenzivně odstraňovat svá slabá místa, bude se i snižovat možnosti útoků proti jeho osobě.

3. Vyhledat pomoc své „sociální sítě“.

V předchozích částech tohoto textu byl již zmíněn důležitý doprovodný prvek mobbování, kterým je velké emocionální zatížení oběti, která pak snadno ztrácí tolik potřebný nadhled. Musí si uvědomit, že čím více morální a emocionální podpory se mu podaří získat, tím lépe obstojí v obtížné situaci. Proto je důležité, aby se nesnažil bojovat proti mobberovi sám, jelikož mu hrozí velké nebezpečí, že se dostaneme do izolace. Další důležitou stránkou je blahodárné působení vědomí, že na problém není sám a zároveň má možnost se „vypovídat“ ze svých zážitků a tak uvolnit vnitřní napětí spojené s útoky proti němu.

4. Hovořit s mobberem a jeho konání vůči vám.

Pokud pozná, že se stává terčem mobbování je dobré, aby si s mobberem o jeho počínání vůči němu pohovořil. Ovšem pozor. Tento rozhovor si musí předem dobře připravit a nenechat se vyprovokovat. Rázné věcné chování mu bude jistě dobrým spojencem. Cílem tohoto rozhovoru je pokusit se již v zárodku eliminovat vzrůstající

konflikt a mobberovi důrazně naznačit, že nebude jeho chování trpět, ale bude se tvrdě bránit.

5. Má smysl vystupňovat konflikt?

Lze říci, že spíše ne. Rozhodně to nevyřeší jeho obtížnou situaci a tak jediným výsledkem eskalace konfliktu je situace, kdy prohrávají všichni.

6. Myslet pozitivně.

Velmi důležité v tíživé situaci je snažit se myslet pozitivně. Pokud se mu podaří navodit si pozitivní myšlenky, bude lépe čelit úzkosti a strachu. Musí si uvědomit, že pesimistické myšlenky a neustálé přehrabování v problému mu situaci vyřešit nepomůže, ale naopak zkomplikuje.

7. Vystupovat sebevědomě.

Musí se snažit se vyhnout gestům, která prozradí jeho nejistotu. Vystupovat klidně a rozvážně i ve stresujících situacích, čímž naznačí ochotu hovořit a spolupracovat. Pokud se bude chovat přátelsky a odvážně navozuje tím osobní vztah, který je součástí prevence mobbingu vůči jeho osobě.

8. Skrývat své slabiny při vstupu do nového kolektivu.

První dojem je velmi důležitý. Při vstupu do nového zaměstnání musí na sebe příliš nezorňovat a dobře sledovat své okolí. Velmi důležité je, aby co nejlépe poznal „mapu“ v novém zaměstnání.

9. Dodržovat skupinové normy.

Každá skupina má své normy, které určují pravidla chování dané pro konkrétní skupinu lidí. Záleží na týmu, jaká pravidla si vytvoří. Lze říci, že by se měl s těmito pravidly seznámit, jelikož v zaměstnání těmito pravidlům stěží utéče. Proto by se rád choval dle svých pravidel, musí se sklonit před týmovými normami. Nutno podotknout, že případné porušení normy, je spojeno se snahou přivést „černou ovci“ k rozumu a tak má zaděláno stát se klasickou obětí mobbingu.

10. Bránit se útokům proti němu.

Čas od času se setká s lidmi, kteří se snaží nad ním získat domnělou převahu a prosadit se na jeho úkor. Jde-li o jednorázové vykolejení je na místě spíše zdrženlivá reakce. Pokud na něho ovšem někdo útočí, měl by věcně, ale tvrdě reagovat. Pokud se mu podaří úspěšně čelit útoku a vyhrát, je nutné, aby neporazil protivníka „na hlavu“. Vždyť s ním musí zpravidla nadále spolupracovat a proto je užitečné umožnit mu „zachovat si tvář“. V opačném případě by se protivník jen utvrdil ve svém nepřátelství a byl by jeho úhlavní nepřítel.

11. Volit právní cestu obrany.

Možnosti právní obrany jsou rozebrány v následujícím textu. Jak již bylo v textu uvedeno je mobbování obtížně prokazatelné, jelikož se jedná o aktivity probíhající skrytě. Je na místě uvést, že soudní řízení je zdlouhavý a deprimující proces s nejistým výsledkem. Trestní oznámení podané na mobbera mu ovšem může značně zkomplikovat jeho osobní situaci a tak je možné, že podání tohoto trestního oznámení ho může „vyléčit“ od pokračování v mobbingu. (H. J. Kratz, 2005, s. 85-119)

4.3. Možnosti prevence

Oblast prevence negativních jevů na pracovištích je jako stvořena pro uplatnění poznatků oboru Sociální pedagogika, jakož i absolventů tohoto studijního oboru v praxi.

Nejlepší způsob jak se vyhnout mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování na pracovišti zcela jistě včasná prevence. Domnívám se, že i v tomto případě bezesbytku platí to mnohokrát opakované a ověřené pravidlo, že prevence je vždy levnější a méně obtížná než následné řešení již existujících následků.

Blahoslav Kraus ve své knize uvádí, že poznatky oboru Sociální pedagogika nenabízí jen možnost profesionálního zásahu a pomoci při řešení již existujících sociálních problémů, ale sociálně výchovné působení jako prevenci těchto sociálních problémů. Příkladem takového působení může být snaha ovlivnit pracovní klima směrem k soudržnosti, vzájemné pomoci, toleranci, spolupráce a potlačit vytváření atmosféry výkonové soutěživosti, rivality, posměchu slabším a méně úspěšným či naopak více úspěšných. Současně je třeba také nastolit pravidla a dbát na jejich dodržování, jejichž cílem je ochránit jednotlivé pracovníky před nejistotou a chaosem nastolení zdravého klimatu uvnitř organizace. (B. Kraus, 2008, s. 145-147).

Velmi důležitým článkem každé organizace jsou přímí vedoucí jednotlivých pracovníků organizace. Jejich důležitost spatřuji především v jejich možnosti přímého ovlivňování dění na jím řízených pracovištích a mají zpravidla osobní znalost jednotlivých podřízených a přehled o celkovém klimatu jím řízeného pracoviště.

A právě na těchto pracovních pozicích může docházet k velmi širokému uplatnění poznatků oboru Sociální pedagogika a absolventů tohoto studijního oboru.

Hans-Jürgen Kratz na téma prevence ze strany vedoucích zdůrazňuje též nutnost péče o dobré pracovní klima. Zdůrazňuje, že vedoucí by neměl preferovat krátkodobá řešení spočívající v rázném zásahu. To mi mohlo v konečném důsledku jen omezit jeho viditelné projevy, ale problém by zde zůstal dále a často i eskaloval. Doporučuje tedy vedoucím věnovat případnému řešení konfliktů dlouhodobější pozornost. Apeluje na vedoucí pracovníky, aby nepovažovali odchod oběti mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování za řešení problému. Zdůrazňuje, že tímto způsobem se nic nevyřeší, ale naopak zhorší. Iniciátorovi naopak stoupne sebevědomí a klima na pracovišti bude stejně špatné, jelikož si budou jeho členové klást otázku „kdo bude další obět“.

Proto doporučuje vedoucím pracovníkům následující opatření:

- Postarat se o úspěšnou integraci nových pracovníků do týmu.
- Sledovat klima na pracovišti.
- Bojovat proti intrikaření a donášení.
- Zabývat se zodpovědně stížnostmi podřízených.
- Veřejně pranýřovat mobbing, bossing či sexuálního obtěžování.
- Aktivně se podílet na řešení konfliktů např. jako mediátor.
- Poskytovat obětem těchto aktivit potřebné informace (H. J. Kratz, 2005, s. 49-81).

Možnosti prevence má i každý jedinec a to i před nástupem do organizace. Většina větších organizací vydává a uveřejňuje výroční zprávy, které nám mohou přinést důležité informace interním prostředí dané organizace. Také u přijímacích pohovorů je zpravidla dána uchazečům možnost ptát se na to co je zajímavá. Domnívám se, že není na škodu se při vstupu na nové pracoviště snažit získat přehled o chodu a struktuře organizace i ostatních zaměstnanců na pracovišti. Tedy moc na sebe ze začátku neupozorňovat a poznat „mapu“. Určitě se vyplatí držet se pravidla „mluviti stříbro, ale mlčeti zlato“. Tím se člověk může vyhnout nechtěným „přešlapům“, které by mu mohli ztížit úspěšný start i další setrvání v zaměstnání a popř. zadat důvod zbytečným konfliktům popř. mobbování vůči jeho osobě.

4.4 Stávající právní úprava mobbingu, bossingu, a sexuálního obtěžování

Oběti mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování jsou odkázány především samy na sebe. Jsou to právě oběti, kdo musí vyvíjet prvotní iniciativu k řešení dané situace. Jednou z možností je obrátit se na odbory nebo některé občanské sdružení zabývající se těmito jevy. Jedním takovým občanských sdružením specializuje se na problematiku šikany na pracovišti je občanské sdružení Práce a vztahy. Toto občanské sdružení na svých internetových stránkách publikuje mnoho užitečných informací týkajících se mobbingu. Také je zde možno nalézt skutečné příběhy a výpovědi lidí, kteří se stali oběťmi těchto na pracovišti.

Většina autorů odborných publikací týkajících se výše uvedených projevů násilí se shodují v tvrzeních, že v České republice nejsou na rozdíl od některých jiných států mobbing a obdobné typy násilí uzákoněny a proto je trestně právní postih pachatelů často obtížný. Osobně se domnívám, že to též souvisí s malou zkušeností orgánů činných v trestním řízení, soudců, advokátů a především celé společnosti s těmito sociálně patologickými jevy. Proto bych se v této podkapitole pokusilo stručné shrnutí stávající právní úpravy, pod které by bylo možno podřadit projevy násilí v českém a mezinárodním právu a nastínit tak možné cesty právní obrany proti projevům těchto jevů. Pro přehlednost jsem tyto jednotlivé právní úpravy rozdělil dle oblastí právní úpravy na oblast ústavně právní, občansko právní, trestně právní, pracovně právní.

Oblast ústavněprávní

Jak bylo uvedeno v předchozím textu této práce mobbing představuje z právního hlediska porušení zásady souladu konání s dobrými mravy. Pro určení, zda je určité konání v souladu s dobrými mravy nebo zda dobrým mravům odporuje, je rozhodující obecné mínění společnosti o tom, zda se toto jednání jeví z morálního hlediska jako vhodné či nevhodné. Sexuální obtěžování je naší právní úpravou označováno přímo za diskriminaci, tudíž za konání v rozporu se základní zásadou našeho právního řádu, a to zásadou rovného zacházení.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen Listina základních práv a svobod) zakotvuje právo na rovné zacházení jakož i právo na ochranu před diskriminací v článku

prvním, kde stanoví, že lidé jsou si rovni v důstojnosti i právech a že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, a dále v článku třetím, kde vymezuje diskriminační důvody, když říká, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k etnické nebo sociální menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Na danou problematiku se vztahuje také článek 10 tohoto zákona, kterým je chráněna důstojnost každého člověka, který zakotvuje právo každého, aby

- byla zachována jeho důstojnost, osobní čest, a dobrá pověst a chráněno jeho jméno
- ochrana před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života
- ochrana před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů

Zásadu rovnosti a zákazu diskriminace zakotvuje i mnoho norem mezinárodního práva jako např.:

- Všeobecná deklarace lidských práv přijatá OSN v roce 1948, která zakotvuje všeobecný zákaz všech forem diskriminace,
- Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod č. 209/1992 Sb.,

Oblast občanskoprávní

Možností ochrany před mobbingem, bossingem, sexuálním obtěžováním domáhat se ochrany osobnosti podle zákona č.40/1964 Sb., občanského zákoníku. Mobbování stejně jako sexuální obtěžování je zcela jasně jednáním, které směřuje proti lidské důstojnosti. Sama snaha narušit lidskou důstojnost je možno pokládat za znak sexuálního obtěžování.

Ochrana osobnosti je upravena občanským zákoníkem v ustanoveních §11 až 16. Zde je zakotveno, že fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy. Tak jsou vymezena základní osobnostní práva každé fyzické osoby.

V případech neoprávněných zásahů do osobnostních práv má každý právo domáhat se zejména, aby:

- bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu osobnosti (zde je tedy předpokladem, že neoprávněný zásah stále trvá nebo pokračuje),
- byly odstraněny následky těchto zásahů, a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud by se zadostiučinění uvedené výše nejevilo jako postačující, zejména z toho důvodu, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba možnost domáhat se též práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši náhrady rozhodne soud podle svého uvážení. Je ale povinen přihlídnout k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Jako neoprávněný bude posuzován každý zásah, který je objektivně způsobilý porušit nebo jen ohrozit uvedená osobnostní práva. Odpovědnost za tento zásah je objektivní. Tedy postačí pouze ohrožení tohoto práva (aniž by bylo porušeno) bez ohledu na zavinění pachatele. Odpovědnou osobou může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická, poškozenou naopak pouze osoba fyzická.

Dále má oběť možnost domáhat se náhrady této škody podle §420 občanského zákona po tom, kdo mu svým jednáním škodu způsobil, pokud se ovšem dotyčná osoba svým chováním, jímž neoprávněně zasáhla do osobnostních práv poškozeného, dopustila porušení své právní povinnosti a zároveň se ve smyslu §420 odst. 3 občanského zákoníku své odpovědnosti nezprostila tím, že prokázala, že vzniklou škodu nezavinila. Pokud bude prokázána příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody a předpoklad zavinění nebude vyvrácen, vznikne poškozenému zaměstnanci právo na náhradu škody a to v rozsahu skutečné škody a ušlého zisku.

Oblast trestněprávní

Další možností oběti je možnost obrátit se v případě sexuálního obtěžování či diskriminačního jednání na orgány činné v trestním řízení, jelikož toto jednání by mohlo naplnit skutkovou podstatu níže uvedených trestných činů, přestože v českém trestním zákoně (zákon č. 140/1961 Sb.), žádnou speciální skutkovou podstatu, která by odrážela zákaz diskriminace, nenalezneme. Je zde však několik skutkových podstat, pod které by se tato konkrétní jednání dala, za předpokladu naplnění jednotlivých skutkových podstat, podřadit.

Případá v úvahu například naplnění skutkových podstat těchto trestných činů

- §206 – trestný čin pomluva,
- §221-224 – trestný čin ublížení na zdraví,
- §231 – trestný čin omezování osobní svobody,
- §235 – trestný čin vydírání,
- §237 – trestný čin útisk,

Asi nejvíce připadá v úvahu trestný čin útisku, jehož skutková podstata je trestním zákonem vymezena v ustanovení §237 trestního zákona takto: „Kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opomenul nebo strpěl, bude potrestán odnětím svobody až na 6 měsíců.“

Oblast pracovněprávní

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie bylo nutné uvést českou právní úpravu do souladu s právem Evropského společenství. Abychom dosáhli plné slučitelnosti našich pracovněprávních předpisů s předpisy Evropského společenství zakotvujících zásadu rovnosti a zásadu zákazu diskriminace, přijali jsme několik novel zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

Současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v hlavě III nazvané Základní zásady pracovněprávních vztahů a to § 14 odstavci prvním, druhém a třetím.

1. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
2. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
3. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

Domnívám se, že mobbing ať už v jakékoliv jeho formě, lze podřadit pod jednání, která jsou v rozporu s dobrými mravy, tedy v rozporu se zásadou zákazu zneužití práv dle §14 odstavce prvního nebo v určitých případech se zásadou zákazu viktimizace §14 odst. 2 Zákoníku práce.

Sexuální obtěžování je dokonce oproti mobbingu zákonem č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti, označeno přímo za diskriminaci. Jde tedy o porušení zásady rovného zacházení – zásady zákazu diskriminace dle §16. Dále jsou zde pouze vyjmenovány pojmy diskriminace, diskriminace přímá, diskriminace nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

Ovšem v §16 odstavec 2 odkazuje, pokud jde o vymezení těchto pojmů na zvláštní právní předpis. Stejný postup je použit i v případě vymezení právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, o nichž zákoník práce obsahuje pouze blanketovou normu v § 17, kde taktéž odkazuje na zvláštní právní předpis. Tímto zvláštním právním předpisem by měl být zřejmě zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací neboli antidiskriminační zákon. Ovšem antidiskriminační zákon se doposud vydat nepodařilo. Účelem antidiskriminačního zákona má být doplnění úpravy zákazu diskriminace v těch oblastech, kde tato úprava v současnosti schází úplně nebo kde je nedostatečná.

Zbývá podotknout, že návrh antidiskriminačního zákona po tom co ho prezident republiky v roce 2007 nepodepsal do dnešního dne je takřkajíc „u ledu“ a tedy jeho vydání je prozatím v nedohlednu.

Je smutnou skutečností, že dle sekundárního práva ES má každý členský stát zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech nejen zakáže diskriminaci, ale i vymezí základní pojmy užívané pro tuto oblast (jde zejména o vymezení definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování nebo pozitivního opatření) a zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací. Česká republika měla přijmout opatření dle výše uvedených směrnic již při vstupu do Evropské unie, tedy v roce 2004. Doposud však tento závazek nesplnila a proto nám i samotná Evropská unie již pohrozila možností podat žalobu k Evropskému soudnímu dvoru, kde nám hrozí velmi vysoké finanční sankce. Z tohoto tedy zákonitě vyplývá, že možnost bránit se proti diskriminačnímu jednání či šikaně v pracovněprávních vztazích je značně složitá.

5. EMPIRICKÁ ČÁST

Jak jsem uvedl v první kapitole, průzkum šikany na pracovišti (mobbingu) v České republice realizovala v letech 2001, 2003, 2005 agentura Gfk Praha.

Z výsledků průzkumu v roce 2003 vyplynulo, že

- se šikanou na pracovišti se setkala 28% pracující populace,
- jedna čtvrtina postižených byla vystavována některé z forem mobbingu minimálně jednou týdně, víc než polovina (54%) pak po dobu delší jak jeden rok,
- ve větší míře byly šikaně vystavovány ženy, osoby mladší 29 let a osoby s nižším stupněm vzdělání,

Závěry průzkumu z dubna 2005 ukázaly, že

- se šikanou na pracovišti se setkala 17% pracující populace starší 14 let,
- skoro čtvrtina postižených byla některé z forem mobbingu vystavena minimálně jednou týdně, téměř polovina všech (47%) pak po dobu delší než jeden rok
- více byly vystavovány šikaně ženy, přibíla však šikana osob střední generace a také lidí s vyšším vzděláním.

Po srovnání výsledků těchto průzkumů bylo zjištěno, že počet osob vystavených mobbingu klesl v roce 2005 na 16%, ale stále je mezi oběťmi mobbování více žen jako mužů a přibývá obětí z řad střední generace a vyšší úrovní vzdělání. (Informace čerpány ze zveřejněných zpráv agentury Gfk Praha dostupných <http://www.gfk.cz/default.aspx>)

Výzkumným problémem, který jsem na základě těchto průzkumů vymezil, je srovnat prezentované výsledky agentury Gfk z roku 2005 s projevy násilí na vybraných útvarech Policie České republiky ve vztahu k pohlaví, věku, rodinnému stavu, dosaženému vzdělání a zjistit zda je počet případů projevů násilí ve formě mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování v rámci kmenových útvarů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno, a to u policistů s místem služebního působiště v městě Brně, stejný, vyšší či jak předpokládám nižší, než uvádějí výsledky uvedeného průzkumu z roku 2005.

Východiska výzkumu byla stanovena takto:

- Výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování v rámci kmenových útvarů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se sídlem

v městě Brně bude nižší než 16% uváděných agenturou Gfk. Tento nižší výsledek předpokládám především ze dvou následujících důvodů:

1. Vysokých nároků na osobnostní vlastnosti policistů a policistek, které jsou ověřovány psychologickými testy, přičemž těmto testům nevyhoví velká většina uchazečů o práci u Policie ČR.
 2. Vyšším stupněm právní erudice dané povahou náplně práce příslušníků Policie ČR.
- Výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování v závislosti na pohlaví u policistů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působištěm v městě Brně předpokládám, shodně s výsledky agentury Gfk, vyšší u žen, jelikož tato práce byla tradičně vyhrazena mužům.
 - Výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování v závislosti na vzdělání u policistů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působištěm v městě Brně předpokládám shodně s agenturou Gfk vyšší u policistů se středoškolským vzděláním z důvodu jejich vyššího zastoupení v rámci Policie ČR a z toho plynoucího obtížnějšího kariérního postupu. Toto předpoklad je též determinován specifikou všech státních organizací, kde možnost kariérního postupu je vázána i na dosažené vzdělání.
 - Výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování v závislosti na způsobu výkonu služby (přímý-nepřímý) u policistů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působištěm v městě Brně předpokládám velmi malý rozdíl, jelikož psychická náročnost práce a z toho plynoucí možnost vzniku konfliktů na pracovišti, jako skutečnosti významně zvyšující riziko výskytu násilí na pracovišti, je shodná.

Hypotézy stanovené na základě východisek výzkumu, byly následující:

Hypotéza č. 1: Výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování u policistů podřízených u policistů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působištěm v městě Brně je nižší než 16%, uváděných výzkumnou agenturou Gfk na základě sociologického průzkumu.

Hypotéza č. 2: Ženy se setkávají s projevy mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování častěji než muži.

Hypotéza č. 3: Rozdíl výskytu četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v rámci zvolené organizace mezi skupinou respondentů se středoškolským vzděláním a vysokoškolským vzděláním bude min. 20% ve prospěch středoškolsky vzdělaných respondentů.

Hypotéza č. 4: Rozdíl výskytu četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v rámci zvolené organizace mezi skupinou respondentů zařazených v přímém a nepřímém výkonu služby nebude větší jak 10%.

Jako metoda zpracování byl zvolen dotazník, jelikož dotazník patří obecně k nejvyužívanějším metodám získávání údajů. Dotazování je základem sociálně psychologického a sociologického výzkumu a již z formulace hypotéz vyplývá nutnost zpracování výzkumu statistickou metodou. Základním problémem dotazování je způsob získání co nejobektivnějších a nejspolehlivějších dat. To je ovlivněno dvěma základními podmínkami. Respondent musí být schopen na předložené otázky odpovědět pravdivě a musí být ochoten tak učinit.

K tomu, abych získal představu o výskytu a četnosti násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování v rámci Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno, a to u kmenových útvarů se sídlem v Brně, jsem rozdál 50 dotazníků mezi respondenty-policisty vykonávající službu na útvarech se sídlem v městě Brně. Tento vzorek jsem si zvolil, protože je to moje pracoviště a tak mě zajímá situace právě mezi policisty. Vzorek respondentů byl vybrán metodou náhodného výběru (Random Address). Nazpět bylo vráceno 48 vyplněných dotazníků, tj. 96 % návratnost. V rámci těchto útvarů vykoná službu přibližně 200 policistů, a tedy výzkumný vzorek tvoří asi 25% všech možných respondentů.

Všechny otázky v mém dotazníku zjišťovaly subjektivní pohled a zkušenost dotazovaných osob. Respondenti odpovídali na 17 otázek.

V úvodu dotazníku jsem zdůraznil využití výsledků výzkumu ke zpracování závěrečné diplomové práce při studiu na IMS Brno a při distribuci jsem apeloval na upřímné vyplnění dotazníku. Respondenty jsem ujistil, že údaje, které mi sdělí, jsou anonymní a slouží pouze k objektivnímu zpracování dat. Pravdivost zodpovězených otázek nelze ověřit, ale předpokládejme, že příslušníci vzhledem k anonymitě vyplnili dotazník podle svého nejlepšího přesvědčení.

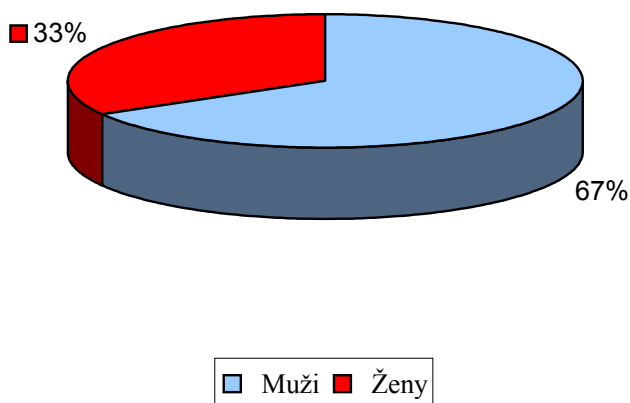
5.1 Výzkum-sběr dat

Při základním popisu souboru vycházím ze základních demografických znaků: pohlaví, věk, rodinný stav, vzdělání a dále z dat podle přímého a nepřímého výkonu služby. Rozdělení souboru podle těchto charakteristik uvádím pro lepší přehled v tabulkách.

Tabulka č. 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví

Pohlaví	Počet	%
Muži	32	66,7
Ženy	16	33,3
Celkem	48	100

Graf č. 1: Rozdělení souboru podle pohlaví

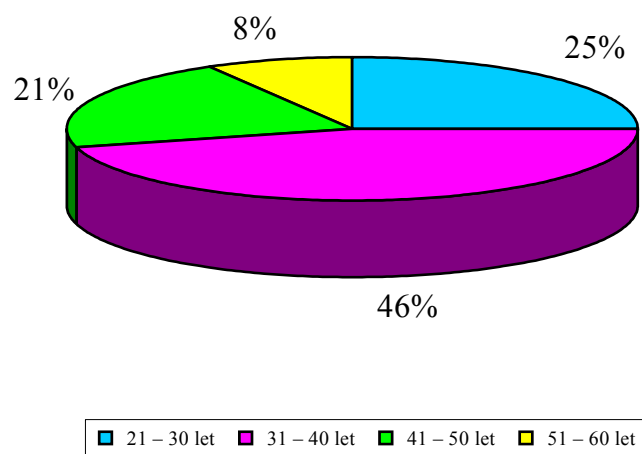


V rozdělení skupiny respondentů podle pohlaví převládají muži, kterých je 66,7 %. Žen je 33,3 %. Práce u policie patří mezi profese ve kterých tradičně převládají muži a žen je zde zaměstnáno méně.

Tabulka č. 2: Rozdělení respondentů podle věku

Věk	Počet	%
do 20 let	0	0
21 – 30 let	12	25
31 – 40 let	22	45,8
41 – 50 let	10	20,9
51 – 60 let	4	8,3
nad 60 let	0	0
Celkem	48	100

Graf č. 2: Rozdělení respondentů podle věku



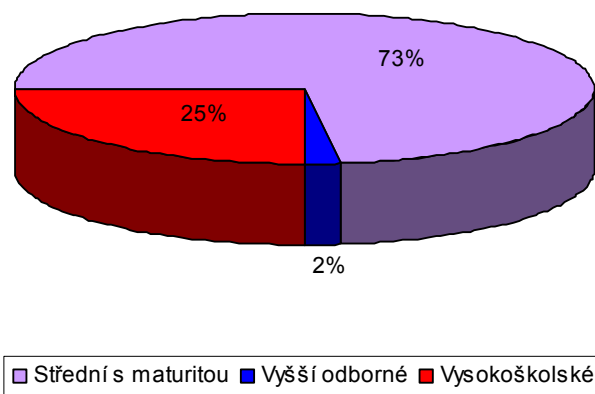
Z tabulky č. 2 vyplývá, že je nejpočetněji zastoupena skupina ve věku 31-40 let. Na druhém místě je věková skupina 21-30 let a na třetím skupina ve věku 41-50 let. Na čtvrté pozici je nejstarší věková skupina 51-60 let a to nejspíše proto, že policisté odcházeli a odcházejí do důchodu dříve než muži a ženy pracující v jiných profesích.

Věk odchodu do důchodu byl donedávna u policistů 55 let, a proto není zastoupena skupina nad 60 let. Vůbec není také zastoupena skupina do 20 let, a to proto, že uchazeči o práci u policie musí mít minimálně středoškolské vzdělání s maturitou a navíc po nástupu jsou zařazováni do ročního přípravného kurzu.

Tabulka č. 3: Rozdělení respondentů podle vzdělání

Vzdělání	Počet	%
Základní	0	0
Vyučen (a)	0	0
Střední bez maturity	0	0
Střední s maturitou	35	72,9
Vyšší odborné	1	2,1
Vysokoškolské	12	25
Celkem	48	100

Graf č. 3: Rozdělení respondentů podle vzdělání

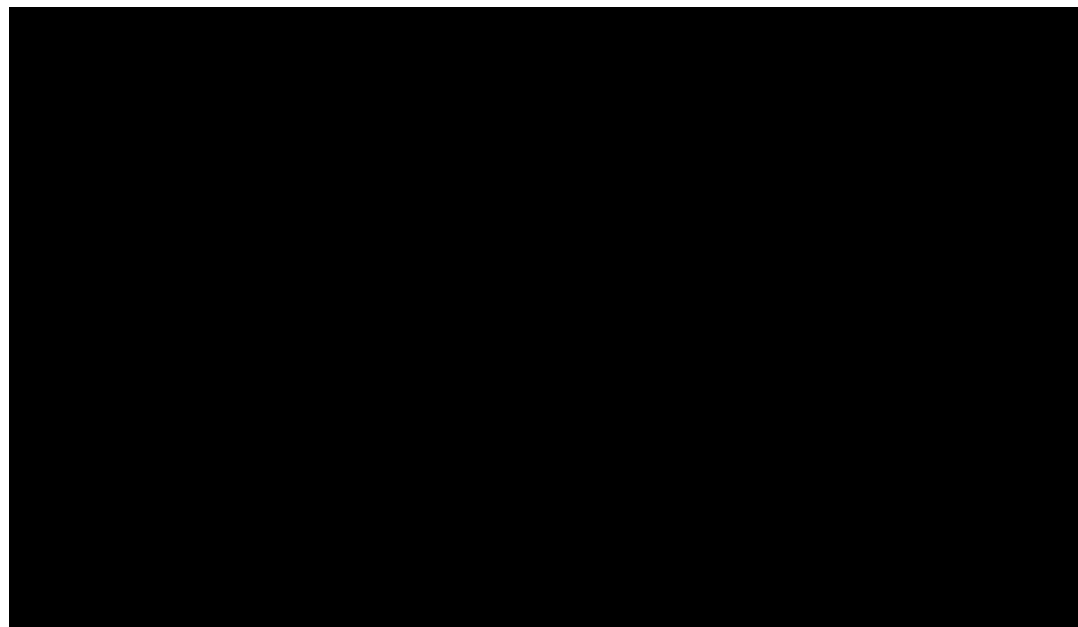


Nejpočetnější skupina policistů má střední vzdělání s maturitou. Je to ovlivněno faktem, že tento typ vzdělání je v současné době minimálním požadavkem pro přijetí k policii. Proto zde není zastoupena skupina respondentů se základním vzděláním, vyučených a se středním vzděláním bez maturity.

Stejně jako v jiných profesích, je zejména na vybraných pozicích žádoucí vysokoškolské vzdělání, proto je tato skupina respondentů druhá nejpočetnější. Jeden dotazovaný uvádí vyšší odborné vzdělání.

Tabulka č. 4: Rozdělení respondentů podle stavu

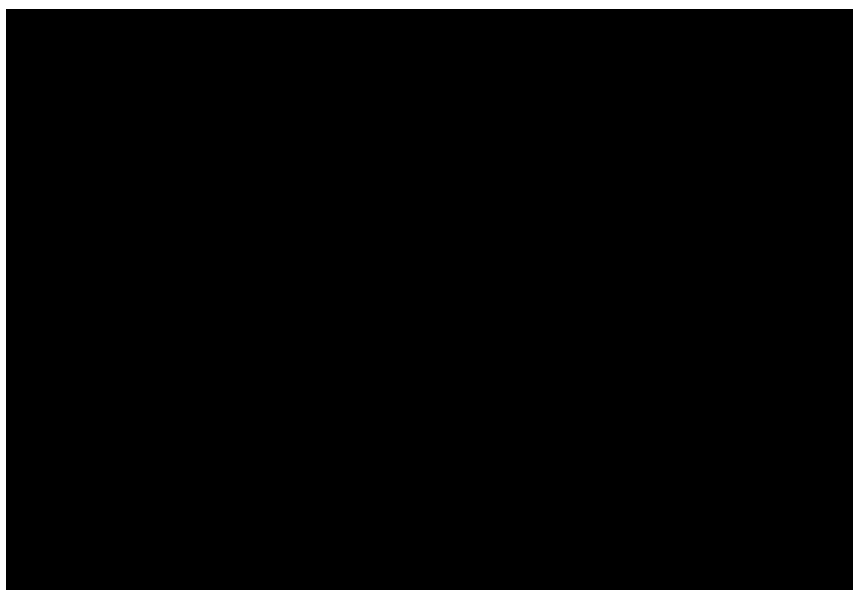
Rodinný stav	Počet	%
Svobodný (á)	17	35,4
Ženatý (vdaná)	25	52,1
Rozvedený (á)	5	10,4
Vdovec (a)	1	2,1
Celkem	48	100



Z tabulky č. 4 vyplývá, že je s výraznou převahou nejpočetněji zastoupena skupina ženatých mužů a vdaných žen. Skupina svobodných policistů zaujímá druhou pozici. Nejméně je rozvedených. Ve výzkumném vzorku není ani vdovec či vdova.

Tabulka č. 5: Rozdělení respondentů podle způsobu výkonu služby

Výkon služby	Počet	%
Přímý	29	60,4
Nepřímý	19	39,6
Celkem	48	100



Z tabulky č. 5 vyplývá, že převážná většina policistů je zařazena v přímém výkonu služby. V nepřímém výkonu služby je zařazeno přibližně 40 % respondentů, což odpovídá specifické náplni výkonu služby cizinecké policie.

5. 2 Vyhodnocení /prezentace/ a závěry výzkumu

Prvních pět otázek dotazníku bylo věnováno zjištění základních demografických znaků: pohlaví, věk, rodinný stav, vzdělání a dále způsobu výkonu služby jednotlivých respondentů tvořících výzkumný vzorek. K utřídění dat jsem použil tabulky číslo 1-5, kde jsem získaná data utřídil dle jednotlivých demografických znaků respondentů. Dále byla data pro lepší přehlednost prezentována za pomoci grafů číslo 1-5.

Otázka č. 6 „Setkal /a/ jste se během svého služebního poměru v rámci Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno s projevem mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování?“

Na tuto otázku měla skupina respondentů možnost odpovědět ano, ne, nevím. Z celkového počtu 48 respondentů jich 5 odpovědělo kladně což je 10,4% z celkového počtu respondentů. Tento výsledek jsem předpokládal z důvodů vysokých nároků na osobnostní vlastnosti policistů a policistek a jejich vyšší právní erudici.

Tabulka č. 6: Četnost výskytu projevů mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování

Zkoumaný vzorek	Počet	%
Počet projevů	5	10,4
Počet respondentů	48	100

Otázka č. 7 „Obětí projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a 1. muž, 2. žena/? “

Z celkového počtu 5 respondentů, kteří uvádí, že se setkali s mobbingem, bossingem či sexuálním obtěžováním na pracovišti tři označili jako oběť ženu a dva jako oběť muže. Tedy jak vyplývá z výsledků získaných dat, převládají mezi oběťmi, dle odpovědi respondentů, ženy. Byť by se rozdíl v počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování zdál nevelký opak je pravdou. Zastoupení žen v rámci Policie ČR je totiž výrazně menšinové. K utřídění a prezentaci dat jsem použil následující tabulku.

Tabulka č. 7: Četnost projevů mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování dle pohlaví

Pohlaví	Počet	%
Muži	2	40
Ženy	3	60
Celkem	5	100

Otázka č. 8. „Oběť projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/?
1.svobodný /á/, 2.ženatý- vdaná, 3.rozvedený /á/, 4.vdovec /a/“.

Respondenti označili jako oběť dvě svobodné, 2 vdané, a jednu rozvedenou osobu. Porovnáme-li tato data z pohledu poměrného zastoupení respondentů ve výzkumném vzorku, dle kritéria rodinného stavu /viz. tabulka č. 4/, lze říci, že výskyt projevů odpovídá poměrovému zastoupení respondentů. Tedy nebyl u skupiny respondentů zjištěn zvýšený výskyt projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v závislosti na rodinném stavu oběti. Utrídění a prezentaci dat je věnována následující tabulka číslo 8.

Tabulka č. 8: Rozdělení obětí podle rodinného stavu

Rodinný stav	Počet	%
Svobodný (á)	2	40
Ženatý (vdaná)	2	40
Rozvedený (á)	1	20
Vdovec (a)	0	0
Celkem	5	100

Otázka č. 9. „Oběti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování bylo let?

1. do 20-ti, 2. 21-30, 3. 31-40, 4. 41-50, 5. 51-60, 6. 60 a více let“

Z odpovědí respondentů vyplývá, že tři oběti byly ve věku 21-30 let a po jedné oběti ve věku 31-40 a 41-50 let. Dáme-li výsledek do souvislosti s poměrovým zastoupením

respondentů v závislosti na věku, lze z tohoto výsledku odvodit, že ve větší míře jsou vystaveny mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování osoby mladší 30 let.

Tento výsledek je shodný s výsledky průzkumu agentury Gfk. Domnívám se, že tento výsledek v rámci Policie ČR souvisí s psychickou náročností, stresem ze zatížení z důvodu nedostatečného personálního obsazení a opakovaných reorganizací což se musí nutně negativně ovlivnit klima na pracovišti. K utřídění a prezentaci dat jsem použil následující tabulku.

Tabulka č. 9: Rozdělení respondentů podle věku

Věk	Počet	%
do 20 let	0	0
21 – 30 let	3	60
31 – 40 let	1	20
41 – 50 let	1	20
51 – 60 let	0	0
nad 60 let	0	0
Celkem	5	100

Otázka č. 10. „Oběť projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování dosáhla vzdělání? 1. základní, 2. vyučen /a/, 3. střední bez maturity, 4. střední s maturitou, 5. vyšší odborné, 6. vysokoškolské“.

Z řad středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných bylo po 2 obětech a jedna oběť dosáhla vyššího odborného vzdělání. Vzhledem k tomu, nevyšší odborné vzdělání rozšiřuje středoškolské vzdělání, přiřadil jsem oběť s vyšším odborným vzděláním, pro potřeby tohoto výzkumu, k obětem se středoškolským vzděláním a nikoliv k obětem s vysokoškolským vzděláním. Porovnáme-li tato získaná data z pohledu poměrného zastoupení respondentů ve výzkumném vzorku, vychází nám naopak opačný výsledek, jelikož z počtu respondentů výzkumného vzorku dosáhlo zhruba 70% středoškolského vzdělání. K utřídění a prezentaci dat jsem použil tabulku číslo 10.

Tabulka č. 10: Četnost projevů mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování podle dosaženého vzdělání

Vzdělání	Počet	%
Základní	0	0
Vyučen (a)	0	0
Střední bez maturity	0	0
Střední s maturitou	2	40
Vyšší odborné	1	20
Vysokoškolské	2	40
Celkem	5	100

Otázka č. 11. „Oběť projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byla zařazena? 1. v přímém výkonu služby 2. nepřímém výkonu služby“.

Respondenti označili za oběti zařazené v přímém výkonu služby jednu osobu a v nepřímém výkonu služby čtyři osoby. Tento výsledek považuji za nečekaný, jelikož psychická náročnost výkonu služby je obdobná a pokud jsem předpokládal rozdíl tak mnohem menší a ve prospěch obětí vykonávající přímý výkon služby. Výsledek umocňuje i skutečnost, že většina policistů v rámci Policie ČR vykonává službu v přímém výkonu. Utřídění a prezentaci dat je věnována tabulka číslo 11.

Tabulka č. 11: Četnosti výskytu projevů mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování podle způsobu výkonu služby

Výkon služby	Počet	%
Přímý	1	20
Nepřímý	4	80
Celkem	5	100

Otázka č. 12 „Pachatel projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a 1. muž, 2. žena/?“

Z celkového počtu 5 respondentů, kteří uvádí, že se setkali s mobbingem, bossingem či sexuálním obtěžováním na pracovišti čtyři označili jako pachatele muže a jeden jako pachatele ženu. Tedy jak vyplývá z výsledků získaných dat, převládají mezi pachateli, dle odpovědi respondentů, muži. Byť by se rozdíl v počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování zdál velký je nutno při interpretaci tohoto výsledku zohlednit skutečnost, že zastoupení žen v rámci Policie ČR je výrazně menšinové. K utřídění a prezentaci dat jsem použil následující tabulku.

Tabulka č. 12: Četnost projevů mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování dle pohlaví

Pohlaví	Počet	%
Muži	4	80
Ženy	1	20
Celkem	5	100

Otázka č. 13. „Pachatel projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/?

1. svobodný /á/, 2. ženatý- vdaná, 3. rozvedený /á/, 4. vdovec /a/“.

Respondenti označili jako pachatele vždy ženatou (vdanou) osobu. Srovnáme-li tento zjištěný výsledek z pohledu poměrného zastoupení respondentů ve výzkumném vzorku, dle kritéria rodinného stavu /viz. tabulka č. 4/, lze konstatovat, že byl ve skupiny respondentů zjištěn výrazně zvýšený výskyt projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v závislosti na rodinném stavu oběti.

Tabulka č. 13: Rozdělení pachatelů podle rodinného stavu

Rodinný stav	Počet	%
Svobodný (á)	0	0
Ženatý (vdaná)	5	100
Rozvedený (á)	0	0
Vdovec (a)	0	0
Celkem	5	100

Otázky č. 14 až 18 jsou věnovány také snaze zjistit bližší charakteristiky pachatelů násilí. Na základě odpovědí respondentů jsem dospěl k následujícím výsledkům:

- k věkové skupině 31-40 patřili dva pachatelé a k věkové skupině 41-50 tři pachatelé,
- všichni pachatelé dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou,
- čtyři pachatelé vykonávali službu v nepřímém a pouze jeden v přímém výkonu služby,
- čtyři pachatelé byli kolegové a jeden pachatel nadřízený oběti.

Tyto poznatky ovšem nelze pro malý počet zobecnit a vyžadovaly by další zkoumání.

Na základě dat uvedených respondenty vyplývají následující závěry ve vztahu k jednotlivým hypotézám výzkumu:

Hypotéza č. 1

„Výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování u policistů podřízených u policistů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působištěm v městě Brně je nižší než 16%, uváděných výzkumnou agenturou Gfk na základě sociologického průzkumu“.

Na základě dat získaných ve skupině respondentů jsem zjistil výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v rámci útvarů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působištěm v městě Brně je 10,4%.

Na základě získaných dat mohu tedy potvrdit platnost hypotézy č. 1, neboť výskyt projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v rámci zvolené organizace je nižší než 16%, uváděných výzkumnou agenturou Gfk na základě sociologického průzkumu. Prezenci získaných dat je věnována tabulka číslo 6.

Hypotéza č. 2

„Ženy se setkávají s projevy mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování častěji než muži“.

Tuto hypotézu jsem ověřoval srovnáním počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování uváděných skupinou respondentů. Zjistil jsem, že výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování je u mužů 40%

a u žen 60%. Ačkoliv tako vyjádřený procentuální rozdíl v počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování by se zdál nevelký, opak je pravdou, jelikož zastoupení žen/policistek/ v rámci Policie ČR, je výrazně menšinové.

Mohu tedy potvrdit platnost hypotézy č. 2, neboť jsem na základě dat uvedených respondenty zjistil větší počet výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování u respondentů ženského pohlaví a tento výsledek je shodný s výsledky uveřejněnými agenturou Gfk. Rovněž Brigitte Huberová i další autoři textů věnovaných násilí na pracovišti uvádí jako velmi častou obět' mobbování ženu. Získaná data jsou uvedena v tabulce č. 7.

Hypotéza č. 3

„Rozdíl výskytu četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování u policistů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním

působišťem v městě Brně bude mezi skupinou policistů se středoškolským vzděláním a vysokoškolským vzděláním min. 20% ve prospěch středoškolsky vzdělaných respondentů“.

Tuto hypotézu jsem ověřoval srovnáním počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování ve skupině respondentů. Zjistil jsem, že výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování je u skupiny respondentů se středoškolským vzděláním 60% a respondentů vysokoškolským vzděláním 20%.

Nemohu tedy potvrdit platnost hypotézy č. 3, neboť jsem ve skupině respondentů nezjistil větší počet výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování u respondentů se středoškolským vzděláním než 20%. Získaná data jsou pro přehlednost prezentována v tabulce č. 8.

Hypotéza č. 4

„Rozdíl výskytu četnosti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování v rámci útvarů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se služebním působišťem v městě Brně nebude mezi skupinou respondentů zařazených v přímém a nepřímém výkonu služby nebude větší jak 10%“.

Tuto hypotézu jsem ověřoval srovnáním počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování ve skupině respondentů. Zjistil jsem, že výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování je u skupiny respondentů zařazených v přímém výkonu služby 20% a respondentů zařazených v nepřímém výkonu služby je 80%.

Nemohu tedy potvrdit platnost hypotézy č. 4, neboť jsem ve skupině respondentů zařazených v přímém a nepřímém výkonu služby zjistil rozdíl v počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování podstatně větší jak 10%. Prezenciaci získaných dat je věnována tabulka č. 11).

Výsledky zjištěné při ověřování první hypotézy vyznívají ve srovnání s údaji zveřejněnými agenturou Gfk velmi příznivě. Jistě se najdou tací, kteří budou namítnout, že zjištěný výsledek o počtu projevů násilí na pracovišti je, díky již v textu zmiňovaným vysokým nárokům na osobnost policistů ověřovaných náročnými psychologickými testy a vyšší právní erudicí, stále vysoký. Já k nim ovšem rozhodně nepatřím. Právě naopak považuji tento výsledek za uspokojivý. Vždyť není v rámci Policie ČR jiná služba, které by prodělala a výhledově prodělá tolik reorganizací, přičemž největší proběhla v souvislosti se zrušením hraničních kontrol, a následným rušením mnoha útvarů a snižování počtu služebních míst u stávajících útvarů. Výsledky zjištěné při ověřování druhé hypotézy jsou naopak ve shodě s výsledky výzkumu agentury Gfk tak i odbornou literaturou věnovanou násilí na pracovišti. Zde bych si dovolil vyjádřit své soukromé přesvědčení, že tento výsledek značně ovlivňuje skutečnost, že policejní práce byla tradičně vyhrazena pouze mužům a změna takového vnímání vyžaduje určitý čas. Předpoklad, že větší počet projevů násilí na pracovišti bude mezi oběťmi se středoškolským vzděláním, se nenaplnil a nebylo tedy ani možné potvrdit platnost hypotézy č. 3. Překvapujícím poznatkem zjištěním při ověřování hypotézy č. 4 bylo, dle mého názoru, vyhodnocení dat týkajících se srovnání počtu výskytu projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování mezi policisty zařazenými v přímém a nepřímém výkonu služby, jelikož výskyt četnosti projevů mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování je u skupiny respondentů zařazených v přímém a nepřímém výkonu služby velmi výrazný rozdíl. Jelikož rozdíl předpokládaný hypotézou byl do 10%, nebylo tedy možné potvrdit platnost ani hypotézu č. 4. Zde mě jako jediné vysvětlení napadá opět specifická práce policistů v přímém výkonu služby, kterou vykonávají často službu ve dvojicích, což nutně vyžaduje určitou míru „suhry a porozumění“. Tedy musí být schopni spolu dobře spolupracovat a není zde tolik prostoru pro neřešené konflikty, či jiné vzájemné averze, které často ústí v násilí na pracovištích.

ZÁVĚR

Předkládanou práci jsem věnoval násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálnímu obtěžování jako závažnému sociálnímu problému dnešní společnosti a nástinu možností uplatnění poznatků sociální pedagogiky při hledání účinných řešení těchto negativních jevů ve společnosti. V úvodní části jsou stručně vymezeny pojmy násilí, agrese, mobbing, bossing a sexuální obtěžování, jejich charakteristické rysy, příčiny, důsledky, možnosti jejich rozpoznání, účinné obrany, prevence a stávající stav právní úpravy těchto jevů. Možnosti uplatnění poznatků sociální pedagogiky jsem hledal při řešení projevů násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálnímu obtěžování jako závažnému sociálnímu problému dnešní společnosti, ale především při prevenci těchto negativních jevů na jednotlivých pracovištích tak v celé společnosti.

Součástí diplomové práce je výzkum četnosti výskytu násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování, který byl proveden mezi policisty vykonávající službu v rámci útvarů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno s místem výkonu služby v městě Brně. Předmětem zkoumání je výzkum četnosti výskytu projevů násilí na pracovišti na základě údajů uvedených respondenty, v závislosti na pohlaví, věku, rodinného stavu, dosaženého vzdělání a způsobu výkonu služby. Výzkumná část práce se zabývá dotazníkovým šetřením, statistickou analýzou získaných dat a vyhodnocením čtyř cílů výzkumu. Záměrem výzkumu bylo zjistit, četnost uváděných výskytů projevů násilí v rámci výzkumného vzorku v závislosti na pohlaví, věku, rodinného stavu, dosaženého vzdělání a způsobu výkonu služby, a zda je zkoumaná profesní skupina v násilí na pracovišti něčím specifická. Analýzou získaných dat bylo zjištěno, že výskyt projevů mezi policisty vykonávající službu v rámci útvarů Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno se sídlem v Brně je nižší než 16%, uváděných výzkumnou agenturou Gfk na základě sociologického průzkumu. Rovněž byla na základě získaných dat potvrzena hypotéza, že ženy se setkávají s projevy mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování častěji.

Za překvapující zjištění považuji nepotvrzení předpokladů, že rozdíl v počtu obětí mezi oběťmi se středoškolským a vysokoškolským vzděláním není větší než předpokládaných 20% a naprosto zásadní rozdíl v počtu uváděných projevů násilí

na pracovišti v závislosti na způsobu výkonu služby. Domnívám se, že by bylo velmi zajímavé pokusit se o podrobnou analýzu s cílem zjistit důvody takto výrazných výsledků v závislosti na způsobu výkonu služby.

Vzhledem k tomu, že výzkum byl proveden lokálně, nebylo použito reprezentativního souboru, nelze vyvozovat obecně platné závěry. Přesto lze konstatovat, že násilí na pracovišti je závažný sociální problém, který se netýká jen úzkého okruhu jedinců, ale naopak především celé společnosti. Také lze na základě zjištěných poznatků dovodit, že se při prevenci a řešení projevů těchto negativních jevů se otvírají široké možnosti pro uplatňování poznatků sociální pedagogiky a sociálních pedagogů. Výsledky výzkumu by mohli přispět např. k zdůraznění nutnosti věnovat násilí na pracovišti zvýšenou pozornost a zlepšení podpory různých kurzů či seminářů zaměřených na řešení zátěžových situací a konfliktů v rámci resortu Policie České republiky.

Resumé

Diplomová práce se v teoretické části zabývá projevy násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování jako sociálního problému celé společnosti, přičemž první část je věnována projevům násilí obecně. Druhá část této práce je věnována stručnému vymezení pojmů násilí, agrese, mobbing, bossing a sexuální obtěžování, jejich charakteristických rysů, příčin, důsledků, možnostem jejich rozpoznání, účinné obrany, prevence za využití poznatků sociální pedagogiky a stávajícímu stavu právní úpravy těchto jevů. Třetí část práce je empirická a věnuje se zkoumání četnosti výskytu násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování u skupiny policistů v závislosti na pohlaví, věku, rodinného stavu, dosaženého vzdělání a způsobu výkonu služby.

Anotace

Kozák Jiří. Násilí na pracovišti mobbing, bossing a sexuální obtěžování jako sociální problém. Diplomová práce, Brno, 2009. Počet stran 65.

Diplomová práce je zaměřena na projevy násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování jako vážného sociálního problému celé společnosti. Pojednává o jednotlivých formách, příčinách, motivech a průběhu těchto projevů násilí. Především se však zabývá negativními důsledky tohoto násilí na oběti i celou společnost a možnostmi prevence a účinné obrany před projevy těchto forem násilí na pracovišti a možnostmi uplatnění poznatků sociální pedagogiky. Cílem práce zmapovat četnost výskytu těchto jevů v rámci Oblastního ředitelství služby cizinecké policie a prokázat závažnost důsledků mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování pro nejen pro oběti, ale především pro celou společnost.

Klíčová slova: mobbing, bossing, sexuální obtěžování, sociální problém, Policie ČR, sociální pedagogika,

Anotation

Kozák Jiří. Violence in the workplace mobbing, bossing, and sexual harassment as a social problem. Graduation theses, Brno, 2009. Number of pages: 65.

Graduation theses is focused on violence in the workplace in the form of mobbing, bossing and sexual harassment as a serious social problem throughout society. It discusses the various forms, causes, motives and the course of these manifestations of violence. Above all, however, deals with the negative consequences of such violence on victims and society as a whole and the availability of prevention and effective defense against these types of manifestations of violence in the workplace. The aim of the theses is to map the incidence of these phenomena within the frame Alien Police Service, Territorial Headquarters Brno and demonstrate the seriousness of the consequences of mobbing, bossing and sexual harassment not only for the victims, but also for society as a whole.

Key words: mobbing, bossing, sexual harassment, Police of the Czech Republic, social problem, social pedagogy,

Seznam použité literatury

1. Zákon číslo 1/1993 Sb., Ústava České republiky
2. Zákon číslo 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
3. Zákon číslo 40/1963 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon číslo 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon číslo 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon číslo 141/1961, o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce
8. Zákon číslo 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
9. BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vydání, ERA group spol. s r.o., 2003, 181 s. ISBN 80-86517-34-9
10. FEHLAU, E. G. *Konflikty v práci*, první vydání, Praha: Grada, 2003, 112 S. ISBN 80-247-0533-8.
11. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
12. HUBER, B. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995, 145 s. ISBN 80-85186-62-4.
13. KRAUS B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. Vydání, Praha: Portál 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
14. KRATZ, H. J. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, 132 S. ISBN 80-7261-127-5.
15. KŘÍŽOVÁ, A., et. al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů- Analýza sexuálního obtěžování v České republice*, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006, 133s. ISBN 80-7330-090-7
16. ŘEHOŘ, A. *Metodické pokyny pro vypracování bakalářské a diplomové práce*. Brno: Institut mezioborových studií, 2008, 47 s.
17. SPOUSTA, V. et al. *Vádemékum autora odborné a vědecké práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 158 s. ISBN 80-210-2387.
18. SPURNÝ, J. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996, 134 s. ISBN 80-85858-30-4.
19. SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou- Mobbing-skrytá hrozba*. 1.

- Vydání Grada Publishing a.s., 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4
20. VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II.*, první vydání, Praha: Grada Publishing spol. s r.o., 2001, 120 S. ISBN 80-7169-820-2.
21. <http://www.gfk.cz/default.aspx/>
22. <http://www.neurologiepropraxi.cz/> Kulísková O. Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy- etiologie, diagnostika a terapie 7.2.2009
23. <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml>

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Dotazník

Vážené kolegyně a kolegové,
v současné době jako student Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně zpracovávám diplomovou práci na téma „Násilí na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování jako sociální problém“. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který mi pomůže zmapovat tuto problematiku. Dotazník je anonymní a zcela dobrovolný. Všechna získaná data použiji pouze ke zpracování mé diplomové práce. Při vyplňování zakroužkujte možnost, která Vám nejvíce vyhovuje. Děkuji Vám předem za spolupráci.

1. Jste:

1. muž
2. žena

2. Jste:

1. svobodný á/
2. ženatý /á/
3. rozvedený /á/
4. vdovec /a/

3. Jaký je váš věk?

1. do 20-ti let
2. 21-30 let
3. 31-40 let
4. 41-50 let
5. 51-60 let
6. 60 a více let

4. Jaké máte vzdělání?

1. základní
2. vyučen /a/
3. střední bez maturity
4. střední s maturitou
5. vyšší odborné
6. vysokoškolské

5. Jste:

1. v přímém výkonu služby
2. v nepřímém výkonu služby

6. Setkal jste se během svého služebního poměru v rámci Oblastního ředitelství služby cizinecké policie Brno s projevem mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování?

1. ano
přesněte na jaké útvary to bylo.....
.....
2. ne
3. nevím
upřesněte důvod, proč nevíte
.....

7. Obětí projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/

1. muž
2. žena

8. Oběť projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byla:

1. svobodný /á/
2. ženatý /á/
3. rozvedený /á/
4. vdovec /a/

9. Oběti projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování bylo:

1. do 20-ti let
2. 21-30 let
3. 31-40 let
4. 41-50 let
5. 51-60 let
6. 60 a více let

10. Oběť projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování měla vzdělání:

1. základní
2. vyučen /a/
3. střední bez maturity
4. střední s maturitou
5. vyšší odborné
6. vysokoškolské

11. Oběť projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byla zařazena:

1. v přímém výkonu služby
2. v nepřímém výkonu služby

12. Pachatel projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/

1. muž
2. žena

13. Pachatel /ka/ projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/:

1. svobodný á/
2. ženatý /á/
3. rozvedený /á/
4. vdovec /a/

14. Pachateli projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování bylo:

1. do 20-ti let
2. 21-30 let
3. 31-40 let
4. 41-50 let
5. 51-60 let
6. 60 a více let

15. Pachatel /ka/ projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování měl /a/ vzdělání:

1. základní
2. vyučen /a/
3. střední bez maturity
4. střední s maturitou
5. vyšší odborné
6. vysokoškolské

16. Pachatel /ka/ projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/ zařazena:

1. v přímém výkonu služby
2. v nepřímém výkonu služby

17. Pachatel /ka/ projevů mobbingu, bossingu či sexuálního obtěžování byl /a/:

1. kolega či kolegyně oběti
2. vedoucí oběti