

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ
KATEDRA PSYCHOLOGIE

MOBBING

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Jana Švejdová

Učitelství pro SŠ, obor PS-Čj

Vedoucí práce: PhDr. Alena Szachtová

Plzeň, 2015

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

V Plzni, 15. dubna 2015

.....
vlastnoruční podpis

Ráda bych na tomto místě vyjádřila poděkování PhDr. Aleně Szachtové, za pomoc a cenné připomínky při zpracování této práce.

ZDE SE NACHÁZÍ ORIGINAL ZADÁNÍ KVALIFIKAČNÍ PRÁCE.

OBSAH

ÚVOD	7
1 AGRESE	8
1.1 POJEM AGRESE.....	8
1.1.1 Biologické předpoklady agrese.....	9
1.1.2 Sociální determinace agrese.....	11
1.2 SKUPINOVÁ AGRESE	13
1.3 NÁSILÍ	15
1.3.1 Násilí na pracovišti	16
2 ŠIKANA VE ŠKOLNÍM PROSTŘEDÍ.....	18
3 MOBBING.....	20
3.1 VZNIK POJMU.....	21
3.2 KDY JDE O MOBBING.....	22
3.3 VÝSKYT MOBBINGU.....	24
3.4 PACHATELÉ MOBBINGU	25
3.5 OBĚTI MOBBINGU	29
3.6 FÁZE MOBBINGU.....	31
3.6.1 Konflikty, jednotlivé případy.....	31
3.6.2 Nástup psychického teroru.....	32
3.6.3 Případ se stává oficiálním	32
3.6.4 Vyloučení.....	33
3.7 DŮSLEDKY MOBBINGU PRO PODNIK.....	34
3.8 DŮSLEDKY MOBBINGU PRO OBĚŤ	35
3.9 OBRANA PŘED MOBBINGEM.....	37
3.10PREVENCE MOBBINGU	42
3.11MOBBING A ČESKÝ PRÁVNÍ SYSTÉM	44
3.12FORMY MOBBINGU	46
3.12.1 Bossing.....	46
3.12.2 Bullying	46
3.12.3 Defaming	47
3.12.4 Chairing	47

3.12.5 Kyberšikana	47
3.12.6 Obtěžování	47
3.12.7 Sexuální obtěžování	47
3.12.8 Staffing.....	48
3.12.9 Stalking	48
4 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ	49
4.1 FORMY SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ	52
4.2 PACHATELÉ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	53
4.3 OBĚTI SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	56
4.4 OBRANA PŘED SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM.....	59
4.5 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICCE.....	61
5 PŘEHLEDOVÁ STUDIE	62
6 PRAKTICKÁ ČÁST	64
6.1 UPŘESNĚNÍ A FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	64
6.2 METODY VÝZKUMU	65
6.3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍHO A VÝBĚROVÉHO SOUBORU.....	67
6.4 DESKRIPTIVNÍ ANALÝZA VÝSLEDKŮ.....	69
6.4.1 Sociodemografické údaje v dotazníku	69
6.4.2 Interpretace výsledků	73
6.4.3 Interpretace rozhovorů	91
ZÁVĚR	94
RESUMÉ.....	96
SEZNAM LITERATURY	97
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, GRAFŮ A DIAGRAMŮ	100
PŘÍLOHY	I

ÚVOD

V práci prožije člověk průměrně až jednu třetinu života. Obyvatel České republiky stráví v zaměstnání průměrně 45 hodin týdně. Čas, který člověk tráví v práci je nezanedbatelný a každý by se proto měl snažit o udržování dobrých vztahů a vytvářet příjemnou atmosféru na pracovišti. V dnešní době ale bohužel není výjimkou, že lidé pracují ve stresu, pod velkým tlakem a v prostředí, kde o vztahy mezi zaměstnanci nejeví nikdo zájem. Na takovémto pracovišti dochází ke konfliktům, nepřátelství a soutěživosti mezi kolegy a na základě toho následně mohou vzniknout i mnohem vážnější problémy. Jedním z takových je mobbing, neboli šikana na pracovišti. Mobbing má mnoho forem a způsobů realizace. Jednou z forem mobbingu může být i sexuální obtěžování, což je pojem většinou známý, avšak velmi subjektivní. Za obtěžování sexuálního charakteru totiž považuje každý něco jiného.

Motivem pro výběr tématu diplomové práce bylo získání hlubších informací o mobbingu, zejména z psychologického hlediska. Způsoby obrany proti mobbingu a jeho prevence jsou pro každého člověka v jakémkoli zaměstnání velmi důležité. Pro praxi je důležité také vědět, jak mobbing a jeho projevy vymezuje zákon a na co má občan České republiky právo. Přesto, že mě téma zaujalo, doufám, že se ve svém pracovním životě s mobbingem nesetkám.

Cílem práce je zjistit, jaké povědomí mají lidé o mobbingu a jaký je jeho výskyt ve vybraném regionu. Tato diplomová práce je rozdělena na dvě části. První teoretická část se zabývá mobbingem a dosud získaných informací o něm. Důležité je vysvětlení pojmů agrese a šikana, se kterými mobbing velmi úzce souvisí. Následují kapitoly věnující se mobbingu a především jedné vybrané formě mobbingu, sexuálnímu obtěžování. V těchto kapitolách se práce věnuje vymezení pojmům a charakteristice hlavních aktérů šikany na pracovišti, tedy pachatelů a obětí. Dále je tu popsána adekvátní obrana proti těmto negativním jevům a hlavně jejich prevence.

Praktická část popisuje výzkum zrealizovaný ve třech vybraných firmách v Klatovech a vyhodnocení a interpretaci získaných dat. V tomto výzkumu jsou použity metody kvalitativního i kvantitativního výzkumu.

1 AGRESE

Pro pochopení pojmu mobbing a rozpoznání jeho výskytu je nutné nejprve vysvětlit pojmy agrese a násilí. První kapitola této práce je zaměřena na příčiny lidské agrese a na důvody, proč je neodmyslitelnou součástí lidského života.

Mobbing je zvláštním druhem agrese ke které dochází v pracovním prostředí.

1.1 POJEM AGRESE

Agrese je v životě člověka zcela obvyklé slovo. Často se o agresi mluví, nejen v mezilidské komunikaci, ale také například v každodenních zprávách. Pojem agrese není tedy pro většinu lidí pojem neznámý. Faktem ale je, že si pod tímto pojmem představuje každý člověk něco jiného. Dokonce i odborníci a psychologové definují agresi různě.

J. Spurný definuje agresi jako „destruktivní chování, směřující k fyzickému (brachiálnímu), slovnímu (urážka, pomluva) nebo symbolickému (pomocí gest) útoku vůči jinému jedinci (předmětu).“¹ Agresivně se člověk chová v případě, že chce zastrašit druhého člověka, či se zmocnit nějakého objektu nebo ho úplně odstranit.²

Další definici agrese nabízí Psychologický slovník, podle kterého je agrese „úmyslný útok na překážku, osobu, předmět stojící v cestě k uspokojení potřeby.“³

Podle Poněšického agrese není nic konkrétního, ale pouze abstraktní pojem, který zahrnuje emoční stavy a vnitřní impulsy k jednání. Všechno chování označováno jako agrese je většinou negativně hodnoceno, ačkoli agrese může být i pozitivní a člověku prospěšná, například při boji za svobodu.

Agresi tedy nemusíme vnímat vždy jako zcela negativní jev, jde o zcela přirozenou a zákonitou existenci agrese v každém živém organismu. Agresivita je nedílnou podmínkou přežití, plní tedy i jistou pozitivní roli. Agresivitu u člověka vyvolávají spouštěcí mechanismy, které mohou být vrozené nebo získané v průběhu života. Příčinou lidské agrese se zabývalo již mnoho vědců a v zásadě lze všechny teorie shrnout do dvou hlavních koncepcí.

¹ SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. s. 17.

² Tamtéž. s. 17-21.

³ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. s. 23.

1.1.1 BIOLOGICKÉ PŘEDPOKLADY AGRESE

První koncepce vzniku agrese předpokládá biologickou determinaci, kdy je agresivita člověku vrozená a dědičná. Biologická determinace agrese je studována již řadu let a je také podložena četnými studiemi. Zastánci této koncepce jsou označováni jako konzervativci. Podle konzervativců je agrese vrozená, to znamená, že se nedá změnit ani odnaučit a tím se odpovědnost lidí za své chování omlouvá.

Podle výzkumu britského psychologa A. Raina způsobuje agresi u člověka chemická reakce v přední části mozku. Tato chemická reakce má vliv na průběh emocí a následně vyvolává agresi.⁴

K této teorii se přiklání i další vědci, kteří tvrdí, že lidské chování je vždy produktem mozkové činnosti člověka. Lidský mozek můžeme velmi zjednodušeně a pro potřeby této práce rozdělit na tři složky. První složkou je tzv. neocortex, ve kterém je uložena dlouhodobá paměť. Druhá část mozku, tzv. limbický systém, řídí naše nálady, vášně a nenávisti. Ve třetí části mozku, tzv. R-komplexu, se nachází centrum pro lidskou agresi a teritorialitu. V mozkové části R-komplex můžeme podle P. Beňa hledat všechny příčiny a komponenty lidského chování spjatého s mobbingem.⁵ Další výzkumy zabývající se příčinami agrese prováděli vědci z University of Colorado. Ti zjistili, že genetické faktory ovlivňují až 50% agresivního jednání.

S jistotou lze říci, že agresivní chování u člověka najdeme na základě vrozených instinktů, a to pokud je toto chování vyvoláno situací, ve které se nachází. Například, pokud je člověk opakovaně vyprovokován. Agrese je v tomto případě chápána jako přirozená obranná reakce.

Jedním ze zastánců pudové teorie agrese je i etolog Konrad Lorenz. Podle jeho tvrzení je agrese vnitřní napětí, které neustále narůstá a hledá příležitost k vybití. Tento proces je u lidí neustále přítomen a pomáhá jim přežít. Další funkcí agrese je zachování určitého hierarchického pořádku ve společnosti, který podle něj funguje jen pod hrozbou násilí. V dnešní civilizované společnosti chybí lidem dostatek podnětu k vybití agrese, proto jsou uměle vytvářeny konfliktní a kompenzační situace. Agrese je v těchto

⁴ PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. s. 16-24.

⁵ BEŇA, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 29.

společnostech zastupována státní mocí, tedy policií a soudy, kdy jedinec nemůže vyřizovat konflikty podle jeho představ.⁶ Také Říčan předpokládá existenci pudové energie v člověku, která se musí vybit. Tato energie pak může být zdrojem agrese. Proto je podle něj nutné pudy usměrňovat neškodnou a společensky přijatelnou formou, například sportem nebo kulturou. Z ideologických důvodů však bývá pud agrese u člověka popírán, protože pak by agresivita u lidí byla nevyhnutelná.

Agresivitu jako vrozenou vlastnost se vědci snaží dokládat také tím, že v případě vzteku reagují všichni lidé stejným způsobem. Dokonce i jedinci od narození slepí vyjadřují svůj hněv stejně jako ostatní, tedy zatínají pěsti, vraští čelo apod. Tyto projevy jsou stejné pro všechny rasy a kultury na světě.

K teorii o vrozené agresi se přiklání také zakladatel psychoanalýzy Sigmund Freud. Freud se zajímal o biologickou příčinu agrese, a tvrdil, že agrese vychází z konfliktu pudu života a smrti, což v podstatě znamená, že člověk si má vybrat, zda bude žít on, nebo napadnout druhého, který může zemřít. Agresi Freud chápal jako nezbytnost pro sebezáchovu. Mužů se obecně týká agrese obecně více než žen, a to z toho důvodu, že jsou přirozeně agresivnější na základě tělesného i hormonálního stavu.

Agrese může být zapříčiněná také frustrací. Frustrace, tedy neuspokojení potřeby na základě nějaké překážky, může u člověka vyvolat agresi, a toto vyvolání přitom nemusí být bezprostřední, agresi může u dospělého člověka vyvolat i frustrace z dětství. Agresivní chování tedy může mít příčinu v minulosti, kdy u člověka došlo k porušení sebedůvěry a sebeúcty.⁷

Jako každá teorie, má i teorie o vrozené agresi své odpůrce. Jedním z nich je Erich Fromm, podle kterého tato teorie vyhovuje lidem, kteří tak omlouvají lidské agresivní chování tím, že pochází z nezkrotného puzení a je příčinou lidské evoluce. Fromm tvrdí, že jde pouze o zdůvodnění pocitu lidské bezmocnosti.⁸

⁶ PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. s. 16-34.

⁷ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 32.

⁸ FROMM, Erich. *Anatomie lidské destruktivity: můžeme ovlivnit její podstatu a následky?* s.14-23.

1.1.2 SOCIÁLNÍ DETERMINACE AGRESE

Druhá koncepce přisuzuje vznik agrese prostředí, ve kterém člověk vyrůstá a stylu, jakým je vychováván.

Autoři příklánějící se k tomuto názoru jsou nazýváni jako pokrokoví, na rozdíl od konzervativců, kteří se domnívají, že agrese je lidem vrozená. Pokrokoví autoři se příklánějí k behaviorismu a předpokládají, že tak jako mnoho jevů v lidském životě, je i agrese naučená. Na základě toho se podle nich dá agresivní chování skrze správnou výchovu odstranit, a to dokonce úplně. Toto tvrzení však nebylo dosud potvrzeno žádným výzkumem.

Důvodem agresivního chování může tedy být jeho naučená forma. V lidském životě má učení zásadní roli. A tak jako se člověk učí během života různým věcem, může se naučit i agresivnímu chování. Je-li toto chování úspěšné, člověk si ho osvojí velmi snadno. Naopak těžko se tohoto chování člověk zbavuje. Důležitou roli tu hrají vzory, ve většině případů rodiče, které se děti snaží napodobit.

Velmi slavný je v této oblasti výzkum kanadského psychologa A. Bandury, podle kterého je agresivní chování výsledkem sociálního učení. Člověk se učí agresivnímu jednání na základě posilování, úspěchu a nápodoby především u vzoru, který má vysoký sociální status a je oblíbený.⁹

Jednu z teorií sociální podmíněnosti agrese předkládá americký psycholog S. Gróf, podle kterého lze poznat agresivního jedince již od prvních vteřin života, tedy v průběhu porodu. Gróf je toho názoru, že velmi záleží na tom, jak se novorozenec při porodu chová. Pokud spolupracuje a aktivně se snaží dostat na svět, znamená to, že nemá agresivní povahu. Jestliže se ale při porodu jedinec brání svému narození, je později ke svému okolí nepřátelský a agresivní, protože on do tohoto světa vstoupit nechtěl a svým narozením vlastně soubor se světem prohrál.¹⁰ Většina psychologů zastávající teorii sociální determinace se shoduje na utváření agrese u lidí v době primární socializace, jejímž prostředkem je rodinné prostředí, zejména vztahy mezi rodinnými příslušníky, způsob rodinné výchovy a postoj rodičů k dítěti.

⁹ PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. s.16-34.

¹⁰ HOLEČEK, Václav. *Agresivita a šikana mezi dětmi*. s. 7.

Na zvyšování agresivity v současné době mají neodmyslitelný podíl také hromadné sdělovací prostředky. Zejména televize a internet jsou v dnešní době neomezeným zdrojem filmů, seriálů a počítačových her s agresivní tematikou.

E. Fromm kritizuje i teorii společenské příčiny lidské agrese a snaží se nabídnout jakousi alternativu mezi těmito dvěma hlavními proudy. Podle Fromma se lidská agrese dělí na dva rozdílné druhy, na agresi „benigní“ a „maligní“.

„Benigní“ agrese je vlastně obranná agrese člověka, která slouží jedinci k přežití. Tato agrese je stejná jak u člověka, tak i u ostatních druhů zvířat a funguje pouze v ohrožení života jedince. V momentě, kdy ohrožení pomine, zaniká i „benigní“ agrese. Druh této agrese je fylogenetický a slouží jen k ochraně.

Oproti tomu „maligní“ agrese je specificky lidská vlastnost. Tato agrese neslouží k ochraně před vnějším nepřítelem, ani biologickému přizpůsobení, a Fromm ji dokonce označuje za agresi „zlou“. „Maligní“ agrese nemá žádný účel, člověk si pomocí ní pouze uspokojuje své potřeby. Člověk je totiž jediný živočišný druh, který je vrahem. Vrahem v tom smyslu, že zabijí jiné lidi pouze pro své vlastní potěšení. Tato agrese nesouvisí s biologickou podstatou člověka, a tak se nedá agresivní chování omlouvat. Právě tato „maligní“ agrese je podle Fromma velkým problémem a nebezpečím pro život a přežití dalších generací.

Podle Fromma je důležité rozlišovat mezi těmito dvěma druhy agrese proto, že obě mají jiný původ i projevy.¹¹

¹¹ FROMM, Erich. *Anatomie lidské destruktivity: můžeme ovlivnit její podstatu a následky?* s. 189-232.

1.2 SKUPINOVÁ AGRESE

Mobbing je jev, který se děje v daném kolektivu jedinců na pracovišti. Z tohoto pohledu je možné vnímat mobbing jako skupinovou agresi.

Člověk se během svého života stává členem mnoha skupin. Do určitých skupin vstoupí dobrovolně, v jiných je ke členství přinucen a je povinen přijímat jejich znaky a pravidla. Není možné, aby člověk nepatřil do žádné skupiny, protože člověk je společenský tvor a obvykle nežije izolovaně. Členství v každé skupině má své důsledky, které ovlivňují chování a jednání jedince. Platí tu, že čím bližší skupina člověku je, tím více ho ovlivňuje. Z toho důvodu mají druzí lidé vliv na agresi jedince.

Spurný nazývá agresi v rámci skupiny jako skupinové násilí, které je organizovaným zločincem dvou nebo více jedinců vůči okolí. Skupinové násilí vnímá Spurný jako vyšší stupeň násilí, protože členové skupiny mezi sebou spolupracují a rozdělují si své role a kompetence.

Jedinec v davu vlastně ztrácí svou osobnost a s tím se mění i jeho obvyklé chování. Jakákoli emoce šířící se skupinou je vysoce nakažlivá. Nejvíce nakažlivé jsou podle výzkumů úsudky spojené s rasovými předsudky. Velmi známá, a pro sociální psychologii stěžejní, je studie Le Bona, který se zabýval rolí skupinových fenoménů v životě člověka a zavedl termín skupinová mysl. Ta je podle něj primitivní, a typickým chováním v davu je nesoudnost, vrtkavost a destruktivita. Objevuje se však celá řada teorií kritizujících Le Bonovo pojetí. Podle těchto teorií se chování lidí v rámci skupiny odvíjí od sociálních norem. Tyto normy udávají aktivní a vůdčí osobnosti skupiny a platí tu přímá úměra, kdy čím více lidí normy dodržuje, tím více se rozšiřují i na ostatní.¹²

V psychologii funguje skupina jako nová entita, která má své vlastní projevy. To znamená, že neodráží chování každého svého člena, ale existuje jako celek nezávislý na osobnostních znacích jednotlivců.

V souvislosti s růstem agrese u menších i větších skupin v posledních letech upozorňují psychologové zabývající se skupinovou agresí na ztrátu identity jedince ve skupině. Vedou k tomu hlavně atributy skupiny jako je anonymita, konformita ke skupině

¹² ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. s. 81.

a sdílení odpovědnosti za výsledky skupiny. Ve skupině tedy člověk mnohem snadněji ztrácí kontrolu nad agresivním chováním, které je v obvyklých situacích potlačováno strachem ze sankcí a sociálního nesouhlasu.

Řada autorů se snažila skupinovou agresi vysvětlit jako reakci na frustraci. Frustrace je ale obvykle spojována se vznikem agrese u jednotlivce, nikoli u skupin. Přesto může dojít i k frustraci uvnitř skupiny, která se projevuje jako nespokojenost a nenaplněná očekávání ve vztahu ke společnosti. Důsledkem frustrace skupiny jsou nepokoje ve společnosti, povstání a občanské války.

Mezi hlavní psychologické příčiny skupinového násilí patří potřeba skupiny prezentovat svou moc, potřeba bezpečí členů skupiny a snaha realizovat skupinové cíle. Skupinové násilí se, stejně jako individuální, může uskutečňovat ve formě incidentů, krátkodobě nebo dlouhodobě, mezi dlouhodobé násilí řadíme mobbing a všechny formy šikany.

Pod slovem agresivita chápe každý člověk něco jiného. Zcela jistě proto, že agresivita má velkou škálu projevů. Obecně je pojem agresivita chápán negativně. V určitých životních situacích ale může být považován za součást normálního chování nebo dokonce podmínka pro přežití. V nejširším slova smyslu můžeme agresivitu definovat jako „dispozici k agresivnímu chování.“¹³

¹³ ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. s. 13.

1.3 NÁSILÍ

Slovo násilí pochází z latinského slova *violentia*, což se překládá jako živelný a neřízený projev síly. Jedná se o uplatňování síly vůči druhé osobě s cílem překonat jeho odpor.

Psychologický přístup chápe násilí jako „patologický způsob interakce konkrétního jedince (skupiny) s okolím.“¹⁴ Jako násilí je vnímáno takové chování jedince, pomocí něhož si jedinec formuje a reguluje vztahy s okolím agresivním či manipulativním způsobem. V každodenním životě se člověk setkává s různými druhy násilí, které má různé příčiny, aktéry i následky. Spurný rozlišuje násilí v podobě agrese, manipulace nebo jako kombinace obou podob.

Definování termínu násilí není snadné a odvíjí se od vědního oboru i chápání autora. Pro potřeby této práce byla vybrána definice násilí vzhledem k aplikaci do pracovněprávní roviny mobbingu. Násilí je „negativní projev mezilidské interakce, kdy dochází prostřednictvím uplatnění moci, síly a agrese k fyzické nebo psychické újmě oběti.“¹⁵

Forem a typů násilí je nepřehledné množství. Nejzákladnější dělení násilí z hlediska jeho forem je na fyzické a psychické. Fyzické násilí je vysvětlováno jako záměrné použití síly vůči jiné osobě nebo osobám. Mezi fyzické násilí řadíme například strkání, kousání, škrcení, užití různých zbraní, apod.

Za protiklad fyzického násilí lze považovat násilí psychické, při kterém dochází k psychickému nátlaku na oběť. Psychické násilí se může projevovat verbálním napadáním, ale také například ignorací.

Násilí a agrese nejsou synonyma. Pojem násilí označuje způsob, jakým se agrese uskutečňuje. Agrese je tedy motivační zdroj násilí.

¹⁴ SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. s. 7.

¹⁵ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 9.

1.3.1 NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Mobbing lze považovat za specifický projev násilí na pracovišti.

Jedna z forem násilí je násilí na pracovišti (workplace violence). Jde o specifickou formu násilí odehrávající se na pracovišti a související s výkonem povolání. Definice tohoto typu násilí byla ustanovena Evropskou komisí v roce 1995, podle které jde o napadení nebo vyhrožování v pracovních souvislostech a kdy při takovýchto incidentech může dojít k ohrožení bezpečnosti nebo zdraví jedince.

Příznačné pro tento druh násilí je psychické napadání oběti, v přednosti před násilím fyzickým.

Za hlavní důvod, proč k násilí na pracovišti dochází, jsou považovány dysfunkční role pracovníků v pracovním prostředí. Takovéto dysfunkční role pramení z osobnostních a charakterových vlastností člověka, z osobních ambicí a ze vzdělání. Neopominutelný je tu také vliv prostředí a role a postavení jedince v pracovním kolektivu. Dysfunkční role popisuje Čech takto:

- blokátor – negativně se staví ke všem problémům, odmítá spolupracovat a brání nápadům v realizaci.
- agresor – je člověk, který často kritizuje a prosazuje se na úkor ostatních členů kolektivu.
- dezertér – se nesnaží zapojit do týmu, bývá často rezervovaný, lhostejný, zasněný, jakoby duchem mimo. Nezapojuje se do konverzace a nerad rozhoduje.
- dominátor – je typ dominantního člověka, který je velmi autoritativní a snaží se ovládat skupinu za každou cenu. Neuznává jiné názory a často skáče do řeči.¹⁶
- hledač uznání – je člověk, který se zoufale snaží v ostatních vyvolat sympatie. Ať už tím, že připomíná své úspěchy v minulosti, nebo tím, že poukazuje na své zkušenosti a schopnosti, které jsou smyšlené.
- šašek – je osoba, která do skupiny nezapadá obvykle z důvodu nevhodného a nemístného humoru.
- cynik – osoba s cynickým myšlením snižuje šance skupiny na úspěch.

¹⁶ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 16-19.

Čech dále rozděluje role v pracovním kolektivu na tři základní skupiny – agresori, oběti a neutrální jedinci. Do skupiny neutrálních osob patří pasivní nebo i aktivní přihlížející, kteří se postupem času stávají agresory.

Za určitých krizových situací se agresorem může stát každý člověk. Většina lidí se agresorem stane ve chvíli, kdy jí to umožní okolní situace. Obvykle se ale jedná jen o přechodnou reakci a tito lidé svých činů později litují. Rozdíl je ale u patologických agresorů, kteří útočí připraveně, promyšleně a za jakýchkoli okolností.

Vinu za násilí nese vždy agresor. Objevují se i názory, zvláště u svědků násilí, že i oběť má svůj podíl na páchaném násilí, ale není tomu tak. Agresor si zpravidla vybírá oběť násilí náhodně, nic pro něj neznamena, zkrátka byla poblíž. Nenávidět svou oběť začíná agresor většinou ve chvíli, kdy začne klást odpor.¹⁷ Nevyvratitelné je, že oběť může být skutečně kdokoli.

¹⁷ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 16-19.

2 ŠIKANANA VE ŠKOLNÍM PROSTŘEDÍ

Pojem šikana pochází z francouzského slova „chicane“, což znamená zlomyslné obtěžování, týrání, pronásledování.¹⁸ Šikanu definuje Kolář jako chování, kdy "jeden nebo více žáků úmyslně, většinou opakovaně týrá a zotročuje spolužáka či spolužáky a používá k tomu agresi a manipulaci."¹⁹ Šikana je považována za zvláštní druh agrese.

Šikana jako taková se vlastně ukrývá za pojmy agrese a manipulace a může se projevovat různými formami, jako fyzická agrese, slovní agrese, krádeže, ničení a manipulace s věcmi nebo násilné a manipulativní příkazy.

V současné době je v českém prostředí spojován pojem šikana především se školním prostředím a podle výzkumů se šikana objevuje nejčastěji mezi žáky základních škol a učilišť. Přesto se šikanování může vyskytovat na všech typech škol i zaměření. Vyskytuje se i tam, kde se obvykle výskyt šikany neočekává, například ve školce, mezi tělesně postiženými nebo na univerzitě.

Šikana mezi dětmi a mládeží má svá specifika. Jádrem problému šikanování je však stejné jako u dospělých, rozdíly se objevují pouze na vnější úrovni. Obecně lze říci, že se šikana u dětí vyznačuje menší brutalitou, nižší mírou manipulace a promyšleností. Velmi časté jsou ve školách šikany s podtextem sexuální tematiky. Typickým sexuálním „humorem“ jsou například narážky na sexuální orientaci.

Šikana se projevuje jako skupinový jev a úzce souvisí se skupinovou agresí, Kolář dokonce označuje šikanu za "onemocnění celé skupiny." Z původního střetu agresora a oběti se stává záležitost všech, kteří se postupně připojují, nebo šikanu přehlíží. Šikanování se tedy dá brát jako porucha vztahů v rámci skupiny.

V případě šikany v rámci nadřízených a podřízených vztahů, tedy například v případě šikanování žáků učitelem, mluví Kolář o zneužívání moci. Může ale nastat i opačná situace, kdy je šikanován učitel žáky.

Velmi důležitá je prevence šikany na každé škole. Doporučuje se vytvořit příjemnou a přátelskou atmosféru, posilovat demokracii ve třídě a podporovat autoritu

¹⁸ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti: právní problémy*. s. 15.

¹⁹ KOLÁŘ, Michal. *Skrytý svět šikanování ve školách: příčiny, diagnostika a praktická pomoc*. s.20.

učitele. Zajímavý je nový způsob v rámci prevence šikany, tzv. výchova k násilí. Tento pojem je zavádějící, protože výchova k násilí nemá za cíl vytvořit z žáka agresora, ale naučit ho, jak používat svou sílu k obraně své nebo i jiných osob. S tímto typem výchovy souvisí také vedení žáků k ohleduplnosti a soucitu.²⁰

Z této kapitoly je patrné, jak jsou si pojmy šikana a mobbing blízké. Mnohými autory jsou vnímány dokonce jako synonyma. Pro pochopení problematiky násilí a jeho vzniku jsou zcela jistě neoddělitelné.

Někteří autoři spojují projevy šikany ve škole s pozdějším výskytem mobbingu. Přesto nelze s jistotou prokázat, zda má oběť šikany ve škole větší pravděpodobnost stát se obětí i v pracovním prostředí. Neplatí tu žádná návaznost, a proto se v životě může stát, že žák působící na škole jako agresor, se v zaměstnání změní v oběť, nebo naopak.

²⁰ HOLEČEK, Václav. *Agresivita a šikana mezi dětmi*. s. 39-45.

3 MOBBING

Mobbing, slovo dnes čím dál častěji skloňované, vysvětluje většina autorů jako psychické týrání na pracovišti. Slovo mobbing vzniklo z anglického slovesa *to mob*, což znamená vulgárně vynadat, dotírat, obtěžovat, napadnout.²¹

Mobbing není jevem novodobým, jak by se snad mohlo zdát. Naopak, existuje tak dlouho jako práce sama. Ovšem jako fenomén byl mobbing popsán a více zkoumán až začátkem 80. let 20. století. Do sociálních věd zavedl termín mobbing H. Leymann pomocí odborných publikací včetně vydání Encyklopedie mobbingu. Na základě této propagace se termín mobbing pro označení šikany na pracovišti používá ve většině Evropských státech.

Také v české terminologii je většinou používán pojem mobbing. Ne všemi autory je ale tento termín upřednostňován, a to proto, že jim vadí nepůvodnost tohoto označení v českém jazyce. Český ekvivalent ke slovu mobbing je šikana. Pojem šikana ovšem nevystihuje podstatu mobbingu, proto by se neměli zaměřovat.

Pro lepší chápání pojmu mobbing je do češtiny obvykle vysvětlován souslovím šikana na pracovišti, toto vysvětlení lze užívat i v širším vymezení. V užším pojetí se mobbing vysvětluje jako „psychické násilí mezi osobami v relativně stejné nebo podobné pracovní linii.“²²

²¹ NOVÁK, Tomáš a CAPPONI, Věra. *Sám proti agresi*. s. 73.

²² ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 23.

3.1 VZNIK POJMU

Jako první uvedl pojem mobbing rakouský etolog Konrad Lorenz, který tento termín použil v souvislosti s popisováním teritoriality zvířat. Mobbing ve zvířecím prostředí chápal tak, že si daný druh zvířat brání své území a při vstupu cizího zvířete na toto území neváhá zaútočit. Analogie s lidským chováním na pracovišti, i mimo něj, je patrná.

Mobbingem se zabýval také například Peter-Paul Heinemann, který studoval především šikanu ve školách. Jako mobbing popisoval agresivní chování dětí, které mohlo jejich spolužáky dohnat až k sebevraždě.²³

Nejnámější osoba zabývající se problematikou mobbingu je psycholog a lékař Heinz Leymann. Narodil se v Německu roku 1932, ale od roku 1955 působil a trvale žil ve Švédsku, kde získal švédské občanství. V roce 1999 ve Švédsku zemřel.

Prvotně se Leymann zabýval chováním dětí ve školním prostředí a šikanu ve školách začal označovat jako mobbing. Během 80. let postupně objevoval znaky šikany i mezi zaměstnanci jednotlivých pracovišť a zaměřil se na jejich zkoumání. Svůj první výzkum šikany na pracovišti realizoval Leymann v nemocničním prostředí. V tomto prostředí se zajímal o zdravotní sestry, které se díky událostem na pracovišti pokusily o sebevraždu, nebo ji dokonaly.

Ve své praxi psychologa se u svých pacientů, kterých bylo přibližně 1 300, zajímal hlavně o komunikační a vztahové problémy na pracovišti. Způsoby chování lidí na pracovišti k novému kolegovi popsal jako chování útočné smečky, jenž chrání své území, a tyto projevy nazval souhrnně jako mobbing.²⁴

²³ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 7-19.

²⁴ A presentation of Professor Heinz Leymann, PhD. [online]. © *Heinz Leymann - file 61100e*, 2015. [cit. 26.3.2015]. Dostupné z: <http://www.leymann.se/English/frame.html>

3.2 KDY JDE O MOBBING

Podle Leymanna „mobbing zahrnuje hostilní a neetickou komunikaci, která je prováděna systematicky, jednou nebo více osobami hlavně vůči jedné osobě, která je vinnou mobbingu tlačena do beznadějně a bezbranné pozice a je v ní udržována prostřednictvím pokračujících mobbingových aktivit.“²⁵

Abychom mohli chování na pracovišti označit jako mobbing, musí být šikana dlouhodobá a systematická. Zprvu útoky nemusejí vyhlížet jako šikana, ale jako nevinné žertíky, legrácky nebo dětinskosti. Právě to ztěžuje obětem adekvátní reakci, protože v případě obrany nebo stěžování si je kolegy a okolím považován za toho, kdo nerozumí legraci nebo nemá smysl pro humor.

Leymann na základě svých mnohaletých výzkumů tvrdí, že „o mobbing se jedná tehdy, jestliže se na postiženého útočí alespoň jednou týdně a nejméně po dobu půl roku a útoky provádí jedna či více osob.“²⁶ Díky svým zkušenostem s výskytem mobbingu inicioval Leymann založení několika mobbingových klinik, především ve Švédsku, které mají za úkol pomáhat obětem šikany.

Hartl a Hartlová definují termín mobbing jako formu psychického terorizmu, který se odehrává na pracovišti. Podstatné je při mobbingu hlavně chování skupiny, která neuznává myšlenky jiné osoby a snaží se ji přesvědčit o svých názorech. O mobbing jde i v případě, kdy terorizuje nadřízený svého podřízeného z důvodu, aby zakryl vlastní nedostatky.

Podle Hirigoyenové je mobbing psychologická válka na pracovišti. Tuto válku spojují vždy dva atributy, a to zneužití moci a manipulace, kterou autorka nazývá perverzní. Zpočátku jsou náznaky mobbingu brány na lehkou váhu, ovšem útoků přibývá a na základě toho je oběť zbavena sebeúcty a trpí ponižujícím zacházením. Opakované šikanování vytváří proces, který je pro oběť destruktivní. Hirigoyenová přirovnává mobbing ke stroji, který je jednou uveden do chodu a vše, co se mu postaví do cesty, rozdrtí. Jakmile se mobbing v pracovním prostředí objeví, začne automaticky narůstat do větších rozměrů, pokud nikdo z vnějšku nezasáhne.

²⁵ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 129.

²⁶ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 11.

Ucelenou a vše shrnující definici uvádí ve své knize Tomáš Novák, který popisuje mobbing jako „systematický, cílevědomý a především opakovaný útok na určitou osobu“ v zaměstnání.²⁷

Ačkoli různí autoři vysvětlují pojem mobbing různě, vždy se shodnou, že jde o systematické porušování práv druhé osoby na pracovišti. Hlavním cílem mobbingu je potom snaha o odchod šikanovaného kolegy z daného zaměstnání.

Nejčastěji vzniká mobbing mezi osobami v horizontálním postavení v podniku, tedy mezi zaměstnanci na stejné vnitropodnikové úrovni. Podle výzkumů se projevy mobbingu na jednotlivých podnikových úrovních liší. Na nejnižších úrovních jde obvykle o útoky na osobnost člověka, na její soukromý život a vlastnosti. Na vyšších úrovních poté agresor útočí na odborné schopnosti oběti a snaží se znevážit výsledky její práce.²⁸

²⁷ NOVÁK, Tomáš a CAPPONI, Věra. *Sám proti agresí*. s. 73.

²⁸ PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s.240-249.

3.3 VÝSKYT MOBBINGU

K mobbingu může dojít na kterémkoli pracovišti a ve kterémkoli oboru. Ačkoli k výskytu mobbingu přispívá mnoho faktorů, četné výzkumy zjistili, že častěji se mobbing vyskytuje v úřednických profesích, než například v profesích dělnických. Může za to patrně styl řešení konfliktů, kdy dělníci jsou zvyklí vše řešit rychle a účelně, kdežto na úradech agrese často eskaluje a konflikty se neřeší přímo. Vzniká tím frustrace, agrese a následně i šikanování.

Bylo zjištěno, že na výskyt mobbingu má velký podíl také velikost podniku. Pracovníci malých firem obecně hodnotí klima na pracovišti jako příjemné nebo velmi příjemné, na rozdíl od zaměstnanců větších podniků. Ke vzniku mobbingu také podle současných výzkumů přispívají velké prostory s velkým počtem pracovníků v jedné místnosti. Ideální, podle studia mnichovské univerzity, je sdílení jedné kanceláře dvěma, nanejvýš třemi lidmi.²⁹

Příčin mobbingu uvádí odborná literatura mnoho. Nejčastěji však mezi ně patří frustrace, nuda, tlak, obavy z konkurence, zloba, závist a intolerance. Hartl a Hartlová vidí příčinu mobbingu v konkurenčních bojích na pracovišti, dále je příčinou touha získat moc nebo nenávisť vůči jiné rase či národnosti.

Ten, kdo je vždy viníkem výskytu mobbingu na pracovišti, je podle Hirigoyenové podnik. I přesto, že na počátku stojí mezilidský konflikt nebo nepříznivé klima v podniku. Podnik, respektive vedoucí pracovníci, by měli případnému psychickému týrání svých zaměstnanců pokaždé zabránit. V průběhu mobbingu lze vždy najít moment, kdy by podnik měl zasáhnout a mobberům činnost přerušit. Pro podnik je ovšem výhodné ze všech hledisek mobbingu zabránit, protože může mít nedozírné následky.³⁰

²⁹ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 11-25.

³⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. s. 95-96.

3.4 PACHATELÉ MOBBINGU

Bylo by snadné říci, že typickým pachatelem mobbingu je muž ve věku 35-45 let, vysokoškolsky vzdělaný a svobodný. Hledat typického pachatele mobbingu je ale stejné, jako hledat dokonalého člověka. Typický pachatel mobbingu neexistuje. Jinými slovy, mobbující jedinec může být kdokoli, muž i žena, mladší i starší člověk s jakýmkoli vzděláním (případně bez vzdělání) a jakýmkoli postavením ve firmě.

Co ale můžeme objektivně zjistit, jsou vlastnosti společné pro pachatele mobbingu. Především jsou podle Wagnerové mobbeři zdatnými manipulátory, což se projevuje tím, že „navozují pocity viny u ostatních, přenášejí odpovědnosti na druhé, komunikují nejasně, mění názory a chování podle potřeby, zpochybňují kvality, schopnost a názory druhých, kritizují druhé, podněcují konflikty, stavějí se do role oběti, nedbají žádostí ostatních, využívají druhé ve svůj prospěch, vyhrožují či vydírají, chovají se vyhýbavě, snaží se vyvolat dojem převahy, lžou,... jsou egocentričtí, popírají fakta, nerespektují práva a potřeby druhých, apod.“³¹

Proces manipulace druhé osoby je ve většině případů nenápadný a skrývá se za ostatními postoji manipulátora, které se zpočátku zdají přijatelné nebo dokonce sympatické. Právě vzbuzení sympatií a pocitu přátelských vztahů je podle Isabelle Nazare-agové hlavním cílem až 60% manipulátorů. Proto jsou manipulátoři záměrně usměvaví, milí, štědrí a lichotiví. Sama autorka používá ve své knize pojmenování „okouzlující manipulátor“. Tento typ manipulátora se snaží ve svém okolí vzbudit odbiv, okouzlit své okolí a tím dosáhnout svých cílů. Manipulátor ale nemusí být jen okouzlující. Nazare-agová uvádí ještě čtyři další druhy manipulátorů.

Jedním z nich je „altruistický manipulátor“, který je nezištný, všechno pro druhé udělá, ale očekává to samé i od ostatních. Platí pro něj zásada reciprocity, kdy oběť musí manipulátorovi oplatit službu i v případě, že sama nechce. Pomocí této zásady využívá oběť k dosažení svého záměru. Dále charakterizuje autorka manipulátora, kterého nazývá „vzdělaný“. Tento manipulátor působí vzdělaným dojmem a velmi rád své znalosti zdůrazňuje před svým okolím. Nevzdělanými lidmi pohrdá a považuje je za méněcenné. Přitom však může jít pouze o předstírání vědomostí a ve skutečnosti chce tento

³¹ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 131.

manipulátor jen navodit pocit své nadřazenosti. A to z toho důvodu, že lidé obecně projevují úctu k autoritám. Podřizují se člověku, kterého považují za profesionála. Stejně působí na člověka i znaky autority, jako jsou uniformy, titul nebo různá ocenění. Snadněji se tedy podřídí manipulátorovi, který je, anebo jen působí, jako vzdělaný člověk.

Jiný typ, „nesmělý manipulátor“, je velmi těžko rozpoznatelný. Svou manipulaci skrývá za hranou nesmělost a ve společnosti se příliš neprojevuje. Tato osoba způsobuje konflikty velmi nenápadně, tím že mezi své okolí vnáší rozepře a nedůvěru, a zřídka kdy oběti dojde, že za nimi stojí právě takto nesmělý člověk. Podle Nazare-agové jsou nesmělými manipulátory především ženy, které se vydávají za zranitelné a zcela poddajné.

Posledním typem manipulátora popisovaného Nazare-agovou je „manipulátor – diktátor.“ Ten je na rozdíl od nesmělého manipulátora snadněji identifikovatelný. Jde o člověka agresivního, autoritativního a nepříjemně jednajícího. V pracovních vztazích nedává najevo své city a emoce, a stejně tak se nezajímá o pocity druhých. Rozhovor s kolegy o přestávce vnímá jako ztrátu času. Obvykle si tento druh manipulátora volí vedoucí pracovní pozice, kde může řídit lidi a rozkazovat jim.³²

Dalším častým atributem mobbera je agrese. Agresivní chování je nástrojem mobbingu, kdy pomocí agrese mobber úmyslně uskutečňuje své cíle a uspokojuje své potřeby. V případě mobbingu se mnohem častěji setkáváme s útokem psychickým, jako jsou výhrůžky, posměch nebo urážky. Zvláště v případě, kdy pachatel oběť zná, preferuje ke svému cíli využití nenásilných prostředků a využívá především různých manipulativních technik. Ve výjimečných případech může jít ale i o fyzické napadení.³³

Aktéry mobbingu se zabývá také J. Spurný. Podle něj může být mobber i člověk, který nezvládá řešení konfliktů, za což mohou podle Spurného některé osobnostní dispozice. Řadí mezi ně například emoční labilitu, nedostatek sebevědomí, impulzivitu nebo nedostatek vůle.

Mezi nejčastější příčiny konfliktního jednání poté Spurný řadí potřebu dávat najevo svou sílu či moc s cílem zastrašit a snahu dosáhnout cíle za každou cenu. Konfliktní jednání může ovlivnit také duševní porucha nebo porucha osobnosti.

³² NAZARE-AGA, Isabelle. *Nenechte sebou manipulovat*. s.18-35.

³³ ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. s. 115.

Pachatelé psychoteroru vědomě zastrašují svou oběť, ovšem konflikt popírají. Agresor nechce konflikt pojmenovat, ani se o něm otevřeně bavit. Prostředky týrání jsou zastřené a probíhají skrytě, obvykle prostřednictvím neverbální komunikace, například přehnané vzdechy, krčení ramen, pohrdavých pohledů nebo grimas. Cílem je zpochybnit vše co oběť říká nebo dělá. Na podřadnost oběti se agresor snaží upozornit také tím, že oběť nezdraví, ignoruje a mluví o ní jako o předmětu.³⁴

Podle Huberové si většina pachatelů zpočátku ani neuvědomuje důsledky svého jednání. To ale není pro jejich chování žádnou omluvou a v žádném případě to pachatele nezprošťuje viny. Pokud psychický teror trvá delší dobu, musí být mobberovi jasné, že jeho oběť trpí. Kam až mobber zajde, záleží na jeho morálních hodnotách.

Huberová rozlišuje pachatele podle způsobu jejich podílení na mobbingu:

a) Strůjce

Neboli otce myšlenky mobbingových strategií. Tito lidé jsou organizátoři mobbingu, podílí se stále na nových způsobech jak oběť šikanovat a týrání oběti považují za svoji hlavní náplň dne. Jejich cílem je zpravidla vlastní prospěch nebo vybíjení frustrace na ostatních.

b) Náhodní pachatelé

Jsou lidé, kteří byli činiteli konfliktu, ze kterého se stal dlouhodobý spor, a tito pachatelé v něm získali převahu. Podle Huberové tu hraje důležitou roli morální úroveň jedince, kdy pachatel si může vybrat, zda šikanování nechá nebo svého soupeře zničí.

c) Spoluúčastníci

Za spoluúčastníky můžeme považovat ty, kteří se aktivně staví na stranu mobbujícího jedince, nebo naopak předstírají, že žádný konflikt nevidí a jsou nečinní. Ať už se mobbingu zúčastní nebo mu jen pasivně přihlížejí, nesou stejnou vinu a zodpovědnost jako strůjci mobbingu. Leymann tuto skupinu lidí považuje za „potenciální pachatele“, protože bez pomoci spoluúčastníků by měl pachatel výrazně ztíženou roli. Strach spoluúčastníka z toho, že se šikana otočí proti němu, je obvykle silnější, než pomoc oběti.

³⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. s. 70-72.

Huberová se ve své knize zabývá i tím, zda jsou častějšími pachateli mobbingu muži nebo ženy, a zda využívají pro šikanu stejných prostředků. Zjistila, že projevy mobbingu se u obou pohlaví značně liší. Ženy při šikanování na pracovišti volí především aktivní metody. Příkladem může být posměch kolegyni kvůli účesu nebo postavě, pomlouvání za zády oběti, neustálé nekonkrétní narážky nebo neustálá kritika bez pochvaly či pochopení.

Na rozdíl od žen, muži volí v projevech šikany častěji metody pasivní, tím že ignorují své kolegy, snaží se je vyčlenit z kolektivu, vyhrožují (někdy i násilím) a neustále připomínají ostatním slabé stránky spolupracovníka.

Nelze objektivně říci, které techniky jsou pro oběť více ponižující. Bez ohledu na způsob, mají techniky mužů i žen stejný cíl, tedy postiženého ranit a zbavit sebeúcty.³⁵

Atributem mobbera je často i snaha o navození viny u oběti. Mobber přenáší zodpovědnost na druhého člověka za účelem pocítění viny. Manipulátor se snaží navodit pocit viny tím, že chce oběti dokázat, že její přání a práva jsou neopodstatněná a neoprávněná. Příkladem může být vyčítání kolegovi, že odjíždí na dovolenou, na kterou má zákonný nárok, když mobber sám je unavený a zavalený prací. Podle mobbera je ten, kdo má právo jet na dovolenou, jen on sám.³⁶

Pro mobbing je také typické nerovnoměrné rozložení sil oběti a pachateli, nezřídka nastane i situace všichni proti jednomu.

³⁵ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 11-25.

³⁶ NAZARE-AGA, Isabelle. *Nenechte sebou manipulovat*. s. 70-81.

3.5 OBĚTI MOBBINGU

Stejně jako neexistuje typický pachatel mobbingu, neexistuje ani jeho typická oběť. Obětí mobbingu se může stát každý člověk. Podle výzkumů prováděných v Evropské unii jsou oběťmi mobbingu ve větší míře ženy než muži. Také se ukázalo, že častěji šikaně na pracovišti čelí lidé v dočasných zaměstnáních, oproti lidem s pracovním poměrem na dobu neurčitou.

V roce 1996 bylo v Evropě šikanováno na pracovišti až 12 miliónů zaměstnanců. Tento údaj uvedlo usnesení Evropského parlamentu v roce 2001. Od roku 1996 počet obětí mobbingu stále roste.³⁷

Obecně lze říci, že oběti jsou obvykle nějakým způsobem odlišní od ostatních. Huberová rozlišuje několik typů pracovníků, kteří jsou více ohroženi šikanou než ostatní. O obětech mluví autorka jako o ženách.

První typ odlišných lidí na pracovišti je nazýván jako „osamocená.“ Je to typ žen, které pracují v obvykle mužských profesích. Jde tedy o ženu, která pracuje v čistě mužském kolektivu. Příkladem může být žena zaměstnaná v průmyslovém odvětví. Tato situace ale neplatí jen u žen, ale i mužů, kteří jsou zaměstnaní tam, kde mají jen ženské kolegyně. Tento případ nastává často ve školství.

„Nápadná“ je druhým typem oběti. Jsou to lidé, kteří se od ostatních odlišují výrazným rysem, například tělesnou vadou, barvou pleti nebo dialektem. Mohou to být ale také například svobodné matky, zatímco ostatní kolegyně jsou vdané. I přes přesvědčení dnešní moderní společnosti jsou členové menšin nejčastěji šikanováni a vyčleněni z kolektivu.

Třetí typ oběti mobbingu označuje Huberová jako „úspěšnou“. Jde o takové ženy, které jsou ve své profesi úspěšné nebo byly například povýšeny. Ostatní jim jejich úspěch závidí, nepřejí a tak se je snaží před ostatními pošpinit. Závist je častým důvodem mobbingu i podle jiných autorů, kdy velmi ohroženi jsou především mladí vzdělaní lidé s vysokou kvalifikací. Další atributy závisti bývají také krása, bohatství a vztahové přednosti. Další častou představitelkou oběti je „nová“ kolegyně. Obvykle je i tato

³⁷ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti: právní problémy*. s. 13-36.

kolegyně něčím výjimečná, nejen že je v kolektivu nová, ale je například mladší než ostatní, nebo má vyšší dosažené vzdělání. Zvláště těžké je pro novou kolegyni nastoupit na místo, kde byla její předchůdkyně v kolektivu velmi oblíbená. Nová kolegyně má pak velmi ztížený začátek, kdy se podle měřítek kolegů nemůže rovnat své předchůdkyni.³⁸

Podle Nazare-agové se obětmi nejčastěji stávají lidé s nízkým sebevědomím a ti, kteří přednostně uspokojují potřeby cizích lidí. Díky tomu se jedinci v běžném životě nedokážou nebo nechtějí prosadit.

Zajímavý je na pracovišti výskyt tzv. „falešných obětí“, což jsou lidé, kteří za poškozeného mobbingem pouze vydávají. Bývají to většinou tyranické nebo neúspěšné osoby, které neumí přijmout kritiku a jsou aktéry mnoha konfliktů. Tito lidé nejsou oběti, ale pravděpodobnými agresory.³⁹

Průzkumy prováděné v České republice uvádějí, že obětí je nejčastěji žena do 29 let. Obory s nevyšším počtem výskytu mobbingu jsou školství, zdravotnictví a ve státní správě. Podle průzkumu agentury GfK v České Republice pocítilo některou z forem mobbingu 16% dotázaných osob.⁴⁰

³⁸ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 11-25.

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. s. 62-64.

⁴⁰ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 129-142.

3.6 FÁZE MOBBINGU

Mobbing jako dlouhodobý jev má své vývojové fáze. Znalost jednotlivých fází je prospěšná pro případné odhalení šikany na pracovišti a měli by ji mít hlavně vedoucí pracovníci v podniku.

3.6.1 KONFLIKTY, JEDNOTLIVÉ PŘÍPADY

Většina autorů se shodne v tom, že na počátku mobbingu stojí izolované konflikty. Konflikty, které jsou většinou banální povahy a pro pracovní život jsou obvyklé. Konfliktem mezi kolegy může být například kouření, kdy jeden z kolegů kouří a druhému to vadí. Ovšem ne každý konflikt vede nutně k mobbingu. Ovšem pokud se tyto konflikty neřeší, mohou přerůst v mobbing. Poté už jde o konflikty, které nejsou náhodné, ale naopak naprosto cíleně mířené.

Zásadní faktor pro vznik mobbingu je pracovní klima. Pracovní atmosféra ovlivňuje pocity zaměstnanců. Při špatné atmosféře, kdy se zaměstnanci pracují pod tlakem, vzniká stresující prostředí. Vinu za nezdravé ovzduší v podniku mají různé faktory, jako například stres z přetížení a špatné organizace práce, špatný styl řízení nebo strach z nezaměstnanosti.⁴¹

Na počátku mobbingu je tedy vždy konflikt. V běžném i pracovním životě nevyhnutelný a nutný. Většina konfliktů je vyřešena, a mohou tak vést dokonce ke zlepšení vztahů na pracovišti. Pokud se ale tyto konflikty nevyřeší, dochází k napadením ze strany agresora. Tyto neřešené konflikty mohou přerůst do druhé fáze.⁴²

⁴¹ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 11-25.

⁴² FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. s. 24-27.

3.6.2 NÁSTUP PSYCHICKÉHO TERORU

Fázi, kdy se oběť stává terčem útoků a její zdraví se viditelně zhoršuje, nazývá Leymann nástupem psychického teroru. Útoky jsou mířeny od jednoho nebo více agresorů, vždy mají ale stejnou oběť. V průběhu této fáze dochází u oběti ke zhoršení psychického i fyzického stavu. Oběť teroru ztrácí sebedůvěru a dostává se do obranné pozice. V této pozici často dochází k sociální izolaci obětí, jsou omezovány ve svých kompetencích a odříznuty od okolí. K tomu využívají mobbeři různých metod, například odepírají obětem zásadní informace, které jsou důležité pro výkon povolání. Dalším příkladem je ignorace, kdy pachatelé přestanou oběť zdravit a neodpovídají na její dotazy. Metod a způsobů jak oběť vyčlenit ze společnosti je mnoho.

3.6.3 PŘÍPAD SE STÁVÁ OFICIÁLNÍM

Mobbing nelze tajit napořád. O existenci mobbingu se dozvídá vedení, které má za povinnost zasáhnout. Ne vždy ale vedení zasáhne do sporu správným způsobem. Vinu v očích zaměstnavatele má obvykle oběť mobbingu, protože je to právě oběť, která podává neadekvátní výkony, je často nemocná a nespolupracuje. Oběť se tedy stává obětí podruhé. Vedení obvykle rozhodne o tom, že za současný neuspokojivý stav na pracovišti je odpovědná oběť, protože na pracovišti narušuje vztahy a je neschopná se přizpůsobit.

Do této fáze se mobbing dostává po dlouhém čase, většinou v té chvíli, kdy oběť již nedokáže snášet psychický teror. Rozpoznat mobbing a jeho hlavní aktéry vyžaduje značnou míru profesionality v oblasti vedení lidí.

3.6.4 VYLOUČENÍ

Ve fázi vyloučení se oběť dostává do zcela pasivní pozice. Tato fáze často končí nedobrovolným odchodem ze zaměstnání díky pocitu zbytečnosti a izolace. Vedení se obvykle shodne v tom, že by oběť měla pracoviště opustit. Avšak není vždy lehké zformulovat pádný a zákonný důvod pro odchod ze zaměstnání, proto je na oběť vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele, aby sama podala výpověď anebo odešla po vzájemné „dohodě“. Když mobbing úspěšně projde čtvrtou fází, neznamená to paradoxně jeho konec. Naopak, mobbing se v podniku ukázal jako efektivní způsob řešení vztahových problémů a tak se dá předpokládat, že se proces těchto fází bude opakovat, jen s jinou osobou v roli oběti.⁴³

Obrana proti mobbingu není snadná. Způsob, jak podle Leymanna vyváznout ve zdraví je pouze do okamžiku, než nastane druhá fáze, tedy před nástupem psychického teroru.⁴⁴

Objevit mobbing již v začátcích není lehké také z toho důvodu, že probíhá skrytě a rafinovaně. Neprojevuje se tedy otevřeně, ale jakoby za oponou. Proto je těžké začít řešit mobbing včas a odstranit tento negativní jev.

Leymann popisuje také strategie mobbingu podle úrovně i podle aktérů. Ve skandinávských zemích objasnil 45 nejrůznějších strategií psychického teroru.⁴⁵

⁴³ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 47.

⁴⁴ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing.* s. 34-79.

⁴⁵ BENDL, Stanislav. *Prevence a řešení šikany ve škole.* s. 19-24.

3.7 DŮSLEDKY MOBBINGU PRO PODNIK

Proč je vlastně pro firmu a její vedení důležité mobbingu předcházet? Důvodů najdeme celou řadu.

Hlavním důvodem je zvyšování nákladů organizace, neboť oběť mobbingu nepodává v zaměstnání adekvátní výkon. Zaměstnanec se sníženou produktivitou práce, který se stane obětí mobbera se méně soustředí na svou práci a dochází také k větším škodám na zařízení a vybavení podniku.

Spojitosť mobbingu a snížení pracovní produktivity byla prokázána četnými studiemi v mnoha zemích. V roce 2004 provedla Mezinárodní organizace práce studii ve Velké Británii, která poukázala na souvislost mezi výskytem mobbingu a poklesem pracovní produktivity. 25 % zaměstnanců, kteří se považují za oběť mobbingu, vykazovalo produktivitu o 7 % nižší, než ti, kteří uvedli, že se v současné době nesetkávají se šikanou na pracovišti.

Nejen oběť šikanování ale podává nižší výkon. I pachatel mobbingu spotřebuje část své energie na vymýšlení a plánování ponižování oběti.⁴⁶

Dalším důsledkem pro podnik je zvýšení nemocnosti pracovníků (obětí mobbingu). Tyto nemoci jsou většinou somatického původu a nejčastějším původcem těchto onemocnění je stres z pracovního prostředí. S vysokou nemocností zaměstnanců souvisí také nárůst předčasných odchodů do důchodu.

V krajních případech může firmu mobbing poškozovat i zvýšením nákladů spojených se stížnostmi a soudními spory. Přesto, že v České republice stále chybí jasné zákony a znalosti soudů o mobbingu, začínají se u nás objevovat soudní spory řešící šikanu na pracovišti.⁴⁷

Dalším problémem pro podnik v souvislosti s mobbingem je zvýšená fluktuace, tedy častá změna pracovníků, s čímž souvisí náklady na nábor, zaškolení a adaptaci nových zaměstnanců.

⁴⁶ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 129-142.

⁴⁷ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 78.

3.8 DŮSLEDKY MOBBINGU PRO OBĚŤ

Pro oběť je šikanování na pracovišti každodenní proces. Pokud je někdo pod velkým psychickým tlakem většinu dne v pracovním prostředí, zákonitě se tento tlak projeví i v soukromém životě a ve volném čase jedince. Psychické násilí v podobě mobbingu ovlivňuje vztahy velmi nepříznivým způsobem. Oběť přestává důvěřovat lidem, ztrácí svou sebedůvěru a sebeúctu. V důsledku toho dochází mnohdy k rozchodům, rozvodům, ztrátě přátelství a narušení rodinných vztahů, které již psychickému teroru nejsou schopni odolávat.

Dalším faktorem, který mobbing ovlivňuje nepříznivým způsobem je zdraví oběti, která je vystavená silnému tlaku. Tento tlak vyvolává v oběti stres, a na základě stresu dochází ke skutečné fyziologické reakci v těle. Stres je přirozená reakce organismu na různé situace, kdy na člověka působí vnější nebo vnitřní stresory. Silným stresorem se v takovéto situaci stává pachatel mobbingu. Pokud je stres intenzivní a trvá dlouhou dobu, začne organismus reagovat změnami v psychologické i somatické oblasti. V psychologické oblasti jsou časté příznaky stresu únava, úzkost, deprese, podrážděnost nebo ztráta sebedůvěry. V somatické rovině pociťují lidé poruchy spánku, potíže s trávením, svalové napětí nebo kardiovaskulární onemocnění.

Mění se i chování člověka, který je ve stresu. V zásadě můžeme toto chování rozdělit na dva krajní póly, tedy buď se stresovaný člověk chová agresivně, nebo je naopak v útlumu. Ojedinelá není v případě stresu ani konzumace různých návykových látek. Každý člověk reaguje na stres individuálně, a to i v případě působení stejných stresorů.⁴⁸

Také záleží na osobních faktorech, jako je tělesný a duševní stav, sebedůvěra a například společenské kontakty. V neposlední řadě je důležité, jak daný jedinec řeší konflikty a jak dokáže čelit problémům.

Velmi důležité je také finanční zajištění. Pro člověka s dostatečnými finančními zdroji nepředstavuje mobbing existenční hrozbu, jako je tomu u člověka, který práci nutně potřebuje. Dlouhodobé působení stresu na člověka má fatální důsledky. Somatické příznaky nemizí obvykle ani o víkendy nebo o dovolených. Všechny myšlenky se točí

⁴⁸ NAZARE-AGA, Isabelle. *Nenechte sebou manipulovat*. s.59-76.

okolo práce. Psychický teror na pracovišti vede obvykle k úplnému vyčerpání. To může vyústit až v sebevraždu. Podle Leymanna je na vině 10 až 20% sebevražd ve Švédsku právě mobbing.⁴⁹

Jak ukázala tato kapitola, důsledky pro oběť jsou zcela zničující a daleko rozsáhlejší v porovnání s důsledky mobbingu pro podnik.

⁴⁹ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 129-142.

3.9 OBRANA PŘED MOBBINGEM

Při výskytu mobbingu samozřejmě záleží na osobnostních rysech pachatele i oběti, a také na schopnostech oběti se bránit. Pro oběť je příznivé, pokud disponuje vysokým sebevědomím a schopností snášet stres. Dále záleží na rodině, přátelích a sociální síti v okolí oběti. A záleží také na mnoha dalších faktorech, obecně lze říci, že bránit se mobbingu není snadné. Úkolem vedení firmy je stanovit zřetelně hranice a přecházet konfliktům preventivními opatřeními.⁵⁰ Na mnoha pracovištích obranu ztěžuje fakt špatného stylu řízení a nepříznivého klimatu.

Podle Beňa existuje pět základních pravidel, jak se mobbingu bránit.

- Pravidlo č. 1: O tom, zda v zaměstnání zůstat nebo odejít si rozhoduje každý člověk sám.

Pokud někomu vztahy v zaměstnání nevyhovují, má podle Beňa v zásadě dvě možnosti. Za prvé může zůstat a snažit se zařadit do kolektivu. Nebo může z práce odejít. Je otázka, zda z práce odejít tzv. bez boje, nebo čekat, jak se mobbing bude vyvíjet.

- Pravidlo č. 2: Nenechat si nic líbit

Toto pravidlo je v případě vzniku mobbingu efektivní především v počátku, tedy v první, popřípadě i druhé fázi. Mobbing však začíná velmi nenápadně a z počátku není pro oběť snadné rozpoznat, kdy jde ještě o kanadské žertíky a kdy už jde o šikanu. Proto autor radí, nenechat si nic líbit. Legrace na pracovišti je příjemná, ale vždy má své meze. A ty by si pracovníci měli vždy hlídat. Dokonce i za cenu toho, že před kolegy budou vypadat, jako že nemají smysl pro humor.

- Pravidlo č. 3: Najít si spojence

Mobbing se neprojevuje jen na pracovišti, pro oběť to znamená zhoršení rodinných a osobních vztahů. Mnoho obětí mobbingu dlouho váhá, zda se má s pracovními problémy svěřovat partnerovi, přátelům nebo rodině. Oběť se začne stahovat do sebe, neustále přemýšlí o práci. V takovém případě, pokud nereaguje okolí dostatečně citlivě, ztrácí oběť pocit bezpečí a zázemí. Proto P. Beňo obětem radí, aby si našli své spojence. Pokud

⁵⁰PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s. 240-249.

nenajde oběť pomoc v pracovním kolektivu, ani mezi blízkými, může se obrátit na instituce zabývající se pomocí obětem mobbingu. Důležitá je komunikace o problému, bez ní nedojde k řešení.

- Pravidlo č. 4: Ujasnit si strategii obrany

Tímto pravidlem autor radí, jak při obraně postupovat. Podstatné je zavést práci s dokumenty, mezi které patří písemnosti o zaměstnání, jako například pracovní smlouvy, náplně práce a popisy pracovní činnosti. Dalším důležitým dokumentem je deník, ve kterém by si oběť měla zapisovat kdy k mobbingu došlo, jak se projevoval a kdo byl přítomen. Smyslem deníku je jak lepší prokazatelnost mobbingu u soudu, tak i uvolnění stresu a emočního napětí. Oběť by si také měla evidovat všechny dokumenty, které mohou mít později průkazní hodnotu, jako například docházkové listy a knihy, zápisy z porad, návrhy na snížení osobního příplatku, případně jejich kopie. Vhodné je také, aby oběť prostudovala Zákoník práce, který udává zákonné vymezení pracovních vztahů v České republice.

- Pravidlo č. 5: I prohra může být začátek vítězství

Boj proti mobbingu se může zdát jako předem prohraný, i přesto ale má svůj smysl. Nejméně bolestnou pro oběť ale bohužel bývá odchod ze zaměstnání.⁵¹

Účinnou ochranou proti mobbingu je podle Hartla a Hartlové existence nezávislé osoby v podniku. Nezávislé v tom smyslu, že se jí nedotýká podniková hierarchie a na základě toho hodnotí objektivně. Tato osoba by proto měla mít větší důvěru zaměstnanců, kteří by se na ní v případě potřeby obrátili. Tato osoba nemusí řešit jen výskyt mobbingu, ale všechny problémy na pracovišti.

Huberová ve své knize předkládá rady obětem, jak se proti mobbingu bránit. Tyto rady jsou podle ní účinné především v prvních fázích šikany na pracovišti.

- Oběti by měli řešit konflikty promyšleným způsobem. Bohužel stále častěji jsme svědky agresivního řešení problému, což většinou k vyřešení nepřispívá. Důležité je i pojmenování problému a při jeho řešení umět přistoupit na kompromis.

⁵¹ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 81-87.

- Smíření. Smíření nastává mezi aktéry konfliktu ve chvíli vyřešení problému. Většinou se ale stává, že oba účastníci prosazují svou pravdu a omluvu čekají od druhého oba dva. Huberová tu oběti radí, že právě ona by měla udělat první krok k usmíření. Odpustit druhému není projevem slabosti, naopak, člověk, který dokáže odpustit má v sobě velkou vnitřní sílu. Ochota usmířit se nemusí být vyjádřena pouze verbálně, ale i neverbálně, například úsměvem nebo milým gestem.
- Rodina a přátelé jsou pro každého člověka velkou životní oporou. Stejně tak pomáhají oběti mobbingu při řešení problémů v práci. Mohou poradit, posílit sebevědomí a vyslechnout člověka trápícího se v práci. Huberová doporučuje, aby oběti hovořili o svých problémech se svými blízkými, aby se jim svěřovali, ale současně aby nezapomínali na problémy ostatních. Velmi efektivní pro boj s mobbingem je také pozitivní pohled na svět.
- Uvolnění. Oběť mobbingu žije dlouhou dobu v trvalém napětí, ve stresu a nátlaku ze strany mobberů. Bez klidu a rovnováhy nelze adekvátně reagovat na problémy ani se bránit. Rovnováhu lze podle Huberové dosáhnout pomocí meditací a autogenních tréninků, ale samozřejmě také pohybem a sportem.
- Zdánlivá pomoc. Zdánlivou pomocí nazývá autorka zřejmě nejhorší „řešení“ mobbingu, a to uchýlení se k požívání návykových látek. Alkohol, drogy a léky vedou pouze ke krátkodobé úlevě, po které následují hluboké deprese a pocit beznaděje. Riziko vzniku závislosti je bohužel v zátěžových životních situacích daleko vyšší než za normálních okolností.

Pomoc může ale oběť hledat samozřejmě také přímo v podniku. Jak již bylo řečeno, nejlepším způsobem reakce na mobbing je najít si na pracovišti spojence, kolegu nebo i nadřízeného. Další možností je obrana oficiální cestou, tedy podat stížnost u zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen se touto stížností zabývat a rozhodnout, zda je oprávněná či nikoli.

Huberová se ve své knize nezajímá jen o pomoc oběti mobbingu. Velmi důležitou roli tu hrají také přihlízející, protože „mobbing většinou nelze nevidět.“⁵² Nejčastějším důvodem, proč členové kolektivu nezasáhnou, je obava z obrácení aktivity mobbera proti jim samotným. Ovšem svým mlčením a přehlížením šikany se stávají spoluviníky.

⁵² HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 121.

Huberová radí, jak by měli kolegové v případě výskytu šikany na pracovišti reagovat. Nejprve by měl pracovník naznačit oběti, že se chystá podniknout určité kroky a důkladně si je promyslet. Dále by se měl přihlížející pokusit mluvit s kolegy o problému, který nastal. Neměl by hovořit o aktérech, ale pouze o probíhajícím konfliktu. Užitečné obvykle je, informovat o konfliktu kolegu, nebo nadřízeného všemi uznávaného, který má moc konflikt urovnat. I po vyřešení problému by měli přihlížející zůstat aktivní a dohlížet na dodržení kompromisu.

Podle T. Nováka je obrana proti mobbingu možná dvěma způsoby.

1) Řešit mobbing přímo na pracovišti. Novák radí, aby vedení stanovilo při řešení určité lhůty. Pokud se do této doby situace pozitivně nezlepší, je potřeba jednat jinak. Důležitá, zejména v počátku mobbingu, je diskuse, která může dospět ke kompromisu. Způsob účinné obrany je vzepření se agresorovi tím, že si oběť zvyšuje svou kvalifikaci a stane se tak pro podnik nepostradatelnou, a také svěření se a požádání kolegy o pomoc. Společně pak lze nalézt východisko.

2) Řešení mimo pracoviště. Pracovník postižený mobbingem se může obrátit na soud. Soudní řízení ale není snadné po psychické stránce a tak je tu důležité, aby oběť disponovala silnou vůlí hájit svá práva. V případě, že jedinec nemá odvalu obrátit se na soud, může kontaktovat odborníky nebo občanská sdružení zabývající se problémem mobbingu.

Jako další řešení se samozřejmě nabízí také odchod ze zaměstnání, což může být pro oběť vysvobozením a psychickou úlevou.⁵³

Jednou z organizací bojující proti mobbingu je Mezinárodní organizaci práce (MOP), která působí již od roku 1919, od roku 1946 patří do systému OSN jako specializovaná mezinárodní organizace. Mezi členy MOP patří 179 zemí světa a mezi nimi i Česká republika.⁵⁴

V České republice existují různé neziskové organizace, které se podílejí na větší informovanosti veřejnosti a snaží se pomáhat a poradit obětem mobbingu. Jednou takovou organizací je občanské sdružení Práce a vztahy, které bylo založeno psychologem Pavlem

⁵³ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011*. s. 211-214.

⁵⁴ *Základní informace o MOP*[online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007, [cit. 24.3.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

Beněm roku 1999. Toto sdružení pořádá různé projekty, přednášky a besedy a aktivně se zapojuje do boje proti mobbingu a bossingu. Pomocí stránek www.praceavztahy.cz může kdokoli toto sdružení kontaktovat, ať už se cítí jako oběť nebo ví o výskytu mobbingu ve svém okolí.⁵⁵

Jak bojovat s mobbingem radí také různé webové portály. Návod na obranu nalezneme například na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, což je další organizace, na kterou se lze v případě výskytu mobbingu obrátit.⁵⁶

Dále existují internetové poradny, které pomáhají obětem mobbingu. Pro příklad na stránkách www.sikanavpraci.cz najdeme vše o mobbingu, jeho formách a způsobech a radách, jak se mu bránit. S pracovníky této poradny se lze spojit telefonicky, e-mailem nebo přes Skype. Tato poradna nabízí pomoc jak obětem, tak i firmám v rámci prevence mobbingu.⁵⁷

⁵⁵ *Impressum*[online]. Práce a vztahy,2015

⁵⁶ *Jak se vypořádat s mobbingem na pracovišti?* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí,2010 [cit. 7.3.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8040>

⁵⁷ *Mobbing free poradna*[online]. Litoměřice, 2012, [cit. 7.3.2015]. Dostupné z: www.sikanavpraci.cz

3.10 PREVENCE MOBBINGU

Z důsledků plynoucích z mobbingu je pro podnik výhodnější investovat peníze a čas do prevence.

Resch a Schubinski navrhuji opatření snižující rizika mobbingu. Tato opatření byla sestavena na základě čtyř hlavních faktorů přispívajících ke vzniku mobbingu, kterými jsou nedostatky v plánování, nevhodné chování nadřízených, nízká morálka zaměstnanců a jejich nedostatečná ochrana jako jednotlivců.

Autoři proto doporučují mít vypracovaný dobrý plán práce, s jasně stanovenými pravidly a termíny. Tím se u zaměstnanců eliminuje stres i riziko vybití si ho na druhých.

Dalším preventivním opatřením mobbingu je otevřená firemní kultura. Každý z pracovníků by měl mít právo vyjádřit se otevřeně, aniž by ho čekal nějaký postih.

Je dobré, když má firma jasně stanoveno, jaké chování je akceptovatelné a jaké už je považováno za mobbing. Management by měl proti mobbingu aktivně zasahovat a zaměstnanci by měli mít o mobbingu dostatek informací.⁵⁸

Důležité pro prevenci je také asertivní jednání oběti. Za asertivně jednajícího jedince se považuje člověk s klidným, uvolněným vystupováním, které prezentuje nadhled a osobní jistotu. „Asertivní člověk umí jasně, přesně, slušnou formou sám sobě i druhým lidem definovat, co chce a co nechce.“⁵⁹ Ve svém jednání nepoužívá agresi a vztek. Naopak svému okolí dává najevo pozitivní emoce, respektuje pravidla slušného chování a akceptuje jiný názor. V komunikaci dokáže respektovat partnera a naslouchat mu, a zároveň komunikuje jasně a přímo. Na jedince jednajícího asertivně je spolehnutí, dohody s ním uzavřené platí. Při jednání je schopen kompromisu, stojí si za svým, aniž by se pokoušel s druhým člověkem manipulovat. Dokáže druhé požádat o pomoc a přiznat svou chybu.⁶⁰ Asertivně jednající jedinci jsou přínosem pro každý kolektiv.

⁵⁸ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s.129-142.

⁵⁹ NOVÁK, Tomáš. *Asertivita (nejen) na pracovišti: jak si vážít sám sebe a nenechat se využívat*. s.27.

⁶⁰ NOVÁK, Tomáš a CAPPONI, Věra. *Sám proti agresi*. s.161.

Prevence mobbingu je velmi ztížená tím, že jde o stále ještě tabuizované téma, o kterém se málo mluví. T. Čech sestavil čtyři klíčové aspekty, které zabraňují na pracovišti vzniku mobbingu. Jsou jimi kvalitní výběr vedoucího pracovníka a vymezení jeho pravomocí, výběr a kvalita zaměstnanců, jejich podpora a socializace v podniku a utváření příznivého klimatu firmy. Především klima a pracovní atmosféra je pro podnik velmi důležitá, protože podle mnoha výzkumů se potvrdila hypotéza, že čím pozitivnější klima je v podniku, tím nižší výskyt mobbingu se dá předpokládat.

Doposud jsme vymezili prevenci mobbingu pouze z hlediska jednotlivých podniků, je ale nutné si uvědomit, že v prevenci tohoto nežádoucího jevu by měl určitou roli hrát také stát. Hlavním úkolem státní správy je jednoznačné vymezení mobbingu v zákonech, ale také ostatní formy nežádoucího chování, které mohou v mobbing přerůst. Dalším důležitým krokem státu je zajištění dostatečné informovanosti veřejnosti a vymezení osob nebo institucí, které by měli prevenci mobbingu řešit. Tito pověřeni lidé by měli být pravidelně školeni a informováni o nových postupech a aktualitách.⁶¹

⁶¹ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 214-216.

3.11 MOBBING A ČESKÝ PRÁVNÍ SYSTÉM

S jistotou lze říci, že mobbing je protiprávní jednání. Pojem mobbing má velmi široký význam a používá se pro pojmenování nezákonného jednání různého druhu, které má ve svých důsledcích pro zaměstnance právní, zdravotní a hospodářské důsledky. V rámci mezinárodních právních předpisů lze mobbing nebo obtěžování zařadit do rámce porušení povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jak už bylo řečeno, mobbing je protiprávní jednání a proto se mohou poškození obrátit na Policii ČR, Úřad práce, případně na jiný orgán státní správy a řešit problém oficiální cestou. Zaměstnanci ovšem brání svá práva před soudem velmi zřídka a hlavním důvodem je zřejmě špatná prokazatelnost mobbingu.⁶²

K soudnímu řízení ale nemusí dojít v případě mobbingu vždy. Samozřejmě jako první by měl zaměstnanec řešit mobbing se svým nadřízeným, popřípadě personalistou, jehož povinnost je adekvátně zasáhnout. Pokud se tak nestane, má oběť možnost obrátit se, kromě soudu, na neziskové organizace, odborové orgány nebo se snažit o mimosoudní řešení sporů.

Dalším způsobem řešení je obrátit se na úřad veřejného ochránce práv, existující v České republice od roku 1999. Funkci veřejného ochránce práv, neboli ombudsmana, v současné době zastává Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.⁶³ Speciální úlohou ombudsmana je tzv. antidiscrimination body, což je instituce zabývající se rovným zacházením nejen na pracovišti. Takovéto těleso najdeme od roku 2009 ve všech členských zemích Evropské unie. Problematikou diskriminace a nerovného postavení mužů a žen v zaměstnání se zabývá také Český helsinský výbor, který aktivně pomáhá obětem a prošetřuje správnost rozhodnutí soudů.⁶⁴

Stejně jako není pojem mobbing zatím dostatečně známý české veřejnosti, není problém šikany na pracovišti zatím ani dostatečně právně popsán. V právním řádu České republiky se dodnes nenachází pojmy mobbing nebo bossing, a to i přesto, že orgány

⁶² BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti: právní problémy*. s. 13-36.

⁶³ Veřejný ochránce práv[online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015.

⁶⁴ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 207-211.

řešící případy mobbingu, tedy policie a soudy, tyto pojmy v praxi používají. V zásadě můžeme mobbing vymezit z hlediska čtyř právních oblastí.

První oblastí je antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.). Z právního hlediska může být mobbing považován za diskriminaci, pokud jsou členové kolektivu omezováni při přístupu k zaměstnání nebo v pracovním procesu. Za mobbing se považuje i jednání, kde není diskriminace druhé osoby přítomná, jinými slovy, může nastat jednání, kdy jde o mobbing, nikoli o diskriminaci. O diskriminaci se z hlediska zákona jedná v případě, kdy je s obětí jednáno méně výhodně než s jiným pracovníkem, například v oblasti odměňování. Pro soudní řízení musí být toto rozdílné jednání doložitelné.⁶⁵

Druhou právní oblastí pro řešení výskytu mobbingu je ústavní ochrana a trestní právo. Do ústavní ochrany můžeme zařadit Listinu základních práv a svobod, kde je mimo jiné uvedeno, že každý člověk má právo na uspokojivé pracovní podmínky. Z oblasti trestního práva je oběť chráněna právem na ochranu osobnosti, jde-li o závažnější útoky, také trestněprávní odpovědností. Mezi takové závažné útoky může patřit například ublížení na zdraví, vydírání nebo pomluva. Dalšími velmi závažnými činy, které se mohou vyskytovat spolu s mobbingem, jsou například omezování osobní svobody, poškození cizí věci nebo nebezpečné pronásledování.

Třetí oblastí právního řádu, o který se může oběť opřít, je pracovní právo. V současné době platí v Česku nový zákon č. 356/2011Sb., který vešel v platnost 1.1.2012. Tento zákon upravuje rovné zacházení se zaměstnanci a zakazuje diskriminaci na pracovišti.⁶⁶ Předmětem zákoníku práce je také sexuální obtěžování, které zakazuje jako nevhodnou a urážlivou formu chování na pracovišti a které snižuje důstojnost druhé osoby. Jedna věc je ovšem existence zákoníku práce a druhá její dodržování. U nás je bohužel tento zákoník v praxi velmi často obcházen.

Některé státy světa mají výskyt mobbingu jasně definován zákonem. Mezi tyto země patří například Francie, Španělsko, Slovinsko a Polsko. Státem, který právní úpravu mobbingu prosadil jako první, bylo Švédsko.⁶⁷

⁶⁵ Zákon č. 198/2009Sb. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015.

⁶⁶ Zákon č.365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony[online]. Portál veřejné správy, Ministerstvo vnitra, 2015.

⁶⁷ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti: právní problémy*. s. 66-67.

3.12 FORMY MOBBINGU

Mobbing může mít na pracovišti mnoho forem a podob.

3.12.1 BOSSING

Bossing je stejně jako mobbing systematické šikanování, ale v tomto případě je šikana vedena ze strany vedoucího, nadřízeného. Nadřízený zaměstnanec zneužívá svého vedoucího postavení a snižuje důstojnost svých podřízených. Pojem bossing zavedl do odborné terminologie Nor S. Kile. Cílem bossingu je udržení moci a narušení pracovní atmosféry. Agresor tímto způsobem vyjadřuje svou nadřazenost a hierarchické postavení. Bossing může mít ale i jiné cíle, například šetření peněz podniku. Jde o to, kdy na základě bossingu odejde zaměstnanec na vlastní žádost a firma mu poté nemusí vyplácet finanční kompenzace. Někdy se v souvislosti s bossingem objevuje také pojem Rufmord, z němčiny překládaný jako zdraví poškozující vedení.

Příčinou bossingu mohou být negativní vlastnosti vedoucího pracovníka. Špatný styl řízení, nízká autorita, apod. Dále může být na vině šikany ze strany nadřízeného jeho strach o svou vedoucí pozici, zvláště, je-li podřízený pracovník schopnější, vzdělanější nebo má lepší kvalifikaci i předpoklady pro vedoucí místo.⁶⁸

3.12.2 BULLYING

Často je uváděn v souvislosti s mobbingem i pojem bullying, používaný nejvíce ve Velké Británii. Pojem je odvozen od slova bully, což znamená tyran, brutální člověk. Odborná literatura vysvětluje rozdíl mezi bullyingem a mobbingem tak, že v případě mobbingu jde o šikanování oběti skupinkou lidí, kdežto bullying se uskutečňuje jen mezi dvěma jedinci. Proto je mobbing mnohem nebezpečnější jev. Někteří autoři, zvláště v anglosaském prostředí však chápou pojmy mobbing a bullying stejně.⁶⁹

⁶⁸ PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s. 240-249.

⁶⁹ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti: právní problémy*. s.17-35.

3.12.3 DEFAMING

Termín defaming je se do češtiny překládá jako hanobení nebo pomluva. Jde o formu mobbingu, který je vytvářen zesměšňováním, pomlouváním, znevažováním a očerňováním. Cílem je zničit pověst a dobré jméno oběti. Svou roli tu mohou sehrát i média, která se stávají prostředkem konkurenčního boje. Jedna firma vyše prostřednictvím médií zprávu o zpochybnění kvality výrobku jiné firmy, čímž danému výrobku očerní jméno, popřípadě stín padne na celou značku.⁷⁰

3.12.4 CHAIRING

Termín chairing pochází z anglického slova chair, do češtiny překládané jako židle nebo křeslo. Termínem chairing jsou označovány nečestné metody, které používají zaměstnanci mezi sebou v boji o vedoucí pozice. V přeneseném významu jde vlastně o jakýsi „boj o křeslo“ vedoucího.

3.12.5 KYBERŠIKANA

S vývojem moderních technologií se samozřejmě pojí i větší rozmanitost a více způsobů šikany. Jedním z nich je kyberšikana, tedy šikana prostřednictvím počítačů a internetu. Kyberšikana se v rámci mobbingu může uskutečňovat například jako mazání dokumentů nebo výměna souborů v počítači, posíláním virtuálních virů a výhrůžných e-mailů.

3.12.6 OBTĚŽOVÁNÍ

Obtěžování je takové chování spolupracovníků, kteří se pomocí něj snaží zasahovat do práv a svobod oběti a snižují tak jeho lidskou důstojnost. Svým chováním vytváří nepřátelské, ponižující, zstrašující nebo až urážející prostředí pro oběť. Za formu mobbingu je obtěžování považováno, pokud trvá delší dobu a útoky jsou často frekventované. Toto obtěžování nemá sexuální podtext.

3.12.7 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuální obtěžování je podrobněji rozebíráno v následující kapitole.

⁷⁰ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 43.

3.12.8 STAFFING

Toto jednání lze považovat za opak bossingu. Termín pochází anglického staff - personál. Jedná se o systematickou šikanu nadřízeného podřízenými pracovníky. Cílem staffingu je sesazení nadřízeného z vedoucí pozice, popřípadě odchod ze zaměstnání. V některých případech může jít dokonce i o zruinování vedoucího a zničení celé firmy.⁷¹

3.12.9 STALKING

Tento pojem pochází z anglického to stalk – pronásledovat. V případě stalkingu se jedná o obtěžování oběti díky sledování, telefonickému teroru, napadání. Zvláště častý je tu především telefonický teror.⁷²

⁷¹ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* s. 42.

⁷² WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 129-142.

4 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Jednou ze stále více diskutovaných forem mobbingu je sexuální obtěžování. V angličtině je tento termín označován jako sexual harassment, který se do češtiny překládá také jako sexuální harašení. Termín sexuální harašení je ale v češtině obvykle zesměšňován a je vnímán spíše jako jistá forma zábavy než šikany na pracovišti. V odborné terminologii je používán spíše termín sexuální obtěžování.

Pojem sexuální obtěžování pochází ze Spojených států amerických, kde je taky nejčastěji probíráno a odkud se šíří do celého světa. V původním významu se jednalo pouze o obtěžování žen muži. Dnes se tento termín používá při obtěžování obou pohlaví, tedy žen muži, mužů ženami, ale i žen ženami a mužů muži.⁷³

Vznik problematiky sexuálního obtěžování je výsledkem feministického hnutí ve Spojených státech amerických. USA je nejen zemí vzniku tohoto pojmu, ale také stát s nejčastěji řešenými případy obtěžování sexuálního charakteru na pracovišti. Za sexuální obtěžování je ve Spojených státech amerických považováno i žertování, pohledy nebo dokonce i podržení dveří.⁷⁴ Zřejmě i na základě toho najdeme v USA největší počet reklam, kampaní, školení a projektů zaměřených na prevenci tohoto jevu (viz Příloha 1). Řada z nich se snaží zaujmout různými způsoby, nejčastější z nich bývá humor (viz Příloha 2). Tyto kampaně samozřejmě nejsou jen doménou Spojených států amerických, ale objevují se i v dalších zemích světa, zejména ve Velké Británii. V České republice zatím podobné kampaně neexistují. Na internetu je však řada článků a rad, zabývajících se touto tematikou.

Stanovit definici sexuálního obtěžování není jednoduché, vzhledem k četným projevům, pro organizaci je ale důležité stanovit si jasná pravidla a hranice, od kterých se pracovní vztahy mají odvíjet. Pomůže to zaměstnavateli nastolit rovné příležitosti pro muže i ženy.

Obecně lze říci, že sexuální obtěžování je nevhodné chování, které snižuje důstojnost druhé osoby a vytváří zneklidňující atmosféru na pracovišti. Pro oběti je velmi nepříjemné a ponižující.

⁷³ VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. s. 173-175.

⁷⁴ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. s. 366.

Wagnerová označuje sexuální obtěžování jako „stav, kdy dochází k jakékoli formě verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání či odborné přípravě, nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána a jehož záměr či důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zstrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející či zneklidňující prostředí.“⁷⁵

Podle Huberové je sexuální obtěžování způsob chování mužů, které si ženy nepřejí, urážejí je, ponižují a překračují hranice jimi vymezené. Při sexuálním obtěžování musí také ženy počítat v případě odmítnutí s negativními následky. Hranici mezi flirtem a sexuálním obtěžováním má každý z nás jinou. Většině žen nevádí například vtipy sexuálního charakteru nebo hvízdání. Některým však může být nepříjemné i takovéto chování kolegy. Nejčastěji se ženy na pracovišti setkávají s nemístnými poznámkami ohledně své postavy, soukromého života, štipáním do hýždí a osaháváním poprsí. O mobbingu lze hovořit pouze v případě, že k sexuálnímu obtěžování dochází často a delší dobu. Jeden sexuální útok, který se neopakuje, nelze označit za mobbing.

Vzhledem k tomu, že sexuální obtěžování může subjektivně vnímat každý člověk jinak, je těžké vytvořit jeho právní definici tak, aby zahrnovala celou škálu sexuálně obtěžujícího chování. Individuální představy člověka ovlivňují jeho zkušenosti a také obecně platné představy o sexuálním obtěžování.

V roce 2004 byla zavedena definice sexuálního obtěžování do českého právního řádu jako forma diskriminace podle pohlaví:

(9) „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

⁷⁵ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 130.

(10) „Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.“⁷⁶

V České republice, stejně jako v celé Evropské unii, se sexuální obtěžování považuje za diskriminaci na základě pohlaví. Od roku 2002 je také upraveno v legislativě EU. A to směrnicí Evropského parlamentu a Evropské rady 2002/73/ES, která sexuální obtěžování definuje jako „jakoukoli formu nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřenou verbální, neverbální nebo fyzickou formou, která má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“⁷⁷

⁷⁶ Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů [online].

⁷⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. s. 126.

4.1 FORMY SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Mezi nejčastější formu sexuálního obtěžování patří podle výzkumu A. Křížkové sexuálně podbarvené vtipy. Obecně je v České republice žertování se sexuálním podtextem častý jev nejen v pracovním prostředí, ale i v ostatních mezilidských vztazích.

Další formou této formy mobbingu jsou narážky na osobní život. S narážkami tohoto typu se někdy v zaměstnání setkala až 63 % lidí, mužů i žen. Příkladem narážek na osobní život může být zpochybňování dominantního postavení kolegy (například označení „podpantoflák“), sexuální orientace, nebo narážek ohledně partnera či rodiny oběti.

Hirigoyenová sestavila kategorie sexuálního obtěžování, kdy se dělí na obtěžování sexistického typu (jednání agresora na základě opačného pohlaví, obtěžování ženy, protože je žena), svádění, sexuální vydírání, sexuální nepříjemná pozornost, nucení k sexu a sexuální útok.

Sexuální násilí je takové jednání, kdy je jedinec donucen k pohlavnímu styku nebo je jinak sexuálně napadán. Podle Čecha se sexuální násilí rozděluje na tři formy. První formou je znásilnění, kdy dochází k pohlavnímu styku i přes odpor oběti. Jako druhou formu sexuálního násilí popisuje autor sexuální vydírání, což je snaha o sexuální sblížení pomocí vyhrožování nebo verbálního nátlaku. Třetím typem sexuálního násilí je sexuální obtěžování, pro které jsou typické nežádoucí sexuální návrhy.⁷⁸

⁷⁸ ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. s. 7-13.

4.2 PACHATELÉ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

V zásadě tu platí to samé, co u pachatele mobbingu. Neexistuje typický pachatel sexuálního obtěžování. Je nesporné, že pachatelem sexuálního obtěžování může být každý. Na pracovišti může docházet k obtěžování mužů ženami, nebo naopak i k obtěžování stejného pohlaví. Ve většině případů ale dochází k sexuálnímu obtěžování žen ze strany mužů. Důvodem může být to, že sexuální obtěžování funguje jako nástroj prosazování mužské dominance a také působí jako systematické snižování statusu žen v zaměstnání.⁷⁹

Podle průzkumu Felsona a Krohna, kteří se zabývali motivy lidí k sexuálnímu násilí, je tento druh násilí výraznou doménou mužů. A to do té míry, že až 99% násilných trestných činů spojených se sexem je páčáno muži. Hlavním důvodem výrazné převahy mužů jako pachatelů je podle Gregora jejich schopnost oddělit sexuální vztah od emocionálního. Ženy oproti tomu většinou vyžadují od sexuálního partnera závazky, projevování emocí a existenci blízkosti.

Sexuální násilí může podle Čermáka souviset s uplatňováním moci. „Cíl sexuálního násilí pak má nikoliv jen sexuální, ale i sociálně sexuální podtext.“⁸⁰ Muž se tak snaží uplatnit svou dominanci, kontrolu a nadřazenost nad ženou pomocí sexuálního styku. Hlavním důvodem, proč jsou pachateli obvykle muži, je jejich tendence k násilí a snaha mít nad ženou moc a převahu.

Huberová popisuje pachatele sexuálního obtěžování jako člověka s neotřesitelnou pozicí v zaměstnání. Podle výzkumů prováděných v Německu je pachatel muž mezi 40 až 50 lety, je ženatý a má dvě děti. Dále bylo zjištěno, že k obtěžování dochází ve 25 % na stejných podnikových úrovních, tedy mezi nejbližšími kolegy, a ve 21 % jsou pachateli přímí nadřízení.

Podle autorů, zabývajících se problematikou sexuálního obtěžování, jsou nejčastěji pachateli sexuálního obtěžování muži svobodní, kteří obtěžováním oběti více získají, než ztratí, a muži vysoce postavení, kteří využívají podřízeného postavení ženy. Dále mají

⁷⁹ KRŽÍKOVÁ, Alena et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. s. 7.

⁸⁰ ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. s. 112.

sexuální násilníci obvykle potíže se sebekontrolou, často riskují, anebo mají nedostatek morálních zábran.

Typů sexuálních agresorů existuje několik, podle Hirigoyenové mají ale všichni společné dvě věci, tedy společný ideál mužské dominantní role ve společnosti a také negativní postoj k feminismu. I přesto, že nemůžeme najít typického pachatele sexuálního obtěžování, jsou podle četných výzkumů pachateli sexuálního násilí muži.

Odborníci se ale již několik desetiletí zabývají také myšlenkou, že motivací k sexuálnímu útoku nemusí být jen sex samotný. A to především proto, že sexuální násilí je většinou promyšleným trestným činem a k vynucení sexu používají sílu.

Důvodem k sexuálnímu násilí ale může být podle Čermáka i to, kdy žena v partnerském vztahu není svolná k sexuálnímu styku. Muž má na základě toho pocit, že porušuje pravidla a pomocí násilí má právo nastolit pořádek.

Možným motivem pachatele může být také pocit křivdy. Někteří psychologové vysvětlují sexuální agresi pomocí vztahu pachatele k vlastní matce nebo partnerce. Pro násilníka je snazší obrátit svůj hněv vůči cizím ženám, než vůči ženám, které dobře zná, aby neohrozil svou sociální identitu.⁸¹

Násilné mužské chování má podle Sattlerové a Flietnerové 4 příčiny:

1) Za první zdroj násilného chování považují autorky okrajovou pozici muže v rodině. Od mužů se očekává, že budou finančně zabezpečovat rodinu, proto v popředí jejich zájmů stojí profese. Na základě role živitele a ochránce rodiny očekává muž od ženy harmonické vztahy v domácnosti. Toto očekávání vede muže do emocionální závislosti a do závislosti, zda žena vyplní sexuální přání muže. Na základě toho má mnoho mužů strach z emocionálně silné ženy. Muž se obává ztráty zaměstnání nebo nemoci, protože v důsledku toho by ztratil svou mužnost a s touto ztrátou se pojí také úbytek sebevědomí a sebeúcty. Důvodem, proč muž obrátí svůj zájem k jiné ženě ve formě sexuálního násilí, je vyjádření moci a znovunabytí svého sebevědomí a pocitu dominance.

⁸¹ ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. s. 110-115.

2) Další příčinou sexuálního násilí může být představa obou pohlaví o mužské sexualitě. Mužská sexualita se v očích většiny lidí jeví jako dobyvačná, tedy, že muž musí ženu tzv. dobýt, to znamená být aktivní, oslovovat ženu, nadbíhat ji a předcházet si ji. Sex je pro muže důležitým cílem a za jeho dosažením mnohdy dochází i k sexuálnímu násilí.

3) Třetí bod bychom mohli nazvat jako výchova. Příčinou sexuálního chování podle autorek může být také to, kdy synům v rodině chybí adekvátní mužský vzor. Na základě toho se u nich může vyvinout přehnaná maskulinita, která souvisí s neschopností řešit konflikty umírněným způsobem. A v případě svých potřeb volí nejjednodušší cestu – násilí.

4) Posledním důvod má, stejně jako povědomí o tom, že má muž ženu dobývat, původ ve společenských normách. Mužům je zkrátka obecně přisuzována mnohem větší moc než ženám a tak má v patriarchální společnosti muž „větší“ práva. Dokazuje to i obvyklé chování policistů (mužů) a soudců (mužů) při řešení sexuálního násilí. Pachatelé dostávají většinou pouze mírné tresty, kdežto oběti je vyčítáno (muži), že pachatele svedla, chovala se koketně a utrpěla tak vlastní vinou.⁸² Pachatel je postižen nebo trestně stíhán ve velmi výjimečných případech, obvykle vyjde bez úhony.

⁸² PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. s. 46-47.

4.3 OBĚTI SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Opět tu platí, že obětí sexuálního obtěžování se může stát každý člověk. Huberová na základě četných výzkumů sestavila profil oběti sexuálního obtěžování, podle kterého jsou typickými oběťmi ženy mezi dvaceti a třiceti lety, bez stálého zaměstnání a ženy, které se snaží uspět v typicky mužských pracovních odvětvích.

Hlavním kritériem výběru oběti je dokázat jí svou převahu a demonstrovat tak svou sílu. I přesto, že se oběť začne útočení na pracovišti bránit, ne vždy má vyhráno. Stává se, že v případě obrany se oběť dostane do role dvojité oběti. Tedy nejen že je nebo byla vystavena sexuálnímu obtěžování, ale čelí i dalším překážkám v rámci podniku. Podle německého výzkumu až 47 % žen po nahlášení sexuálního obtěžování pocítilo nevýhody v zaměstnání. Některé ženy byly přeloženy na jiná pracoviště a 6 % z nich dokonce podalo výpověď.

Nejčastějším cílem pachatelů sexuálního obtěžování jsou podle Hartla a Hartlové ženy v podřízené pracovní pozici. Jako příklady uvádí sekretářky, zdravotní sestry, studentky nebo klientky. Hartl a Hartlová dále uvádějí, že častějšími oběťmi jsou svobodné ženy, zřejmě proto, že nemají přirozeného ochránce a představují větší reprodukční hodnotu.⁸³

Podle Felsona si muži často vybírají jako oběť sexuálního násilí neatraktivní nebo starší ženu a své jednání si poté racionalizují tím, že vlastně o tyto ženy nemá nikdo zájem. Podle jiných autorů ale při sexuálním obtěžování hraje atraktivita oběti významnou roli. Průměrný věk oběti je 28 let. Ageton, Chappel a James „potvrzují, že sexuální násilníci preferují hezké, přátelské a mladé ženy ze střední vrstvy.“⁸⁴ Samozřejmě vždy také závisí na preferencích pachatele a nedá se popis oběti generalizovat.

Sexuální obtěžování z hlediska oboru se podle Křížkové liší z hlediska pohlaví. Ženy jsou nejčastěji obtěžovány v zemědělství a průmyslu, kdy hlavním důvodem je vysoký počet mužů v těchto oborech. Bylo zjištěno, že čím více má žena na pracovišti spolupracovníků - mužů, tím je větší pravděpodobnost, že se s obtěžováním setkala.

⁸³ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. s. 366.

⁸⁴ ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. s. 115.

Nejméně sexuálně obtěžovány se cítí ženy v oblasti služeb. V případě sexuálního obtěžování u mužů odvětví profese nehraje roli.

Nutno opět podotknout, že sexuální obtěžování je subjektivně chápaný jev. Pro ženu, jako emocionální bytost, jsou velmi důležité vztahy na pracovišti a pracovní atmosféra. Výzkum v této oblasti potvrdil, že když ženy hodnotí vztahy v práci negativně, hodnotí také své pracoviště jako to s vyšším počtem osobních nebo zprostředkovaných zkušeností se sexuálním obtěžováním. Naopak, v případě že hodnotí atmosféru a vztahy jako přátelské, uvádějí pak nižší výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti. Podle výzkumu badatelky B. Gutek je v případě sexuálního obtěžování důležité, jak je vnímáno vlastní skupinou. Gutek zjistila, že většina mužů vnímá narážky se sexuálním podtextem jako lichotky, ale většina žen naopak takového chování jako lichotky nepřijímá.

I přesto, že všechny výzkumy dokazují, že ve většině případech jsou oběťmi ženy, není vyloučeno, že obětí může být i muž. Již v polovině 90. let se v USA objevují případy sexuálního obtěžování muže ženou, které byli předmětem soudního řízení.⁸⁵

Při řešení případu obtěžování se sexuálním podtextem je důležité rozdělit aktéry obtěžování na osoby v pracovněprávním vztahu, tedy zda jsou aktéry kolegové nebo nadřízený a podřízený zaměstnanec, a na další osoby v pracovních vztazích, například klienti. Dále je podstatné určit vztahy mezi obětí a pachatelem a jejich role v daném případě.⁸⁶

Vyšetřování sexuálního obtěžování není lehké. Oběti se cítí trapně, nejsou jim příjemné intimní dotazy a velmi často se za to, že se staly obětí činu sexuálního charakteru, stydí. Ženy jako oběti pociťují kromě psychického vypětí i fyzické vyčerpání. Často se dostaví somatické následky, ženy trpí poruchami spánku, úzkostí a poruchami příjmu potravy.

Psychické důsledky se mohou projevit také somatizací a zvýšenou nemocností. Psychosomatické působení mobbingu bylo prokázáno mnoha studii a projevuje se nejčastěji bolestmi hlavy, šíje a zad, onemocněním zažívacího traktu nebo poruchami

⁸⁵ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. s. 366.

⁸⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. s. 7-12.

krvního oběhu a srdce. Tato forma mobbingu ale také nepříznivě ovlivňuje sociální vztahy oběti, kdy může vést k rodinné či manželské krizi nebo ztrátě přátel.⁸⁷

Výzkum, prováděný ve Spojených státech amerických v roce 1992 ukazuje, že čím vyšší postavení ženy v hierarchii firmy mají, tím pravděpodobněji se stanou obětí sexuálního obtěžování. Ve vysoce postavených funkcích se ženy dostávají do světa ovládaného muži a stávají se tak ztělesněním sexuální role.⁸⁸

⁸⁷ WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. s. 129-142.

⁸⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. s. 129.

4.4 OBRANA PŘED SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM

Podle Huberové existují adekvátní metody jak se bránit sexuálnímu obtěžování. Účinné je podle autorky jednoznačně se vyjádřit. Říci kolegovi jasně a narovinu co nám vadí. V mnoha případech měla tato metoda úspěch a obtěžování tímto vyjádřením skončilo.

Další možnost oběti napsat obžalovací dopis. Ne všichni mají odvalu říct nepřijemnou věc někomu do očí. Tento dopis by měl přesně popisovat celou situaci a být jasně formulovaný. Kromě popisu skutečnosti, tedy sexuálního obtěžování, by měl dopis obsahovat i popis účinků, tedy jaké pocity u oběti jednání vyvolalo a jaké to pro ni mělo následky. Účinné je také popsání chování, které by měl pachatel podle oběti změnit. Oběť by zcela jistě měla dopis poslat pachateli doporučeně, aby měla jistotu, že dopis četl a kopii dopisu si uschovat jako důkazní materiál.

Bránit se sexuálnímu obtěžování je možné i fyzicky. Tělesná obrana ve formě odstrčení nebo pohlavku může být v jednotlivých případech úspěšná. Ne každý si na ni ale troufne. Zvláště v případě, je-li obětí žena.

Zajímavý návrh, jak řešit sexuální obtěžování je dát pachateli anonymní podněty k zamyšlení. Najít na internetu články o sexuálním obtěžování, jeho dopadech a trestech a poslat vše kolegovi e-mailem a čekat. Je tu jistá šance, že se pachatel nad svým chováním zamyslí a změní ho.

Mnohdy postačí pachateli pohrozit, že oběť celou věc oznámí vedení. I když oběť o oficiální stížnosti nepřemýšlí, tento pokus má často velmi pozitivní účinky. Pachatel se hrozby zalekne a obtěžovat oběť přestane.

Možnou obranou je také zkompromitování pachatele. Zesměšněním před kolegou, před kolektivem nebo šéfem si pachatel také může uvědomit důsledky svého jednání. Nicméně tento způsob obrany předpokládá velkou dávku sebevědomí a důvtipu oběti.

Jedním ze způsobů, jak docílit toho, aby pachatel přehodnotil své chování, je také zrcadlová metoda. Pomocí této metody nastavuje oběť násilníkovi jakoby zrcadlo tím, že se chová přesně jako on. Stejně jako při zkompromitování tu záleží na sebevědomí a povaze oběti.

Spojenectví nazývá Huberová další, v pořadí již osmý způsob jak se bránit. Při této metodě by si měla oběť najít v kolektivu svých spolupracovníků nějakého spojence a mluvit s nimi o svých problémech s obtěžováním. Nezřídka se stává, že jsou oběti obtěžovány stejným útočníkem. V takovémto případě se mohou spojit a vyvinout na pachatele větší tlak.

Rada obětem jakéhokoli násilí zní vždy si vést záznamy o tom, kdy k obtěžování došlo a co se přesně stalo. Jde o průkazný materiál při řešení obtěžování v podniku nebo dokonce při soudním sporu.

Oběť má právo podat také oficiální stížnost svému nadřízenému nebo personálnímu oddělení. Obvykle se k tomuto kroku ale oběť neuchyluje ze strachu z pomsty nebo z bagatelizace problému vedením.⁸⁹ Jako při mobbingu obecně, i u sexuálního obtěžování platí, že čím déle oběti snášejí obtěžování, tím se snižuje i účinek obranných metod.

⁸⁹ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. s. 80-93.

4.5 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ

V českém prostředí je problém sexuálního obtěžování vnímán jako „nafouknutá bublina“, tedy jako problém, který byl vytvořen uměle a zbytečně se přeceňuje. Důvodem je nejasné definování v zákoníku práce do roku 2004 a zlehčování některých forem obtěžování. K tomuto vnímání sexuálního obtěžování přispívají také média, která bagatelizují problém obtěžování vyzdvihováním extrémních a často i zesměšňujících případů.

Pojem sexuální obtěžování je součástí českého právního řádu již od roku 2004, přesto dosud nikdo neřešil tuto formu mobbingu soudní cestou. Tím může vzniknout domněnka, zda se vůbec sexuální obtěžování v České republice vyskytuje a pokud ano, tak jde o jev velmi okrajový a výjimečný. Pravda je ovšem ta, že tento problém není v České republice často zkoumán a také to, že sexuální obtěžování je čin choulostivé povahy a tím pádem v majoritním počtu případů zatajovaný, ať již obětí, či pachatelem.

Důvod, proč se sexuální násilí u nás příliš neřeší, je podle Poněšického ryze psychologický. Většinou lidem se takovéto jednání příčí a je pro ně velmi bolestné vcítit se do stavu oběti. Dalším důvodem může být i to, že jde o téma, o kterém se nelehce mluví, a proto se o něm nemluví raději vůbec.⁹⁰ Téma sexuálního obtěžování by mělo být více diskutováno také proto, že tento jev je jednou z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Obtěžování souvisí s postavením a statusem zaměstnance. Sexuální obtěžování má vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu jedince a také na rovnost příležitostí mužů a žen v pracovním prostředí. Na základě svého výzkumu tvrdí A. Křížková, že „celá čtvrtina české populace z těch, kteří pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala se sexuálním obtěžováním.“⁹¹ V této čtvrtině pracujících jsou více zastoupeny ženy, které se setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti až v 28 % případů. Muži odpověděli, že se sexuálním obtěžováním v práci setkala 22 %. Z tohoto výzkumu tedy autorka vyvozuje závěr, že sexuálnímu obtěžování na pracovišti jsou více vystaveny ženy. Ženy také mnohem častěji vnímají toto chování jako namířené přímo proti své osobě.⁹²

⁹⁰ PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. s. 42.

⁹¹ KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. s. 35

⁹² Tamtéž. s. 25-35.

5 PŘEHLEDOVÁ STUDIE

Výzkum mobbingu je novodobou záležitostí, začátky zkoumání mobbingu se datují do 80. let 20. století. V těchto letech se vědci zajímali především o vysvětlení a definici pojmu a o popsání různých forem mobbingu. Prvotní výzkumy přinesly důležité informace a zjištění, nezajímaly se o reakci obětí nebo o prevenci. V pozdějších letech bylo zjištěno, že otázka efektivního zvládnutí šikany je klíčová z hlediska tvorby účinných strategií jak proti mobbingu bojovat.⁹³

Nejvýznamnější osoba věnující se problematice mobbingu je švédský psycholog německého původu Heinz Leymann, který se zasloužil o zavedení pojmu mobbing do společenských věd. Leymann napsal mnoho odborných publikací a statí. Nejznámější z nich je Encyklopedie mobbingu, která byla vydána roku 1996 a je dostupná na internetových stránkách.

Nejčastěji na Leymanna navazují různí autoři a psychologové v evropských zemích. V Německu se mobbingem zabývá například Brigitte Huberová, která ve své knize *Psychický teror na pracovišti radí obětem, jak se bránit*, nebo Hans-Jürgen Kratz, který napsal knihu *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*.

Z francouzských autorů zabývajících se mobbingem je známá především psychiatrička a rodinná terapeutka Marie-France Hirigoyen. Hirigoyen ve své knize *Psychické násilí v rodině* analyzuje ničivý proces mobbingu na základě své klinické praxe a zkušeností získaných při práci s oběťmi.

V českém prostředí se mobbingem zabývá několik autorů. Jako jedni z prvních u nás mobbing popsali autoři Tomáš Novák a Věra Capponi v knize *Sám proti agresi* vydané v roce 1996. V této publikaci je kapitola věnující se mobbingu nazvaná *Psychické týrání na pracovišti – mobbing*, kde popisují mobbing jako opakující se útok na jednu osobu v kolektivu. Dále jsou v této kapitole popsány oběti, fáze a strategie mobbingu a také jeho následky.⁹⁴

⁹³ VITKOVÁ, Mária, ZÁBRODSKÁ, Kateřina. Coping a rezistencia voči mobbingu v kontexte paradigmatického prístupu. *Československá psychologie* [online]. s. 254-269.

⁹⁴ NOVÁK, Tomáš a CAPPONI, Věra. *Sám proti agresi*. s. 73-94.

Dalším česky píšícím autorem knih o mobbingu je Pavel Beňo. Tento psycholog se problematice mobbingu a bossingu věnuje dlouhodobě, založil dokonce občanské sdružení Práce a vztahy a aktivně se zapojuje do pomoci obětem těchto druhů šikany. V roce 2003 vydal knihu *Můj šéf, můj nepřítel*, která je věnována problematice bossingu, mobbingu a vztahům na pracovišti.

Rozsáhlou studii o mobbingu vydal v roce 2011 Tomáš Čech. Tato studie se zaměřuje na mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol. Čech sleduje problematiku mobbingu v českém prostředí a pomocí dotazníkového šetření mapuje výskyt šikany na pracovišti na základních školách.

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 UPŘESNĚNÍ A FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU

Problematika mobbingu je v dnešním konkurenčním prostředí stále častější jev. Tento fenomén se nevyhýbá ani menším a středním firmám, ani malým městům.

Výzkumný problém: Jaká je informovanost o mobbingu ve vybraných firmách v Klatovech?

Výzkumný cíl: Posoudit informovanost o mobbingu a míru jeho výskytu ve vybraných firmách města Klatovy.

Dílčí cíle:

- Zjistit míru povědomí a informovanosti zaměstnanců o mobbingu.
- Zmapovat míru zkušenosti s mobbingem.
- Popsat mechanismy obrany proti mobbujícímu jednání.
- Posoudit úroveň prevence mobbingu na straně zaměstnavatele.
- Zjistit, jak vnímají lidé v České republice sexuální obtěžování.
- Posoudit, zda lidé považují mobbing za protiprávní jednání.
- Popsat mechanismy obrany proti sexuálnímu obtěžování.
- Zjistit, jak vnímají lidé pachatele sexuálního obtěžování.

Výzkumná tvrzení:

1. Lidé nejsou příliš informováni o mobbingu.
2. Lidé se nedokážou adekvátně bránit.
3. Projevy sexuálního obtěžování nebývají správně identifikovány jako agrese.
4. Většina lidí považuje za pachatele sexuálního obtěžování muže.
5. Obrana proti sexuálnímu obtěžování je podceněná.

6.2 METODY VÝZKUMU

Ve výzkumné sondě byly použity metody kvantitativního i kvalitativního výzkumu.

Hlavní metodou zvoleného kvantitativního výzkumu je dotazník. Autor dotazníku i jeho administrátor je stejný jako autor této práce. Dotazník je koncipován na dvě strany. Struktura dotazníku je tvořena třemi částmi, úvodem, vlastním obsahem a závěrem.

V první části dotazníku se nachází název a úvod. Úvod dotazníku tvoří oslovení respondentů a cíl výzkumného šetření. Dále jsou v úvodu respondenti ujištěni, že je dotazník zcela anonymní a s daty bude zacházeno důvěrně, pouze pro potřeby této práce. Dotazující jsou v úvodu požádáni, aby vyplnili určité osobní údaje, konkrétně svůj věk, pohlaví a délku svého současného zaměstnání.

Prostřední část je vyhrazena vlastnímu obsahu dotazníku. Ten je složen z 15 otázek a jedné položky. Z těchto patnácti otázek je nejvíce, tedy 12, sestaveno jako otázky uzavřené. Uzavřené otázky byly voleny hlavně z důvodu uživatelské přehlednosti, kdy respondentům bylo umožněno vybírat z daných variant odpovědí. Proto bylo také v dotazníku osm otázek dichotomických, což znamená, že respondent měl na výběr ze dvou variant odpovědí, a to ano nebo ne. V některých případech bylo k těmto variantám doplněno ještě stupňování, například spíše ano, oproti spíše ne, rozhodně ano, oproti rozhodně ne, nebo byly nabízené varianty rozšířeny o neutrální odpověď, například nevzpomínám si. Nezbytnost dichotomických otázek pro potřeby tohoto dotazníku je doplněna i faktem, že tento typ otázek byl zodpovězen v každém vyplněném dotazníku.

Druhým způsobem použití uzavřených otázek v dotazníku jsou otázky s výběrem odpovědi. Otázky s výběrem odpovědi mají více typů, v tomto dotazníku byly použity konkrétně dva typy. První je typ otázek s výběrem jedné odpovědi, což je například otázka Koho považujete za typického pachatele sexuálního obtěžování?, s výběrem odpovědi výhradně muže, spíše muže, výhradně ženy, spíše ženy nebo obojí pohlaví stejně. V otázce tohoto typu může respondent zaškrtnout pouze jednu odpověď, to znamená, že nemůže považovat za typického pachatele výhradně muže a zároveň výhradně ženy. Uzavřené otázky s výběrem odpovědi jsou v dotazníku užity dvakrát, u otázky č. 11 a č. 13.

Druhý typ uzavřených otázek s výběrem odpovědi je úloha s vícenásobnou odpovědí, kdy může dotazovaný zvolit libovolný počet odpovědí, od jedné až po všechny.

V případě, že se neztotožňuje s žádnou předloženou variantou, může své mínění uvést v odpovědi s názvem jiné a připojit podle sebe vhodnou odpověď. Tento typ uzavřené otázky se v dotazníku vyskytuje jednou, v otázce č. 9.

Méně časté jsou v dotazníkovém šetření otázky otevřené. V dotazníku jsou dvě otevřené otázky se stručnou odpovědí. Obě tyto otázky jsou produkční a dotazovaní mohou odpovídat stručně a v bodech.

Ojedinele se v dotazníku objevuje otázka polouzavřená, která zjišťuje nejprve odpověď na otázku ano-ne (Slyšeli už jste někdy pojem mobbing?) a následně si žádá vysvětlení v podobě otázky otevřené (Pokud ano, odkud jste se o mobbingu dozvěděl/a?).

Poslední část k vyplnění je položka, ve které respondenti napíší dva faktory, které podle nich zlepší klima na pracovišti a zajistí tak příjemnější prostředí pro pracovní činnost. Položka je v dotazníku pouze jedna.

V závěru dotazníku je uvedeno poděkování za vyplnění a jméno autora dotazníku.

Druhou metodou použitou v tomto výzkumu je rozhovor. Rozhovor je metoda kvalitativního výzkumu a jedna z nejčastěji využívaných metod v psychologii. Říká se o něm dokonce, že je královskou metodou psychologie. Jako druh rozhovoru byl zvolen polostrukturovaný, kdy část otázek byla promyšlena předem a druhá část se odvíjela na základě předchozích odpovědí respondenta.

Rozhovor měl tři části. V první, úvodní části byl dotazovaný seznámen s důvodem tohoto rozhovoru a ujištěn, že všechny poskytnuté údaje zůstanou anonymní a budou použity jen pro potřeby této práce. Následovala další a nejdůležitější část, vlastní rozhovor. V této části rozhovoru došlo na pokládání otázek a zaznamenávání odpovědí. Závěrečná část rozhovoru byla věnována shrnutí, opětovnému ujištění o anonymitě a poděkování.

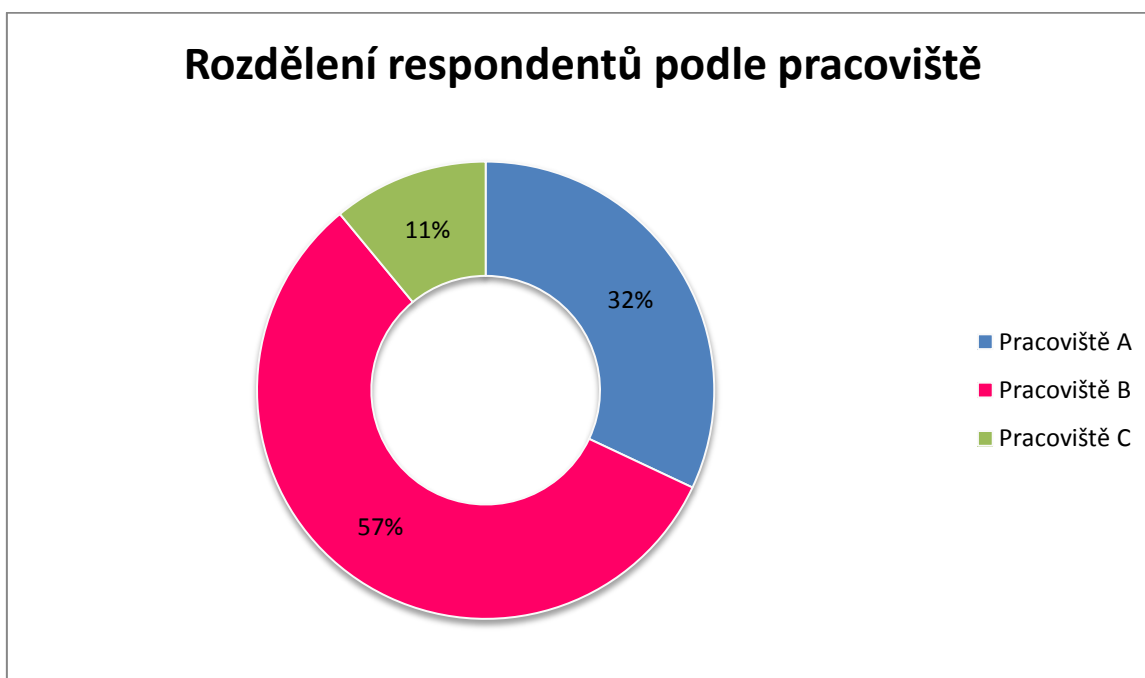
6.3 Vymezení základního a výběrového souboru

Základní soubor je vymezen jako *Zaměstnanci soukromých i státních firem v Plzeňském kraji*.

Výběrovým souborem této sondy jsou pak *Zaměstnanci dvou soukromých a jedné státní firmy v Klatovech*.

Zvolený výběr respondentů odpovídal místu bydliště autora dotazníku. Forma administrace probíhala buď přes e-mail nebo osobním donesením dotazníku v tištěné podobě.

K výzkumu byla oslovena tři pracoviště. Dvě pracoviště představují charakter soukromé firmy a oba vybrané podniky můžeme z hlediska velikosti zařadit do menších nebo středních firem. Třetím pracovištěm je státní podnik a to konkrétně střední škola.



Graf č. 1: Rozdělení respondentů

Pracoviště A bylo založeno v roce 1994. Hlavní náplní práce zaměstnanců této společnosti je zakázková výroba kovového zábradlí a konstrukcí. V současné době zaměstnává zhruba 100 pracovníků a většina zaměstnanců jsou muži. 32 % respondentů pracuje na tomto pracovišti.

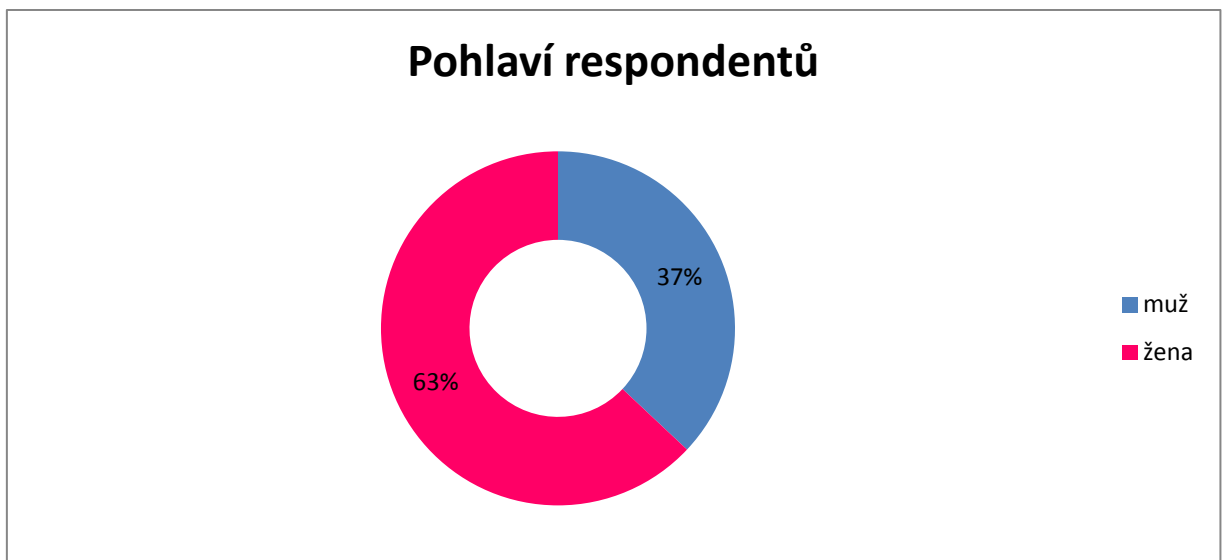
Pracoviště B je firma působící v Klatovech od roku 1990 a zabývá se prodejem hospodářských potřeb. Zaměstnává přibližně 240 lidí. Nejvíce respondentů pracuje právě v této firmě, konkrétně 57 %.

Pracoviště C je Střední zdravotnická škola v Klatovech, kde autor dotazníku vykonával svou souvislou praxi. Na této škole pracuje 27 učitelů, kteří učí téměř 200 žáků v jednotlivých předmětech. Naprostá většina učitelského kolektivu je tvořena ženami. Z celkového počtu dotazovaných tvořili učitelé této školy 11 %.

6.4 DESKRIPTIVNÍ ANALÝZA VÝSLEDKŮ

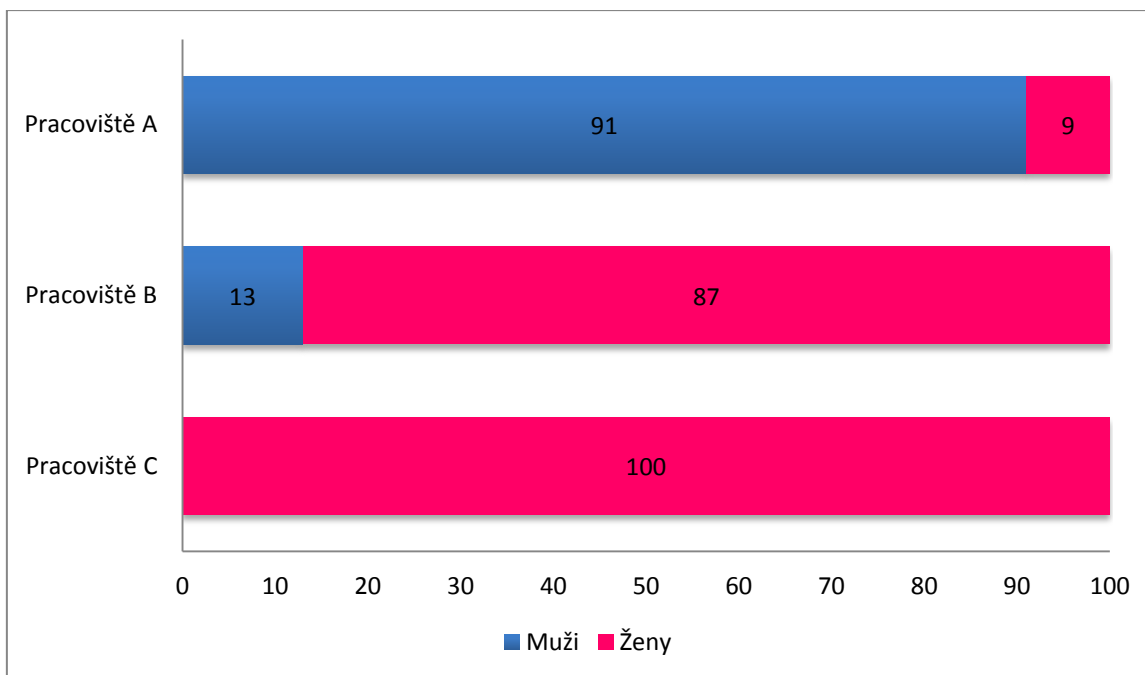
6.4.1 SOCIODEMOGRAFICKÉ ÚDAJE V DOTAZNÍKU

V dotazníku byli respondenti tázáni na některé sociodemografické údaje, konkrétně na pohlaví, věk a délku současné praxe.



Graf č. 2: Pohlaví respondentů

Dotazník byl rozdán 127 respondentům ve třech firmách v Klatovech. Odpovědělo 106 dotázaných. Z toho 39 respondentů byli muži a 67 dotazovaných ženy. Rozděleno na procenta odpovědělo na dotazník 63 % žen a 37 % mužů.

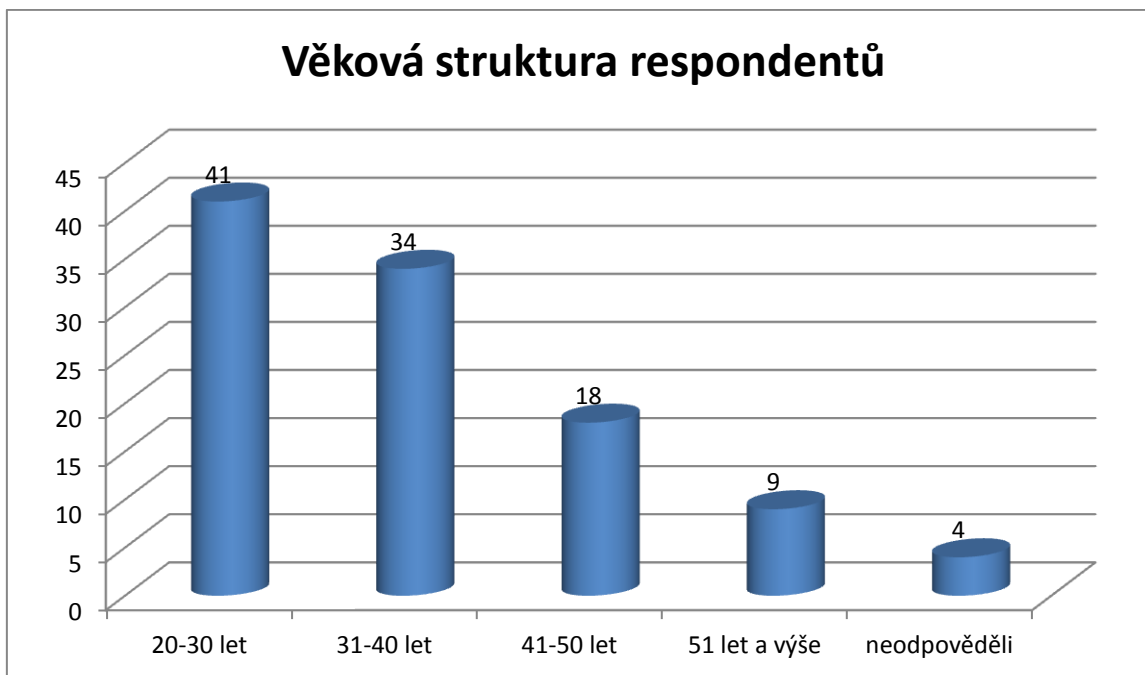
Přehled pohlaví respondentů podle jednotlivých pracovišť (v %)

Graf č. 3: Pohlaví r. podle pracovišť

Graf č. 3 popisuje jednotlivé rozdělení pracovníků podle pohlaví z hlediska jednotlivých pracovišť. Na pracovišti A je většina zaměstnanců mužského pohlaví. Na interpretovaný dotazník odpovědělo celkem 34 lidí, z toho bylo 91 % mužů a 9 % žen.

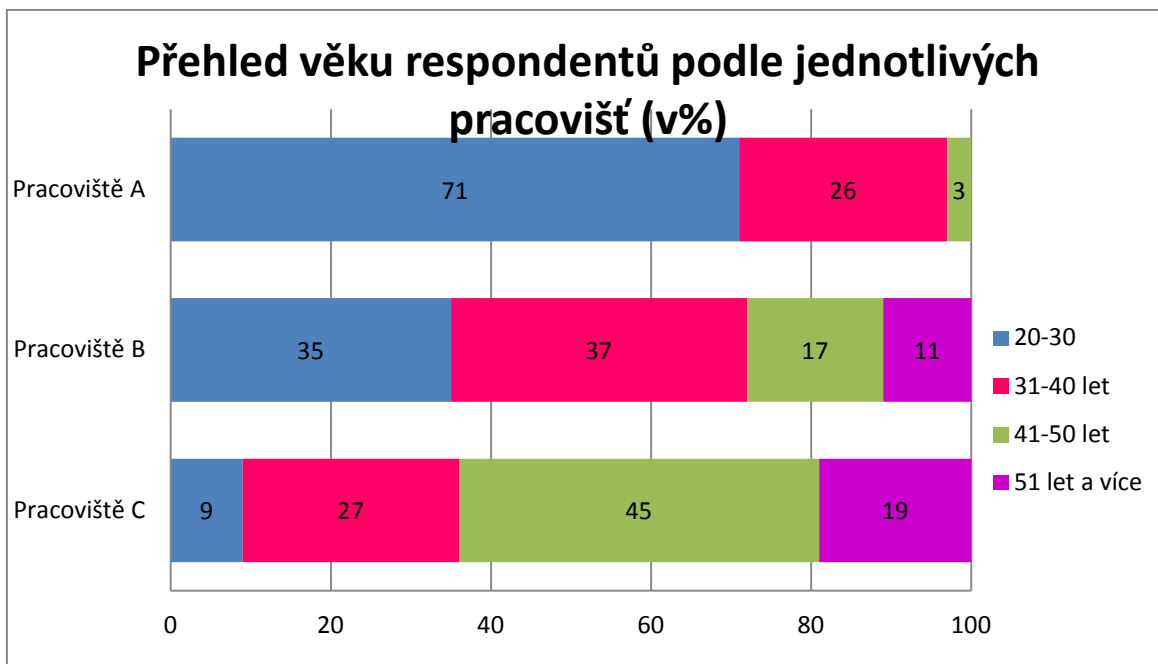
Pracoviště B je naopak z většiny tvořeno pracovníci ženského pohlaví. Ženy představují 87 % respondentů pracoviště B, 13 % odpovídajících byli muži.

Na pracovišti C odpovídaly na dotazník pouze ženy. A to z toho důvodu, že ženy tvoří velkou většinu pracujících, na celé škole učí pouze 2 muži.

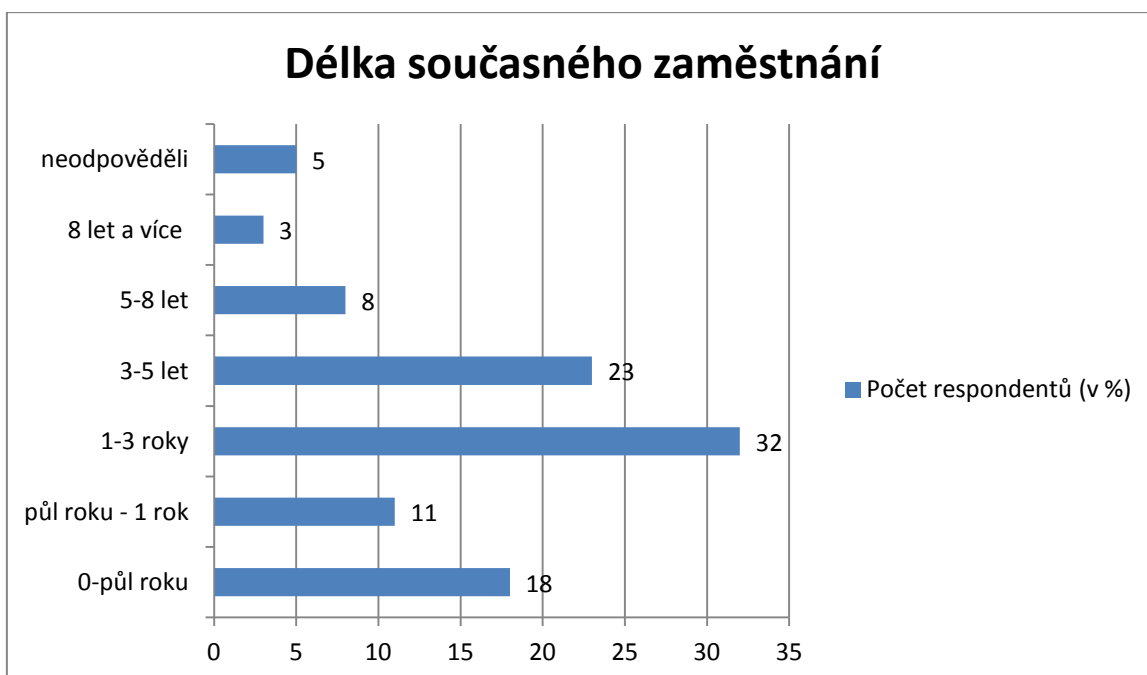


Graf č. 4: Věková struktura respondentů

Věkové složení respondentů dokládá graf č. 4. Z tohoto grafu je patrné, že dotazovaní spadali nejčastěji do věkového rozmezí 20 až 30 let. Oproti tomu nejméně zastoupenou skupinou mezi dotazovanými jsou lidé ve věku od 51 let a výše. Čtyři lidé na otázku věku vůbec neodpověděli. Svou roli u tohoto věkového rozmístění respondentů sehrál možná také věk zadavatele dotazníku a větší ochota stejné věkové skupiny zabývat se dotazníkem.



Graf č. 5: Věk respondentů podle pracovišť

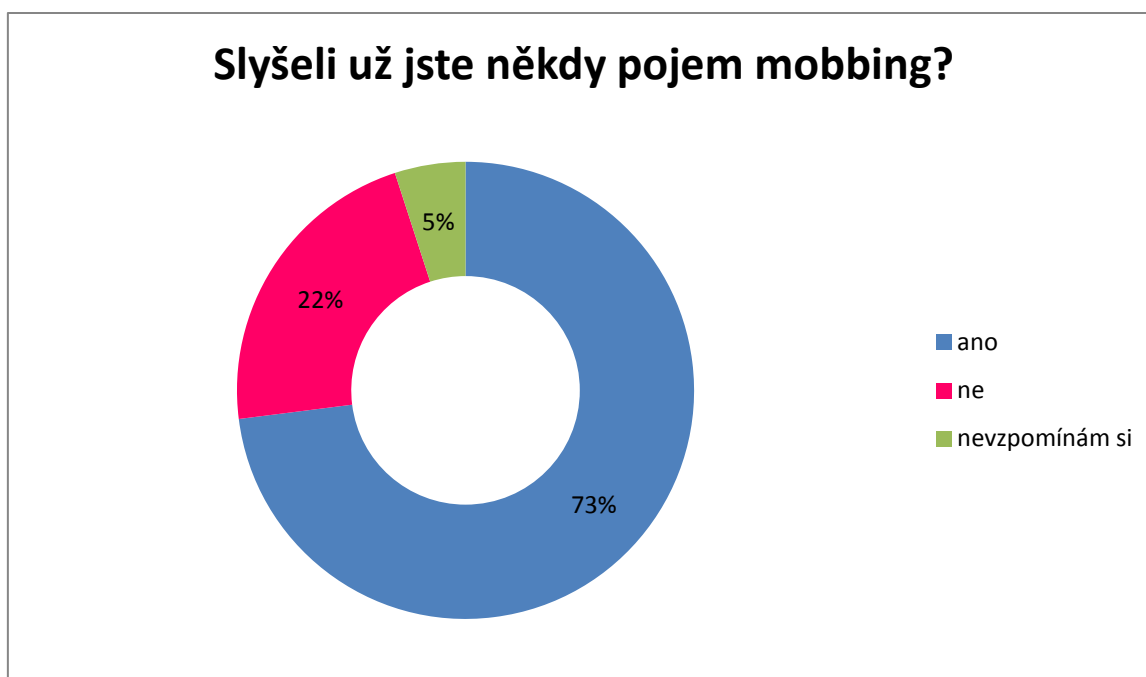


Graf č. 6: Délka současného zaměstnání

Dalším požadovaným údajem dotazníku byla délka současného zaměstnání respondentů. Z grafu můžeme vyčíst, že největší počet respondentů, tedy 32 %, působí na současném pracovišti 1 – 3 roky. Druhým nejčastějším zvoleným časovým údajem byla délka 3 – 5 let. Nejméně dotazovaných poté pracuje v současném zaměstnání 8 a více let.

Z tohoto výsledku lze usuzovat, že v dnešní době se pracovníci na jednotlivých pozicích mění častěji, než tomu bylo například v dobách dřívějších. Lidé dnes mění práci mnohem více z nejrůznějších důvodů a velmi zřídka lze dnes najít zaměstnance, kteří pracují celý život pro jednu společnost.

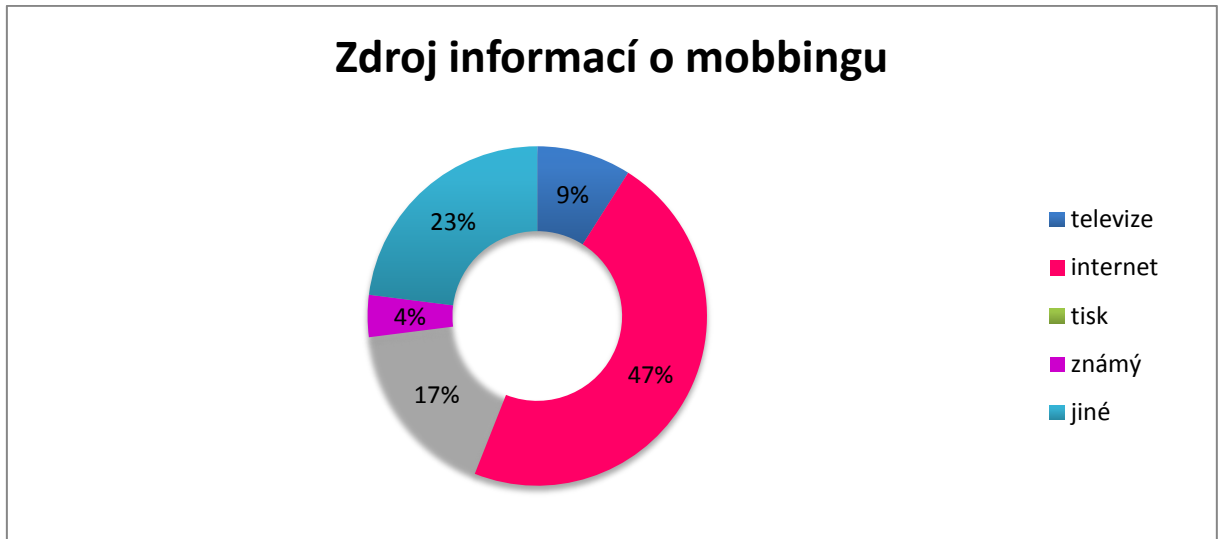
6.4.2 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ



Graf č. 7: Informovanost o mobbingu

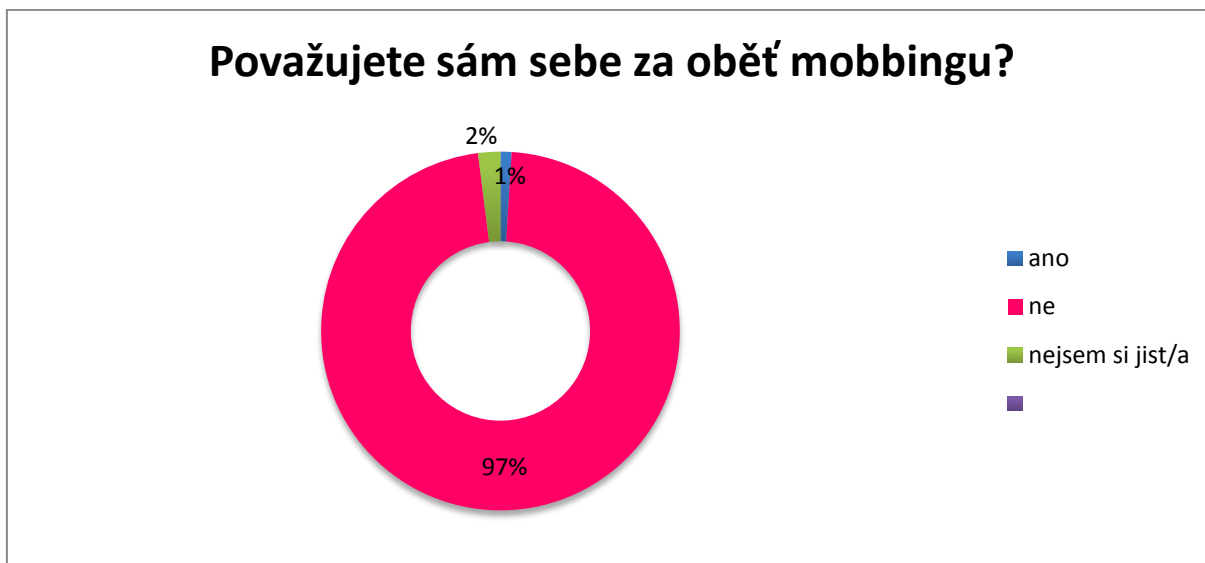
První část dotazníku je zaměřena na mobbing obecně, to znamená pojmu a jeho významu. Z návaznosti na teoretickou část vyplývá, že pojem mobbing není v českém prostředí zcela běžný, tento termín nacházíme nejvíce v odborné literatuře. Slovo mobbing je odvozeno z angličtiny, a ačkoli mnozí lidé mají tušení o šikaně na pracovišti, nespojí si tento pojem se správným významem. Pro zkoumání mobbingu je ale důležité, aby respondenti danému tématu rozuměli.

Dotazník ukázal, že pojem není pro veřejnost neznámý, jak by se z dřívějších výzkumů mohlo zdát. Existenci termínu mobbing zaregistrovalo 73 % lidí, což je téměř tři čtvrtiny dotázaných. Naopak nerozumí tomuto pojmu 27 % respondentů a 6 % dotazovaných si nevzpomněla, zda by o mobbingu někdy slyšela.



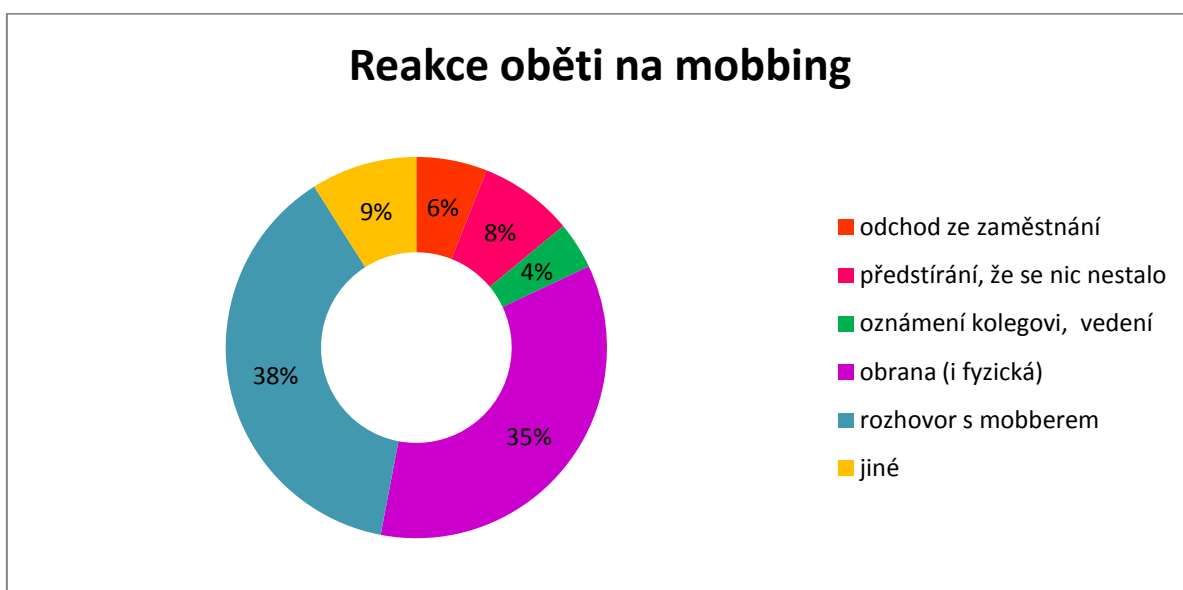
Graf č. 8: Zdroj informací o mobbingu

Druhou otázkou se dotazník tázal, odkud respondenti o tomto pojmu slyšeli. Nejméně lidí se o mobbingu dozvědělo od známého, nejvíce prostřednictvím internetu. Nižší četnost odpovědí se objevovala u variant televize a tisku, kde není pojmu mobbing zatím věnována taková pozornost. Pokud respondentům nevyhovovala daná nabídka možností, mohli zaškrtnout variantu jiné a napsat, kde tento pojem slyšeli. Všichni dotazovaní s odpovědí varianta jiné uvedli, že se o mobbingu dozvěděli ve škole. Tento výsledek byl překvapivý, vzhledem k původním předpokladům práce. Pojem mobbingu se ale v současné době velmi rozšiřuje a je zařazen do plánů vyučování už i středních škol, například na Střední zdravotnické škole v Klatovech mají mobbing zařazen do tematického plánu psychologie ve třetím ročníku.



Graf č. 9: Oběť mobbingu

Další dvě otázky byly zaměřeny na oběti šikany na pracovišti, vzhledem ke zkoumání v teoretické části práce. Třetí otázka zjišťovala, zda se respondenti někdy ve svém pracovním životě považovali za oběť šikany. Kladnou odpověď na tuto otázku zaškrtnul pouze jeden jediný respondent, tedy 1% dotázaných, dva další si nejsou jisti, tedy 2% respondentů, a zbytek, 103 lidí neboli 97% dotázaných, se za oběť nepovažují a nikdy nepovažovali. Nabízí se otázka, nakolik byli dotazovaní v této otázce upřímní a zda, i přes ujištění o anonymitě, odpověděli pravdivě. Může se ale stát, že se lidé, kteří byli vystaveni mobbingu, nepovažují za oběť z důvodu pocitu vlastní viny za šikanu.



Graf č. 10: Reakce oběti na mobbing

Dotazník byl zaměřen také na reakci lidí v případě, pokud jsou nebo by se ve svém pracovním životě stali obětí šikany na pracovišti. Odchod ze zaměstnání by v takovém případě volilo 6 % lidí, dalších 8 % by předstíralo, že se nic neděje. Možnost oznámit mobbing kolegovi nebo vedoucímu pracovníkovi volili pouze 4 % lidí. Zato naopak obranu, v případě nutnosti i fyzickou, zvolilo jako vhodnou odpověď 35 % lidí. Nejčastější odpovědí se stal rozhovor s pachatelem mobbingu a přání vše si na rovinu vyříkat. Tuto možnost zvolilo 38 % všech dotázaných. Zbývající respondenti, bylo jich 9 %, si z nabídky vypsané v dotazníku nevybrali a zaškrtnli, že by v případě vystavení šikaně na pracovišti reagovali jiným způsobem. Zjištěné údaje neodpovídají předpokladu, že se většina lidí neumí adekvátně bránit, protože většina lidí by místo pasivního čekání nebo přehlížení šikany reagovala aktivní obranou. Zajímavé je, že naprostá většina lidí, 87 % dotázaných, by při obraně nepožádala nikoho o pomoc, ale snažila by se mobbingu ubránit sama.

V případě reakce oběti na mobbing jsou důležité osobností předpoklady a zkušenosti jedince. Je velmi těžké odhadnout, jak by se člověk jako oběť choval, pokud dosud žádnou formu šikany nebo mobbingu v pracovním prostředí nezažil.



Graf č. 11: Obrana proti mobbingu

Dokázat se bránit jakémukoli typu šikany, nejen na pracovišti, je v každodenním životě zásadní věc. V předchozí otázce bylo zjišťováno, jak by reagoval respondent v roli oběti. Pátá otázka se opět zabývá obranou proti mobbingu, ovšem zjišťuje se v ní, zda se

podle dotazovaných dokážou adekvátně bránit na případný výskyt mobbingu v zaměstnání kolegové jedince. Ukázalo se, že naprostá většina lidí si myslí, že se lidé nedovedou bránit šikaně na pracovišti. 58 % z nich odpovědělo, že lidé se spíše neumí ubránit a 13 % si myslí, že se lidé rozhodně neumí bránit mobbingu. Oproti tomu 22 % dotázaných se domnívá, že se lidé spíše dokážou ubránit a pouze 7 % respondentů věří, že ostatní lidé umí čelit šikaně ze strany šéfa nebo kolegů.

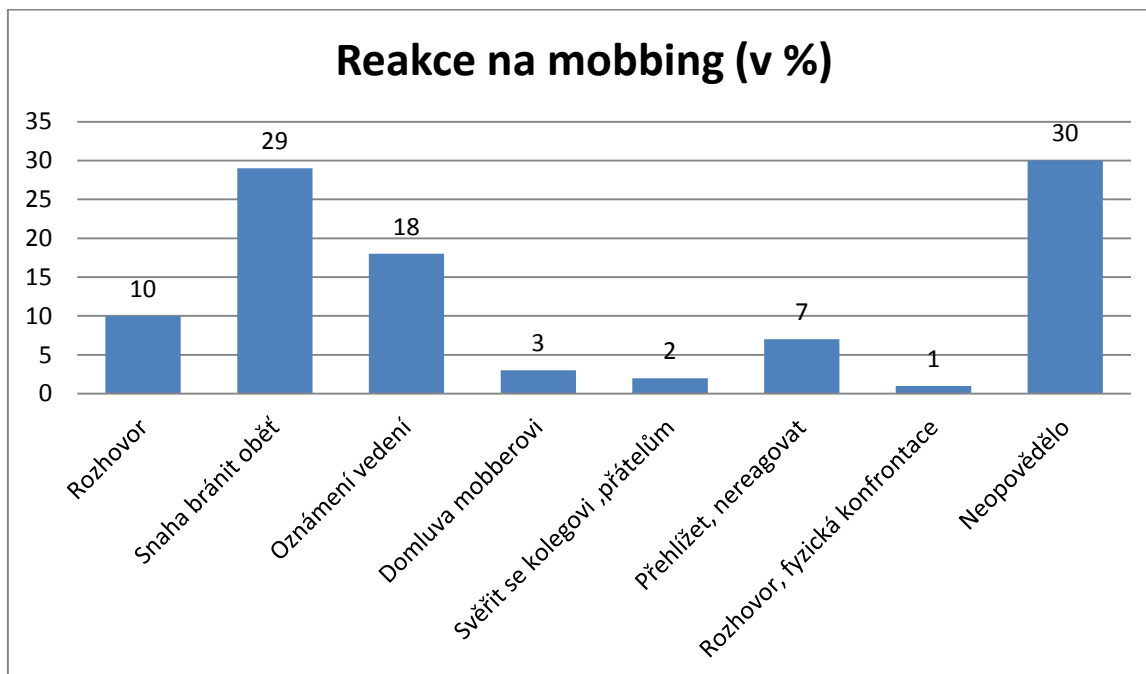
Jak je z výsledků patrné, v případě útoku na svou osobu by se lidé zachovali adekvátním způsobem, ale o ostatních si myslí, že se sami ubránit nedokážou.



Graf č. 12: Výskyt mobbingu

Šestá otázka je zaměřena na hledání mobberů ve třech zkoumaných podnicích. Samozřejmě jde o hledání neadresné, z důvodů anonymity dotazníku. Cílem bylo zjistit, zda si lidé v podniku uvědomují, že kolega nebo kolegyně šikanu na pracovišti provádí. Otázka dotazovaným byla položena tak, jestli ví v jejich současném zaměstnání o někom, kdo šikanuje své kolegy. Na výběr měli pouze dvě odpovědi, a to ANO nebo NE. Odpověď ano zaškrtno sice jen 14 % dotazovaných, ale je zajímavé, že z těchto 14 % pocházelo 12 % lidí z jedné firmy, a to konkrétně z firmy A, ve které je většina pracovníků mužů. Překvapivý je tento výsledek proto, že podle výzkumů prováděných v zahraničí i v České republice je mobbing většinou doménou žen.

Zbytek respondentů, tedy 86 % neví ve svém zaměstnání o nikom, kdo by šikanoval kolegy. Je ale možné, že projevy mobbingu nepovažují za šikanu nebo šikanu přehlížejí záměrně.



Graf č. 13: Reakce na mobbing

Další otázka, v pořadí sedmá, byla otevřená. Odpovědět na otevřenou otázku je náročnější než kroužkovat nabídnuté varianty v otázkách uzavřených, zřejmě proto na tuto otázku neodpovědělo 32 dotazovaných.

V případě, že by se jedinci dozvěděli o výskytu mobbingu na svém pracovišti reagovali by nejčastěji tak, že by se snažili bránit oběť a pomoci ji různými způsoby. Druhým nejčastějším činem při reagování na mobbing, který by udělalo 18 % dotázaných, je oznámení vedení, to znamená vedoucímu pracovníkovi nebo personálnímu oddělení. 10 % respondentů by zamezili mobbingu rozhovorem s aktéry, 3 % by se snažila domluvit pouze mobberovi, aby své chování změnil. Ještě nižší počet lidí, pouze 2 %, by se svěřil kolegovi nebo přátelům a očekával by od nich radu či pomoc.

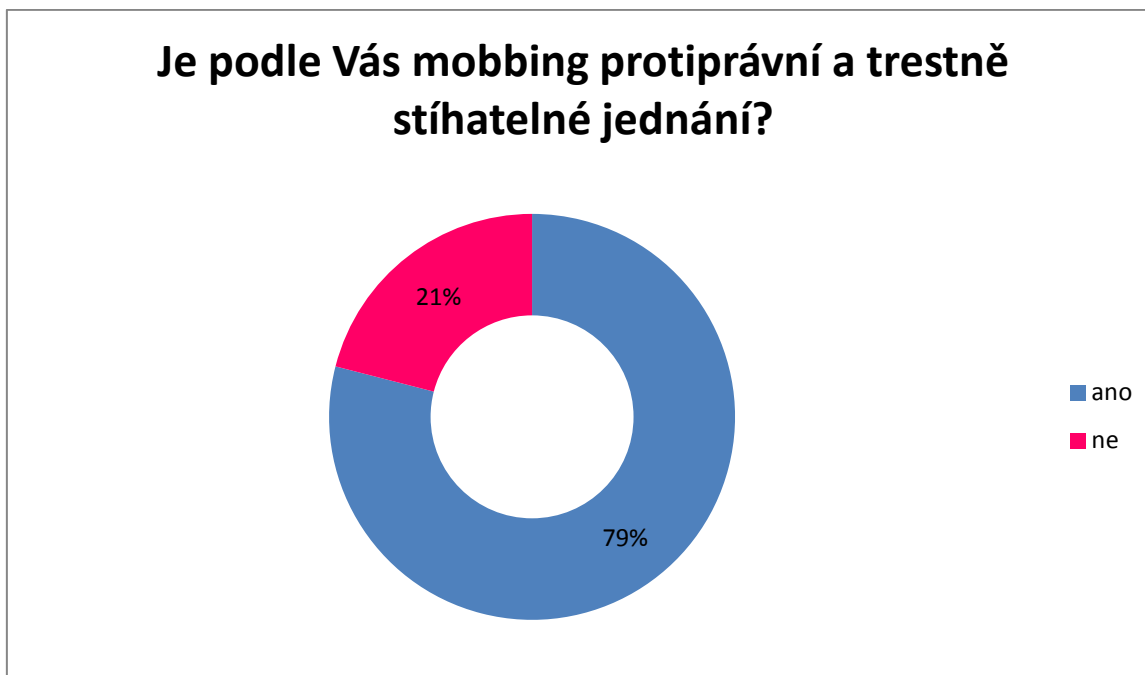
Velmi zarážející je názor celých 7 % dotazovaných, kteří by šikanu na pracovišti přehlíželi a nijak nereagovali. Jeden respondent dokonce napsal: „není to moje věc“. Tento respondent se ale hluboce mílí, protože jak již bylo řečeno v teoretické části, mobbing se týká celého pracovního kolektivu. Přihlížející mají na mobbingu svou vinu a rozhodně ne

zanedbatelnou. Mnohdy si ani neuvědomují, že ignorováním šikany vlastně pomáhají agresorovi zničit svou oběť a nepřímý podíl mají i na následném zhoršení psychického i fyzického zdraví oběti. Oběti, kterou mohou považovat za svého přítele nebo známého.

Ojedinelá reakce je fyzické napadení. Tuto odpověď uvedl v dotazníku pouze jeden muž, který napsal, že nejdříve by si s agresorem promluvil, a poté v případě, kdyby to nezabralo, použil by fyzickou sílu. Zajímavé je, že je to ten samý člověk, který jako jediný ze všech dotazovaných uvedl fyzickou obranu již v otázce č. 4, tedy jak by reagoval, kdyby se stal obětí šikany.

Druh obrany	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Rozhovor	11	10
Snaha bránit oběť	31	29
Oznámení vedení	19	18
Domluva agresorovi	3	3
Svěřit se kolegovi, přátelům	2	2
Přehlízet, nereagovat	7	7
Rozhovor, fyzická konfrontace	1	1
Neopovědělo	32	30

Tabulka č. 1: Reakce na mobbing



Graf č. 14: Mobbing a právo

Dalším cílem dotazníku bylo zjistit, zda lidé považují mobbing za protiprávní jednání a zda si myslí, že je mobbing trestně stíhatelný. Většina lidí, konkrétně 79 % odpověděla, že ano. Ovšem 21 % respondentů si myslí, že mobbing není trestní jednání a šikanovat na pracovišti je zcela legální a nijak nepostihnutelný jev. Záporné odpovědi některých respondentů mohou pramenit i z toho, že neznají pojem mobbing jako takový ani jeho formy nebo dokonce důsledky. Pravdou také je, že není mnoho známých případů řešení mobbingu soudní cestou v České republice.

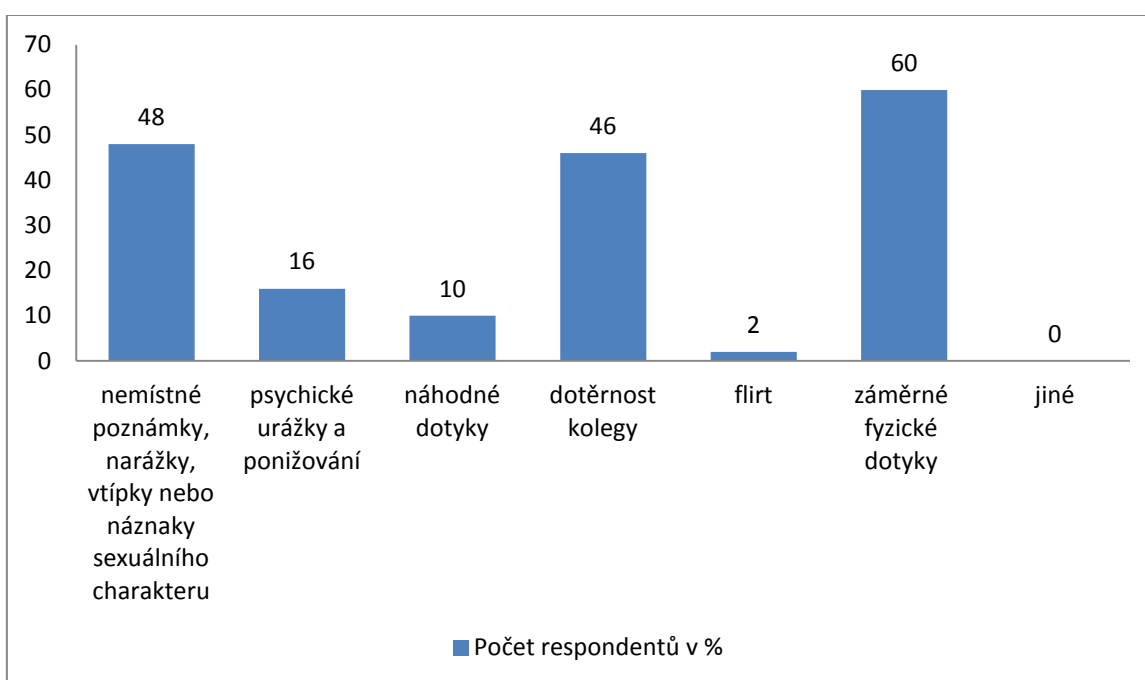
Druhá polovina otázek je zaměřena na konkrétní formu mobbingu, která byla popsána ve čtvrtém bodě teoretické části. Touto formou mobbingu je sexuální obtěžování. Fenomén sexuálního obtěžování není v České republice, na rozdíl například od Spojených států amerických, příliš diskutovaný a mediálně prezentovaný, i když rok od roku se tato negativní bilance mění k lepšímu.

Jak již bylo řečeno, o sexuálním obtěžování na pracovišti se v Čechách v masmédiích nebo publikacích příliš nedozvíme. Ještě menší je povědomí o této formě mobbingu na malém městě, jakým jsou zkoumané Klatovy. Ovšem není to tak, že by bylo sexuální obtěžování pojmem neznámým. Naopak, často je na pracovištích zesměšňováno a jsou na toto téma zaměřené četné vtípky.

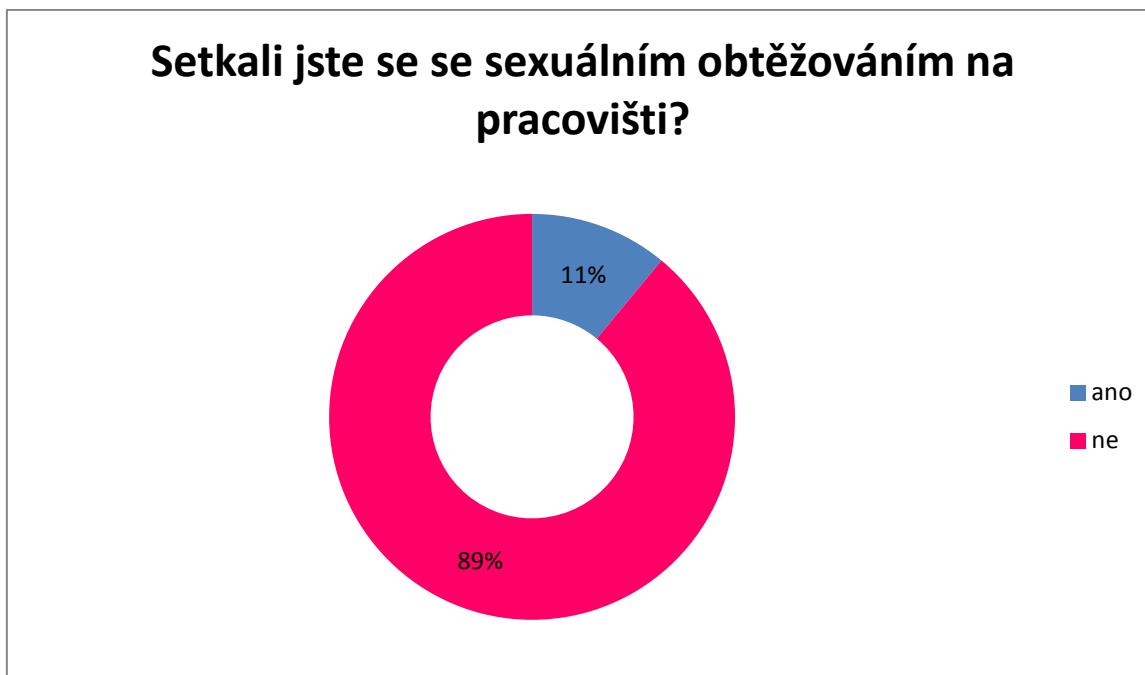
Velmi zajímavou byla otázka č. 9, která zjišťovala, co považují dotazovaní lidé za sexuální obtěžování. Češi jsou známí svým pověstným smyslem pro humor, často i se sexuálním podtextem. Proto byly překvapivé odpovědi respondentů, kdy celých 48 % považuje nemístné poznámky a vtipy nebo narážky sexuálního charakteru za formu mobbingu a tím pádem za nevhodné chování na pracovišti.

Celkově však dotazovaní považují za sexuální obtěžování nejčastěji záměrné fyzické dotyky, jako je například poplácání po hýždích, a to až v 60 %. Poté následují již zmíněné narážky a vtipky sexuálního charakteru a na třetím místě, ve 46 %, označili dotazovaní za sexuální obtěžování dotěrnost kolegy. Nízký počet respondentů považuje za formu psychické urážky a ponižování, pouze 16 %, dalších 10 % dotázaných si myslí, že sexuálním obtěžováním na pracovišti jsou náhodné dotyky.

Nejnižší počet respondentů označilo jako sexuální obtěžování flirt na pracovišti, pouze 2 %, a většinou tedy není chápán jako forma sexuálního obtěžování. A žádný respondent nezvolil odpověď jiné, ve které mohl uvést další formy sexuálního obtěžování.



Graf č. 15: Sexuální obtěžování



Graf č. 16: Výskyt sexuálního obtěžování

Na přímou otázku, zda se dotazovaní setkali ve svém pracovním životě se sexuálním obtěžováním, odpověděla naprostá většina, tedy 89 %, že ne. Pouze 11 % respondentů se na svém pracovišti setkala se sexuálním obtěžováním. Otázkou zůstává, nakolik jsou subjekty zkoumání upřímní, pokud se jedná o takto přímo položenou a vysoce nepříjemnou otázku. Opět se tu ale také objevuje vysoká subjektivita chápání tohoto pojmu. Mnohé projevy chování na českých pracovištích odpovídají podle autorů odborných publikací sexuálnímu obtěžování, ale Češi je za něj nepovažují.



Graf č. 17: Pachatelé SO

Předpokládané odpovědi se objevily v dotazníku na otázku, koho respondenti považují za typického pachatele sexuálního obtěžování. Jak již bylo řečeno, typický pachatel sexuálního obtěžování neexistuje. Přesto podle mnohých výzkumů a zažitých představ je pachatelem obvykle muž. Mnozí autoři popisují automaticky pachatele sexuálního násilí jako muže a oběť jako ženu. Statistiky jim v tomto členění jistě dávají za pravdu, ovšem faktem zůstává, že pachatelem může být i žena.

Překvapením tedy není, že 78 % dotazovaných označilo jako typického pachatele spíše muže. Spíše ženy naopak považují za pachatele sexuálního násilí pouze 2 % hodnotitelů. Zajímavé ve výsledcích dotazníku je, že nikdo nezaškrtl odpověď týkající se výhradně jednoho pohlaví. Jinými slovy, žádný respondent ne zvolil jako pachatele obtěžování výhradně muže, ani výhradně ženy. Druhou nejčastější odpovědí poté byla možnost, kdy provádět sexuální obtěžování na pracovišti mohou obě pohlaví stejnou měrou. Tuto odpověď zvolilo 20 % z dotázaných.

Otázka č. 12 je opět otázkou otevřenou a nastává tu stejný problém, jako u předchozí otevřené otázky. Z nevyplněných odpovědí lze vyvodit, že respondenti této otázce příliš nerozuměli. Vysvětlení této konkrétní otázky žádali také často při vyplňování dotazníku. Pokud otázku vyplnili, obvykle tam byl jen jeden osobnostní rys. Na otázku neodpovědělo 42 % lidí.

Ti, kteří na tuto otázku odpověděli, považovali jako hlavní rys pachatele sexuálního obtěžování vysoké sebevědomí a to v 15 %. Zajímavé je, že častou odpovědí byl také opačný rys, tedy nízké sebevědomí v 8 %.

Velmi často si respondenti spojovali pachatele sexuálního obtěžování s vlastnostmi častěji se vyskytující u mužů, jako jsou agresivita, dominance, touha po moci nebo sexuální nenasytnost. Tyto vlastnosti jsou u pachatelů zastoupené i podle mnohých autorů.

3 % dotazovaných považuje pachatele sexuálního obtěžování za člověka, který má nějaký psychický problém, popřípadě trpí nějakou psychickou nemocí. I tento důvod může samozřejmě být příčinou sexuálního obtěžování. Jedním z takovýchto psychických problémů může být labilita. Jako labilní osobu si pachatele sexuálního obtěžování představují 4 % respondentů.

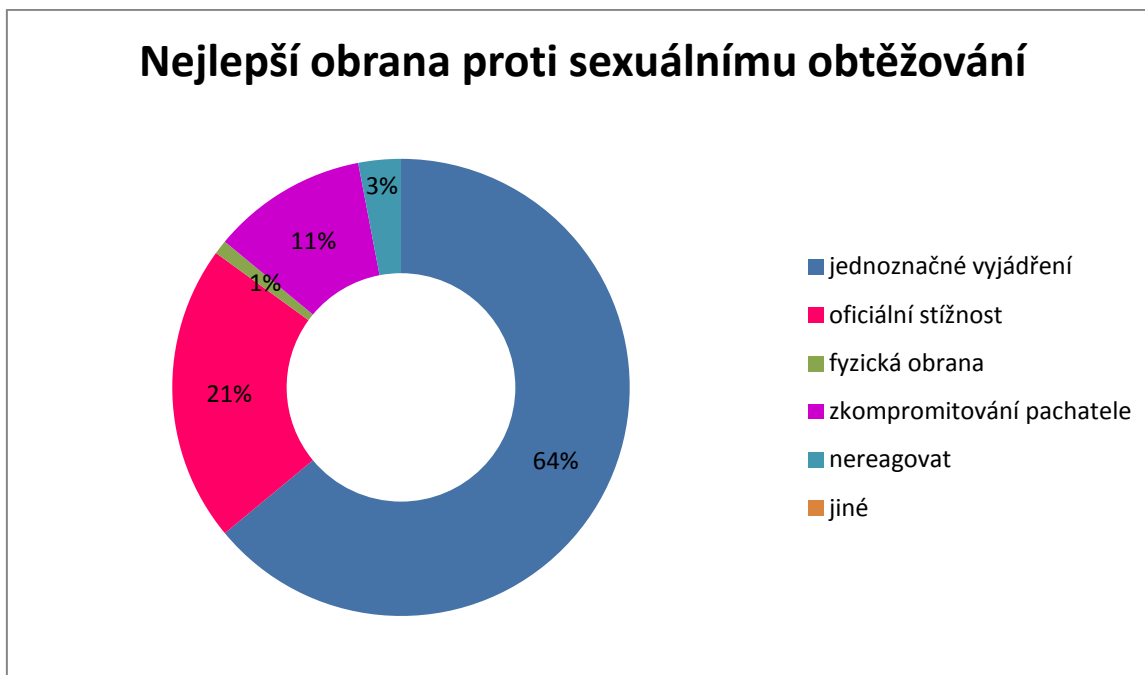
Zajímavá je ojedinělá odpověď respondenta, podle kterého měl typický pachatel sexuálního obtěžování těžké dětství. Samozřejmě nemusí tomu tak být vždy, ale jde o logický předpoklad v případě, že byl pachatel v dětství například zneužíván. Mnozí autoři také spojují činy sexuálního obtěžování s problematickým vztahem pachatele k vlastní matce.

Další jedinečnou odpovědí v dotazníku bylo, že agresor páchá sexuální obtěžování proto, že se nudí. Původně úsměvná odpověď však má svou logiku a nemusí být daleko od pravdy. Tento typ mobbingu skutečně může vzniknout i z něčeho tak banálního, jako je nemít co na práci. Jiný respondent si myslí, že příčinou sexuálního obtěžování je nedostatek sexu. Stejně jako předchozí odpověď i tato varianta je samozřejmě možná a patrně v praxi i poměrně častá.

Jeden respondent považuje za agresora člověka ješitného. Ješitnost je vlastnost, která je obecně častěji předpokládána u mužů, stejně jako agresivita nebo například dominance. Neznamená to ale, že ženy ješitné nejsou. Dalšími odpověďmi s jediným autorem byly psychické vlastnosti samolibost a sobeckost. Podle těchto nejrůznějších druhů odpovědí lze vyvodit, že každý si pachatele sexuálního obtěžování představuje jinak a každý mu také přikládá jiné vlastnosti. Typické vlastnosti, podle kterých by bylo možné jistě zjistit pachatele, ale sestavit nelze.

Osobnostní rys	Absolutní četnost	Relativní četnost (v%)
Vysoké sebevědomí	16	15
Agresivita	13	12
Nenaplněnost života	1	1
Nízké sebevědomí	9	8
Dominance	5	5
Touha po moci	6	6
Sexuální nenasytnost	1	1
Dotěrnost	5	5
Touha ovládat druhé	1	1
Ješitnost	2	2
Otevřenost	1	1
Zakomplexovanost	1	1
Těžké dětství	1	1
Psychické problémy	3	3
Nuda	1	1
Nedostatek sexu	1	1
Labilní osobnost, citová nestálost	4	4
Sobeckost	1	1
Samolibost	1	1
Neodpovědělo	45	42

Tabulka č. 2: Pachatel sex.obtěžování



Graf č. 18: Obrana proti SO

V další otázce bylo cílem zjistit, co lidé považují za nejlepší a adekvátní obranu proti sexuálnímu obtěžování. Faktem je, že na otázku nejlepší obrany proti jakékoli formě mobbingu není lehké odpovědět, protože vždy záleží na dané situaci. Záleží také na aktérech, prostředí a délce sexuálního obtěžování. Způsob, který se v jednom případě osvědčil jako účinná obrana, se v jiném případě může stát tím nejhorším.

Za nejlepší možný způsob obrany proti sexuálnímu obtěžování považují tázání jednoznačné vyjádření. 64 % lidí by tedy agresorovi jasně řekli, co jim vadí, případně aby svého chování zanechal. Je tu ovšem možnost, že některé agresory toto jednání vybudí k dalším útokům. Některé ovšem jasné vyjádření od oběti usadí a z hrozby, že se oběť začne bránit veřejně, své chování přehodnotí.

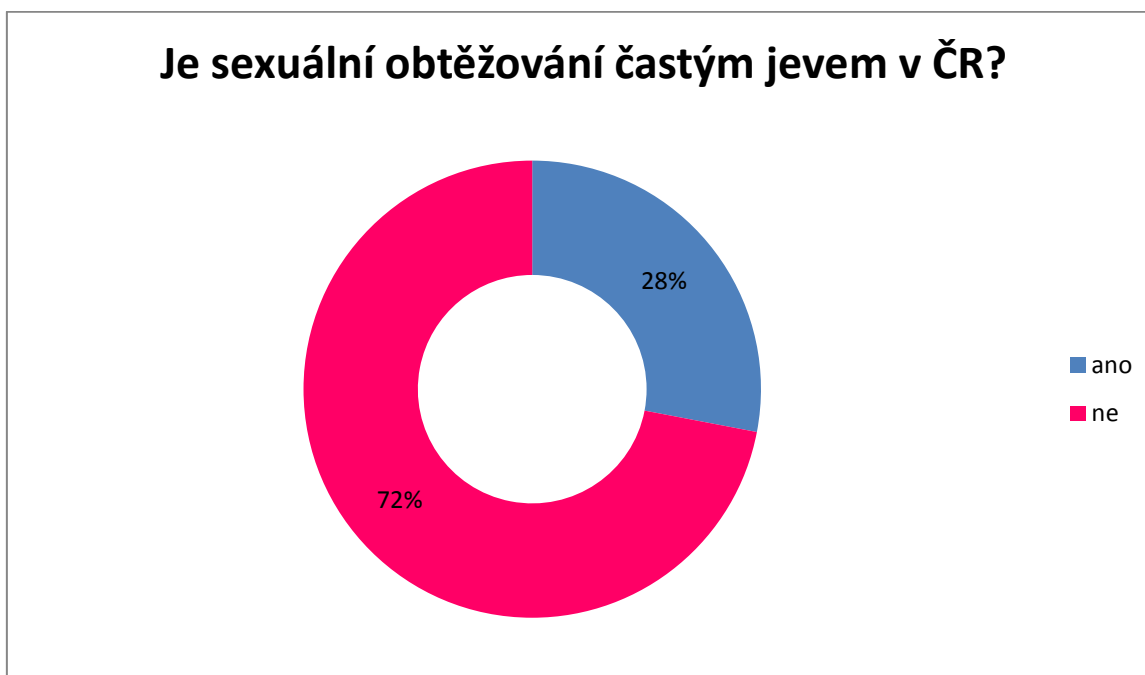
Oběť se může bránit i oficiální cestou, tedy tím, že podá na agresora oznámení. Oznámení může podat nadřízenému pracovníkovi nebo vedoucímu personálního oddělení. Touto stížností by se vedení mělo zabývat v každém případě a věc řádně prošetřit. Tomu, že oficiální stížnost zabráni pachateli v dalším konání sexuálního obtěžování věří ale jen 21 % odpovídajících.

Jednou z možných variant obrany byla v dotazníku fyzická obrana. Tento způsob zabránění pachateli v obtěžování zvolil pouze jeden respondent a byl to muž. Fyzická obrana však není příliš účinná a vyvolá pouze reakci v podobě další agrese.

11 % dotázaných by jako obranu proti sexuálnímu násilí volili zkompromitování pachatele. Zkompromitování lze provést různými způsoby, například zveřejněním zpráv, e-mailů nebo jakýchkoli jiných důkazů proti pachateli. Následkem toho je poškozena pověst pachatele, popřípadě i jeho pozice ve firmě.

Dalším obranným mechanismem může být také ignorace pachatele. Tím, že nebude oběť reagovat na obtěžování, může agresora tento druh násilí přestat „bavit“, protože se nedostavuje očekávaná reakce oběti. Tento způsob obrany radí obětem někteří autoři, ale v našem výzkumu by ho zvolili pouze 3 % lidí.

V dotazníku byla také uvedena možnost jiné, kde mohli respondenti uvést další způsoby obrany proti obtěžování, nikdo tak ale neučinil.

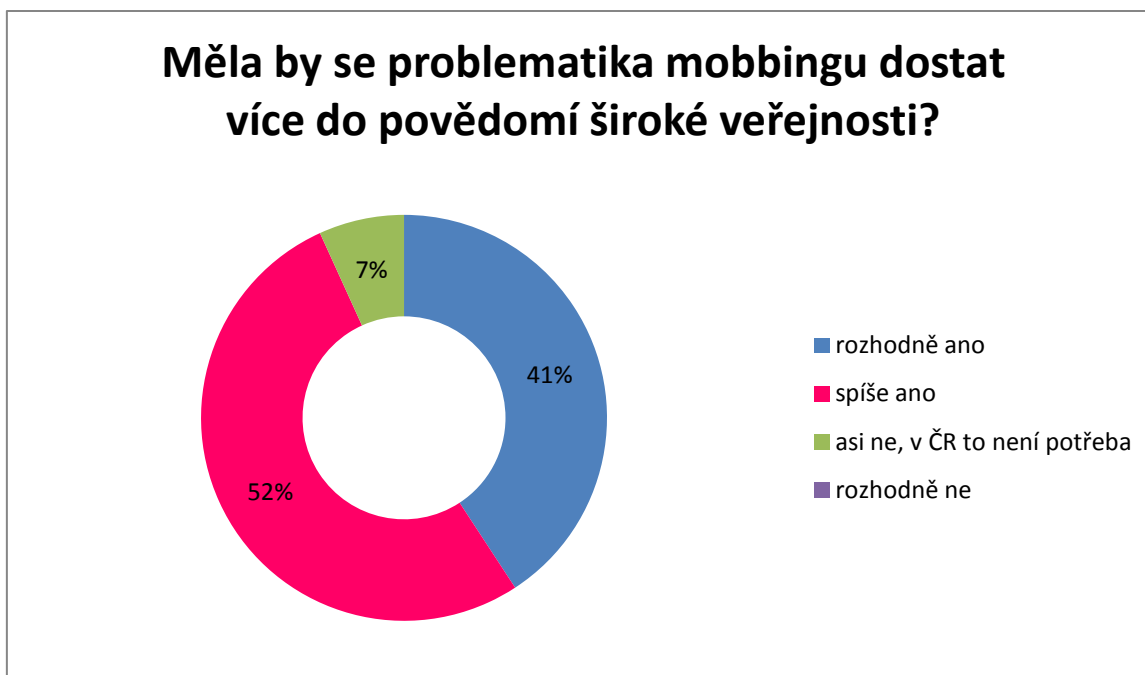


Graf č. 19: Sexuální obtěžování v ČR

Z přecházejících otázek vyplývá, že se sexuálním obtěžováním jako formou mobbingu na pracovišti se podle ankety nesetkalo 89 % lidí. Většina lidí tedy podle dotazníku se v praxi s tímto jevem nesetkala osobně. Jedním z cílů dotazníku bylo zjistit, jak vnímají dotazovaní výskyt sexuální obtěžování v České republice. Podle 72 %

respondentů není sexuální obtěžování častým jevem, naopak v českém prostředí se s ním setkáme výjimečně a spíše okrajově. S tím, že sexuální obtěžování je častým jevem v České republice souhlasilo jen 28 % dotázaných.

Tento výsledek může mít nedostatečná informovanost české veřejnosti o sexuálním obtěžování a neznalost zákona o diskriminaci na základě pohlaví.



Graf č. 20: Informovanost veřejnosti

Z mnoha výzkumů realizovaných v České republice o mobbingu vyplývá, že lidé nemají dostatečnou představu o tom, co je a už není šikana na pracovišti, jak se bránit nebo jak preventivně bojovat proti mobbingu. Na základě těchto předchozích informací bylo cílem dotazníku zjistit, zda by lidé uvítali více zpráv ohledně této problematiky, zda by měl být mobbing předmětem veřejných diskusí a zda by měl proti mobbingu nějakým způsobem zakročit stát. Dřívější výzkumy potvrzuje i fakt, že v této anketě nebyla nikým zaškrtnuta odpověď rozhodně ne. Informace o mobbingu podle tazatelů chybí. 42 % dotázaných si myslí, že by se informovanost měla rozhodně zvýšit, například pomocí kampaní. Dalších 54 % se v otázce o zvýšení zpráv o mobbingu domnívá, že by se tyto zprávy spíše měly objevovat častěji. Nadpoloviční většina tedy zastává názor, že o mobbingu by se u nás mělo více mluvit. Ovšem 7% lidí si myslí, že není potřeba v České republice řešit problematiku mobbingu, tedy o něm nějakým způsobem mluvit, informovat a provádět prevenci.

Poslední položka dotazníku byla formulována jako úloha respondentů napsat dva faktory, které by podle nich zlepšily klima na pracovišti a tím pádem působily jako prevence proti mobbingu. Šestnáctá položka dotazníku byla bez nabídnutých variant odpovědi a téměř jedna pětina, tedy 22 % dotazovaných, na ni neopověděla. Zbýlých 78 % respondentů odpovědělo na dotazovanou položku vysokým počtem různých odpovědí.

Nejčastěji dotazovaní uváděli, že faktorem zlepšující klima na pracovišti je obecně zlepšení vztahů mezi pracovníky, bez jasnějšího udání jak by se tyto vztahy měli zlepšovat.

Ostatní odpovědi již byly konkrétnější. 12 % respondentů si myslí, že klima na pracovišti zlepší pořádání firemních večírků, různých společných aktivit, výletů, sportovních akcí, zkrátka mimopracovní setkávání zaměstnanců.

Další častou odpovědí na možnost zlepšení klimatu na pracovišti byl team building. Team building je většinou realizován jako druh mimopracovní aktivity, může být ale součástí pracovního dne. V dnešní době je team building firmami často využíván jako metoda k stmelování týmu a lepší spolupráce mezi pracovníky.

Časté odpovědi se týkaly také ohodnocení zaměstnanců. Podle respondentů by klima na pracovišti mohl zlepšit vyšší plat nebo také motivující osobní ohodnocení. Takto odpovědělo dohromady 15 % dotazovaných.

Další opětovaně zmiňovaným faktorem bylo také vedení společnosti, které by podle respondentů mělo napomáhat k lepší atmosféře na pracovišti svou zodpovědností, zájmem o zaměstnance, řídicími schopnosti a také by měli zaměstnancům poskytovat větší volnost a pomoc při řešení problémů.

Ojedinelým způsobem jak zlepšit klima v zaměstnání je návrh na smíšené pracovní prostředí, na kterém by měli pracovat muži i ženy nejlépe v podobném počtu. Jediné byly také odpovědi s uvedením faktoru společných obědů a častějších porad na pracovišti.

Zajímavým faktorem, který podle respondentů může zlepšit atmosféru na pracovišti, je omezení počtu lidí v jedné kanceláři. Dnešním trendem, a také úsporou finančních nákladů podniku, jsou velké otevřené kanceláře s co největším počtem lidí vedle sebe. Podle výzkumů, i podle respondentů, však tento způsob budování pracovního prostředí nezlepšuje pozitivní klima na pracovišti.

Odpovědi	Pořadí odpovědí	Relativní četnost (v %)
Zlepšení vztahů na pracovišti	1	15
Společné akce a mimopracovní aktivity zaměstnanců, firemní večírky	2	12
Teambuilding	3	11
Vyšší plat	4	9
Větší volnost zaměstnanců	5	6
Motivační osobní ohodnocení	6	6
Dobrý vedoucí pracovník	7	5
Zodpovědné vedení	8	4
Méně lidí v kanceláři	9	3
Pozitivní klima na pracovišti	10	2
Klid a pomoc při řešení problémů	11	1
Smišené pracovní prostředí (muži i ženy)	12	1
Zájem o zaměstnance	13	1
Společné obědy	14	1
Častější porady	15	1
Neodpověděli	16	22

Tabulka č. 3: Faktory zlepšující klima

6.4.3 INTERPRETACE ROZHovorŮ

Pro lepší porozumění tématu byl proveden kvalitativní výzkum. Pro ten byla zvolena metoda rozhovoru.

Rozhovor č. 1 - Žena 29 let, ve firmě A pracuje 3 roky

Při prvním rozhovoru byla dotazována žena, ročník 1985, která ve firmě A pracuje téměř 3 roky. Tato žena má vysokoškolské vzdělání prvního stupně a jedná se o její v pořadí druhé zaměstnání. Otázky byly zaměřené na její informovanost a názory o mobbingu a také na postoje ohledně sexuálního obtěžování, případně na vlastní zkušenost. Na otázku, zda žena zná význam slova mobbing odpověděla, že tento pojem zná z předchozího dotazníku. To té doby o něm neslyšela. Nyní už ale ví, že se jedná o šikanu na pracovišti. Další otázky směřovali na různé formy mobbingu. Žena vyjmenovala několik forem šikany, tedy podle ní může na pracovišti docházet k šikanování podřízeného pracovníka jeho nadřízeným nebo mezi kolegy. Šikana od podřízeného k nadřízenému může nastat jen u velmi sebevědomých osob. Nevěděla, jak konkrétně se tyto formy mobbingu jmenují. Jednotlivé formy jí byly vysvětleny a popsány. Jednou z forem mobbingu je sexuální obtěžování.

Další otázka tedy směřovala k této formě mobbingu, tedy co si tato žena myslí o sexuálním obtěžování na pracovišti a zda se s ním v praxi někdy setkala. Prý se s tímto jevem ve svém pracovním životě zatím nesešla, mimo něj ale prý ano. O sexuálním obtěžování v pracovním prostředí si myslí, že toto chování nastává spíše ze strany mužů směrem k ženám. U ženy si sexuální obtěžování dovede představit, pouze pokud je žena v nadřízené pozici. Důvody, proč k sexuálnímu obtěžování na pracovišti dochází, jsou podle této ženy hlavně ty, že člověk není spokojen v partnerském vztahu a chce si zvýšit své nízké sebevědomí a dosáhnout pocitu nadřazenosti. Nebo může být člověk osamělý, nechodí do společnosti a mimo své pracoviště tak nemůže navázat sociální kontakt.

Důvodem, proč se o sexuálním obtěžování tak málo mluví na veřejnosti je podle ženy ten, že sexuální obtěžování není častým jevem na pracovišti. A to jak na pracovištích v České republice tak v ostatním západním světě.

Další úroveň otázek se zaměřovala na vedení podniku, protože právě vedení ovlivňuje firemní klima a atmosféru na pracovišti. Vedení ve firmě A podle této ženy není

špatné, ale své zaměstnance dostatečně nemotivuje. Motivaci by podle dotazované zvýšilo navýšení platů a přidání týdne dovolené navíc. Atmosféru na pracovišti se vedení snaží zlepšovat firemními večírky, to je podle ženy ale nedostatečné, zejména proto, že tyto večírky jsou pouze jednou ročně o Vánocích.

Vztahy na pracovišti podle výzkumů hodnotí ženy emotivně. Naše respondentka hodnotí vztahy na současném pracovišti jako relativně dobré. Na otázku proč jen relativně odpověděla, že si nemyslí, že se na jejím pracovišti vyskytuje mobbing, ale občasné legrácky jejích kolegů se jí zdají nevhodné. Při dotazu jaké legrácky má na mysli, odpověděla, že jí vadí dětinské schovávání věcí a nedospělé chování svých kolegů vůbec.

Přesto si o sobě tato žena nemyslí, že je obětí mobbingu. Jako oběť by se snažila útočení kolegovi vymluvit. Rozhovor s agresorem byla častá odpověď také v dotazníku, a tak další otázkou bylo, co by žena agresorovi v rozhovoru sdělila. Řekla by mu prý, aby svého chování nechal, nebo se obrátil se stížností na vedení podniku. Zda by tento postup zabral, žena netuší.

Poslední okruh otázek se dotazuje na informovanost o mobbingu. Dotazovaná si nemyslí, že by měla o mobbingu dostatek informací. Hledala by je nejspíše na internetu, popřípadě na nějakém úřadě.

Rozhovor č. 2 – Žena 49 let, ve firmě B pracuje 17 let

Druhou dotazovanou ženou byla zaměstnankyně firmy B působící na administrativní pozici. Tato žena má středoškolské vzdělání s maturitou a ve firmě pracuje již 17 let, jde o její druhé zaměstnání.

Respondentka znala pojem mobbing i jeho význam. Už si nevzpomíná, kde o něm slyšela, ale zná ho prý již několik let. Na dotaz, jaké zná formy mobbingu odpověděla, že šikana na pracovišti může probíhat pomocí e-mailové komunikace, konkrétněji když posílá agresor kolegovi nevyžádanou poštu, například s urážejícím nebo zesměšňujícím obsahem, nebo naopak kolegu v interní elektronické poště zcela ignoruje. Dále si ještě umí představit šikanování podřízeného pracovníka vedoucím pracovníkem a další formy už nezná.

Byly jí tedy vyjmenovány a vysvětleny druhy mobbingu, kterými se může na pracovišti projevat. Jednou z těchto forem je i sexuální obtěžování. Respondentka se

s tímto jevem setkává ve svém zaměstnání. Toto jednání se projevuje vtipy a narážkami sexuálního charakteru. Při dotazu, jak toto chování řeší, odpověděla dotazovaná, že je to nepříjemné chování, ale nijak ho neřeší. Jde prý o kolegu, který se tímto způsobem chová ke všem svým kolegyním. Tyto kolegyně se o obtěžování otevřeně baví, ale pouze mezi sebou. Agresorovi zatím nikdo nic nevyčetl ani nenaznačil. Podle respondentky si na toto chování ze strany kolegy již všichni zvykli a nikdo ho nebere příliš vážně.

Za typického pachatele, prý na základě tohoto kolegy, poté považuje ješitné muže. Důvodem k sexuálnímu obtěžování na pracovišti je poté podle dotazované pocit agresora o tom, že je nedoceněný a chce si tímto chováním něco dokázat. Proč se o sexuálním obtěžování na pracovišti tak málo mluví si respondentka neumí vysvětlit. Možná prý proto, že se poškození stydí.

Otázky ohledně vedení zodpovídala žena bez obav, na rozdíl od respondentky při prvním rozhovoru, která se o vedení zdráhala mluvit. Vedení v podniku B je podle této ženy vcelku příjemné a vstřícné. Protože jde o firmu na malém městě, všichni zaměstnanci i nadřízení znají navzájem nejen sebe, ale i své rodiny a příbuzné.

Klima na pracovišti se vedení v této firmě snaží zlepšovat úpravou pracoviště, například moderním nábytkem, nejnovějším technickým vybavením apod. Dále také poskytováním bonusů, jako příklad a nejoblíbenější firemní benefit uvedla dotazovaná příspěvky na lázeňské a wellness pobyty. Kladně hodnotí respondentka také vztahy na pracovišti. Vždy se ale podle ní najde nějaký „rušivý element“, který vztahy narušuje. To se ale děje všude.

Informovanost lidí o mobbingu podle této ženy není na dobré úrovni, ona sama prý nemá dostatečný počet informací. Více informací by v případě potřeby hledala na internetu, ale do této doby ji nenapadlo toto téma vyhledávat.

ZÁVĚR

Pracovní trh 21. století je velmi rozporuplný. Na jedné straně je dnes moderní názor, podle kterého by se měl zaměstnanec na pracovišti cítit co nejlépe. Podnik by měl zajistit odpovídající prostředí, vybavení a dostupnost pro své zaměstnance. Často skloňované v této souvislosti jsou pojmy jako firemní kultura, pracovní atmosféra a lidské zdroje. O tyto lidské zdroje by měla každá firma pečovat, protože jsou pro ni nejdůležitější a velmi těžce nahraditelné. Tato péče se vyznačuje celou řadou benefitů a výhod, které podniky svým zaměstnancům nabízí. Nejde jen o to zlepšit pracovní dobu zaměstnance, ale především zkvalitnit jeho volný čas. V podnicích jsou často zaměstnáváni personalisté, kteří by ideálně měli všechny tyto věci zajišťovat a snažit se o příjemné pracovní prostředí pro každého.

Na straně druhé ale dochází v pracovním prostředí čím dál častěji k negativním jevům, jako je například šikana na pracovišti. Vinou neustálého tlaku na zaměstnance vlivem stále rostoucí nezaměstnanosti, neadekvátního finančního ohodnocení a v neposlední řadě konkurencí mezi pracovníky dochází ke špatnému zacházení s pracovníky jak ze strany vedení, tak ze strany kolegů.

Výzkumy z oblasti mobbingu v České republice i v zahraničí obvykle dokazují, že lidé o šikaně na pracovišti nemají mnoho informací. To byl také výchozí předpoklad praktické části této práce. Tento předpoklad se ovšem v práci nepotvrdil, protože téměř tři čtvrtiny respondentů o tomto pojmu vědí a znají jeho význam.

Záměrem této práce bylo zmapovat výskyt mobbingu, především ve formě sexuálního obtěžování, ve třech pozorovaných firmách a určit, co si pod tímto pojmem respondenti představují. Ukázalo se, že představy o sexuálním obtěžování jsou velmi odlišné. Tímto se potvrzuje také premisa, že sexuální obtěžování je subjektivní jev a každý si pod tímto pojmem představí jiné projevy.

Práce se zaměřila také na aktéry sexuálního obtěžování, kdy je společensky rozšířená představa pachatele sexuálního obtěžování jako muže, mnohdy i nadřízeného pracovníka. To potvrdil také výzkum v klatovských firmách.

Výskyt mobbingu se jeví podle očekávání jako velmi nízký, ovšem záleží na upřímnosti respondentů a na jejich ochotě svěřit se. Zkušenost se sexuálním obtěžováním i mobbingem obecně jsou natolik důvěrné a soukromé informace, že ne všichni respondenti chtějí tyto informace uvádět.

Vyhodnocení výsledků výzkumu ukázalo, že firmy v Klatovech nedostatečně dbají na zlepšování klimatu na pracovišti a vytvoření příjemné pracovní atmosféry je považováno za nedůležité. Podle mého názoru by do budoucna měli tyto firmy investovat čas a finance a snažit se o vytvoření kvalitní firemní kultury a zlepšovat tak vztahy na daných pracovištích. Prevence jevů, jakým je například mobbing, se firmě vyplatí, jak z hlediska snížení nákladů, tak i spokojeností a vyšším výkonem svých zaměstnanců.

RESUMÉ

Cílem práce je zmapovat informovanost a výskyt mobbingu ve vybraných firmách Plzeňského kraje. Práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část je zaměřena na vysvětlení pojmů agrese, šikana a mobbing. Přičemž velký důraz je tu kladen na aktéry těchto negativních jevů, tedy na pachatele a oběti.

Samostatnou kapitolou práce je problematika sexuálního obtěžování v České republice jako jedna z forem mobbingu. Tato kapitola popsuje nejnovější výzkumy a poznatky z této oblasti u nás. Součástí teoretické části je také přehledová studie, kde je popsán počátek výzkumu mobbingu a jeho vývoj. Dále jsou tu jmenováni odborníci, specializující se na tuto problematiku.

Druhá část je částí praktickou, kde je popsán zrealizovaný výzkum. Výzkum se opírá o dvě základní metody. První je metoda kvantitativního šetření, konkrétně dotazník. Druhou metodou je rozhovor, tedy kvalitativní šetření.

The aim of this thesis's work is to chart awareness and instances of mobbing in chosen companies from Plzeň region. The work is split into two parts, theoretical and practical.

The first one explains the terms aggression, bullying and mobbing, with special consideration for the latter one. This part especially concentrates on actors in this negative events, victims and perpetrators both. How to defend from mobbing and successful prevention is another detailed section of this part and sexual harassment as form of mobbing has its own chapter, which describes the newest information about this issue from Czech republic. Last section of theoretical part is review, which describes the start of mobbing research and its progression until now.

The practical part describes realised research, which is based on two fundamental methods: quantitative research, specifically questionnaire, and qualitative, interview.

SEZNAM LITERATURY

- BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišku: právné problémy*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014. 224 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-036-9.
- BENDL, Stanislav. *Prevence a řešení šikany ve škole*. Vyd. 1. Praha: ISV, 2003. 197 s. Pedagogika. ISBN 80-86642-08-9.
- BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Šlapanice: ERA, 2003. 181 s. Kariéra. ISBN 80-86517-34-9.
- ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011. 255 s. ISBN 978-80-210-5448-6.
- ČERMÁK, Ivo. *Lidská agrese a její souvislosti*. Vyd. 1. Žďár nad Sázavou: Fakta, 1998. 204 s. ISBN 80-902614-1-8.
- FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, ©2003. 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.
- FROMM, Erich. *Anatomie lidské destruktivity: můžeme ovlivnit její podstatu a následky?*. Praha: Aurora, 2007. 514 s. ISBN 978-80-7299-089-4.
- HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. 774 s. ISBN 978-80-7367-569-1.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. 229 s. ISBN 80-200-0994-9.
- HOLEČEK, Václav. *Agresivita a šikana mezi dětmi*. Plzeň: Pedagogické centrum, 1997. 51 s. ISBN 80-7020-004-9.
- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Neografie, 1995. 143 s. ISBN 80-85186-62-4.
- KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 255 s. ISBN 80-7178-513-X.
- KOLÁŘ, Michal. *Skrytý svět šikanování ve školách: příčiny, diagnostika a praktická pomoc*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1997. 127 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-123-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. 156 s. ISBN 80-7330-090-7.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2005. 225 s. Psyché. ISBN 80-247-0577-X.

NAZARE-AGA, Isabelle. *Nenechte sebou manipulovat*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7367-722-0.

NOVÁK, Tomáš. *Asertivita (nejen) na pracovišti: jak si vážit sám sebe a nenechat se využívat*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012. 159 s. ISBN 978-80-265-0020-9.

NOVÁK, Tomáš a CAPPONI, Věra. *Sám proti agresí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1996. 123 s. ISBN 80-7169-253-0.

NOVÁK, Tomáš a CAPPONI, Věra. *Sám sobě psychologem*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2003. 218 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-0606-7.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. 259 s. Management. ISBN 978-80-247-3809-3.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. 2., dopl. vyd. Praha: Triton, 2010. 172 s. Psyché; sv. č. 64. ISBN 978-80-7387-378-3.

ŘÍČAN, Pavel. *Agresivita a šikana mezi dětmi: jak dát dětem ve škole pocit bezpečí*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1995. 95 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-049-9.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: [obor v pohybu]*. Vyd. 5., rozš., V Grada Publishing 1. Praha: Grada, 2007. 196 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1174-4.

SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Vyd. 1. Praha: Eurounion, 1996. 134 s. ISBN 80-85858-30-4.

VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 322 s. ISBN 978-80-247-2614-4.

WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

Elektronické zdroje

A presentation of Professor Heinz Leymann, PhD. [online]. © Heinz Leymann - file 61100e, 2015. [cit. 26.3.2015]. Dostupné z: <http://www.leymann.se/English/frame.html>

Impressum[online]. Práce a vztahy,2015 [cit. 7.3.2015]. Dostupné z: <http://praceavztahy.cz/impressum>

Jak se vypořádat s mobbingem na pracovišti? [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí,2010 [cit. 7.3.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8040>

Mobbing free poradna[online]. Litoměřice, 2012, [cit. 7.3.2015]. Dostupné z: www.sikanavpraci.cz

Veřejný ochránce práv [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015. [cit. 26.3.2015]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/verejna-ochrankyne-prav-ombudsmanka/>

VITKOVÁ, Mária, ZÁBRODSKÁ, Kateřina. Coping a rezistencia voči mobbingu v kontexte paradigmatického prístupu. *Československá psychologie* [online]. 2014, č. 3, s. 254-269 [cit. 2015-03-28]. DOI: <http://web.a.ebscohost.com.ez-proxy.svkpl.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=40ec2f69-8515-4de0-81ad-f9771eff6c30%40sessionmgr4003&vid=5&hid=4107>.

Základní informace o MOP [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007, [cit. 24.3.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů [online]. Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky, 2004, [cit. 24.3.2015]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=46&r=2004>

Zákon č. 198/2009Sb. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. [cit. 26.3.2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Portál veřejné správy, Ministerstvo vnitra, 2015. [cit. 31.3.2015]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=75451&nr=365~2F2011&rpp=15#local-content>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, GRAFŮ A DIAGRAMŮ

Graf č. 1: Rozdělení respondentů	68
Graf č. 2: Pohlaví respondentů	70
Graf č. 3: Pohlaví r. podle pracovišť	71
Graf č. 4: Věková struktura respondentů	72
Graf č. 5: Věk respondentů podle pracovišť	73
Graf č. 6: Délka současného zaměstnání	73
Graf č. 7: Informovanost o mobbingu	74
Graf č. 8: Zdroj informací o mobbingu	75
Graf č. 9: Oběť mobbingu	76
Graf č. 10: Reakce oběti na mobbing	76
Graf č. 11: Obrana proti mobbingu	77
Graf č. 12: Výskyt mobbingu	78
Graf č. 13: Reakce na mobbing	79
Graf č. 14: Mobbing a právo	81
Graf č. 15: Sexuální obtěžování	82
Graf č. 16: Výskyt sexuálního obtěžování	83
Graf č. 17: Pachatelé	84
Graf č. 18: Obrana proti SO	87
Graf č. 19: Sexuální obtěžování v ČR	88
Graf č. 20: Informovanost veřejnosti	89
Tabulka č. 1: Reakce na mobbing	80
Tabulka č. 2: Pachatel sex.obtěžování	86
Tabulka č. 3: Faktory zlepšující klima	91

PŘÍLOHY

Příloha č. 1



<http://www.skillpath.com/index.cfm/on-site/seminar/topic/Preventing-Sexual-Harassment>



http://www.inspirelearning.com/harassment/workplace_harassment_best_practices_white_paper.htm

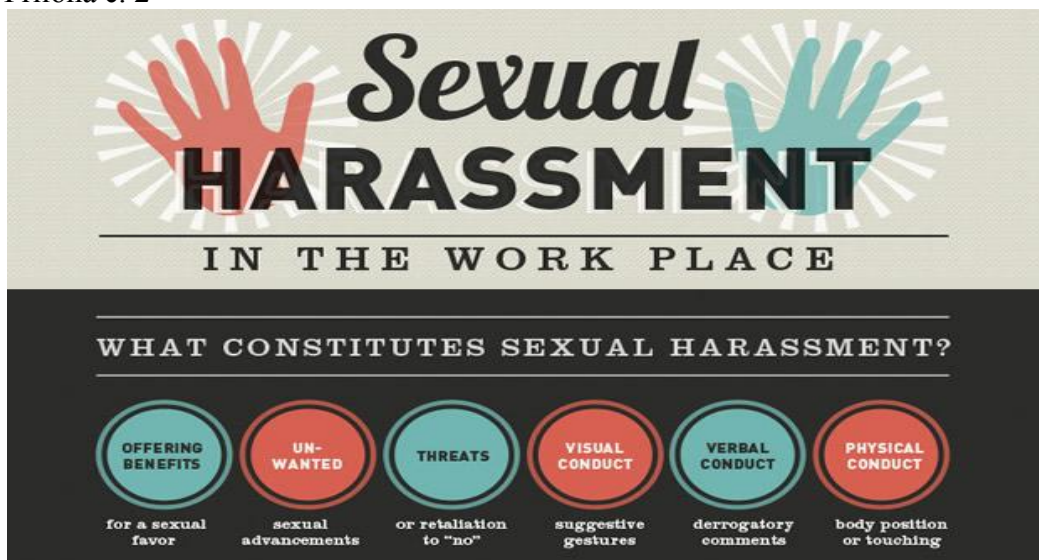


<http://her.yourstory.com/sexual-harassment-0314>

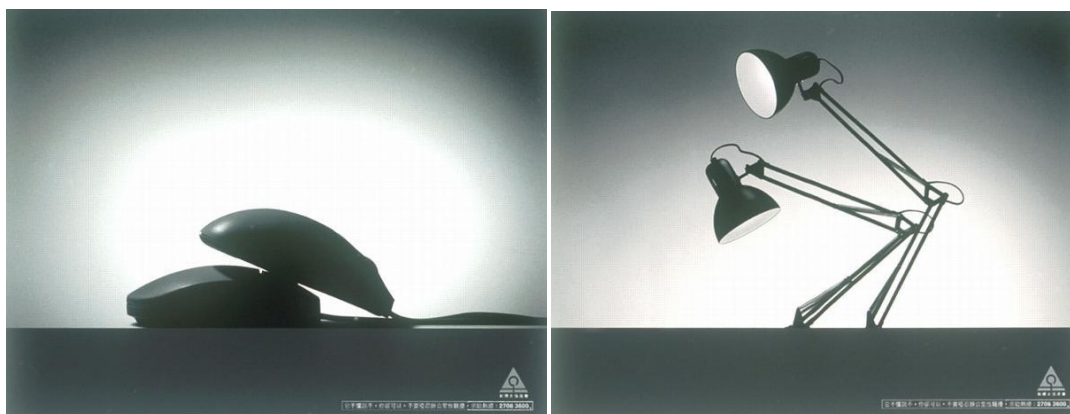


<http://cetcindia.com/learning-solutions/preventionofsexualharassment/>

Příloha č. 2



<http://www.ideasandtraining.com/Sexual-Harassment-Training.html>



<http://www.coloribus.com/adsarchive/prints/sexual-harassment-campaign-lamps-4225455/>

Příloha č. 3

MOBBING

Vážení respondenti,
obracím se na Vás s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku zabývajícího se problematikou mobbingu u zaměstnanců vybraných firem. Záměrem práce není v žádném případě hodnocení současného stavu, pracovních podmínek aj. na Vašem pracovišti. Dotazník je zcela anonymní, s Vašimi odpověďmi bude důvěrně nakládáno, a to jen pro potřeby této práce.

Věk:

Pohlaví:

Délka současného zaměstnání:

1. Slyšeli už jste někdy pojem mobbing (šikana na pracovišti)?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevzpomínám si

2. Pokud ano, odkud jste se o mobbingu dozvěděl/a?
 - a) z televize
 - b) na internetu
 - c) z tisku
 - d) od známého
 - e) jiné, odkud.....

3. Považujete (nebo jste v průběhu života považoval/a) sám sebe za oběť šikany na pracovišti?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nejsem si jist/a

4. Jak reagujete (nebo byste reagoval/a) na tuto skutečnost?
 - a) odchod ze zaměstnání
 - b) předstírání, že se nic nestalo
 - c) oznámení kolegovi, popřípadě vedení
 - d) obrana (v případě nutnosti i fyzická)
 - e) rozhovor s tím, kdo mě napadá
 - f) jiné

5. Domníváte se, že se lidé dovedou adekvátně bránit?
 - a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne

6. Víte ve Vaší firmě o někom, kdo cíleně šikanuje své kolegy?
a) ano
b) ne
7. Jak reagujete (nebo byste reagoval) v případě výskytu mobbingu na Vašem pracovišti?
.....
8. Je podle Vás mobbing protiprávní a trestně stíhatelné jednání?
a) ano
b) ne
9. Co si představíte pod pojmem sexuální obtěžování na pracovišti?
(můžete zvolit více odpovědí)
a) nemístné poznámky, narážky, vtípky nebo náznaky sexuálního charakteru
b) psychické urážky a ponižování
c) náhodné dotyky
d) dotěrnost kolegy
e) flirt
f) záměrné fyzické dotyky (např. poplácání hýždí)
g) jiné, uveďte jaké:.....
10. Setkali jste se ve své praxi se sexuálním obtěžováním na pracovišti?
a) ano
b) ne
11. Koho považujete za typického pachatele sexuálního obtěžování?
a) výhradně muže
b) spíše muže
c) spíše ženy
d) výhradně ženy
e) obě pohlaví stejně
12. Jaké osobnostní rysy převažují u pachatele sexuálního obtěžování? (napište alespoň 2)
.....
13. Co je podle Vás nejlepší obranou proti sexuálnímu obtěžování?
a) jednoznačně se vyjádřit
b) oficiální stížnost
c) fyzická obrana
d) zkompromitování pachatele
e) nereagovat
f) jiné, uveďte:.....

14. Myslíte si, že je sexuální obtěžování častým jevem na pracovištích v ČR?

- a) ano
- b) ne

15. Domníváte se, že by se problematika mobbingu měla dostat více do povědomí široké veřejnosti (kampaně, diskuse, apod.)?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) asi ne, v ČR to není potřeba
- d) rozhodně ne

16. Napište 2 faktory, které podle Vás zlepší klima na pracovišti:

.....

Děkuji za spolupráci ☺

Autor dotazníku: Jana Švejdová