

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Mobbing, bossing a šikana na pracovišti

Předkládá: Simona Dobrovolná

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Simona DOBROVOLNÁ
Osobní číslo:	R18B0022P
Studijní program:	B6804 Právní specializace
Studijní obor:	Veřejná správa
Téma práce:	Mobbing, bossing a šikana na pracovišti
Zadávací katedra:	Katedra veřejné správy

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Teoretická část
- Mobbing
- Bossing
- Staffing
- Sexuální obtěžování
- Praktická část
- Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BEŇO, Pavel. Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka.
- Bezpečný podnik: Mobbing ? nebezpečný fenomén naší doby.
- ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe.
- KOUBEK, Ladislav. Praktická psychologie pro manažery a personalisty.
- KRŮŽKOVÁ, Alena. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice.
- SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing – skrytá hrozba.
- SMETÁČKOVÁ, I. a I. FELLEROVÁ PALKOVSKÁ ET AL. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: Příručka pro úřady
- ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie.
- VENGLÁŘOVÁ, Martina. Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing.

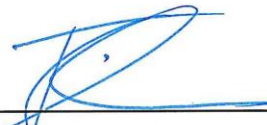
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**

JUDr. Petra HRUBÁ SMRŽOVÁ, Ph.D. (vz.)



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. srpna 2020

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci, která je na téma Mobbing, bossing a šikana na pracovišti, zpracovala samostatně, a že jsem v ní uvedla všechny prameny a potřebné odkazy na citace dle autorského zákona o obecných zvyklostech.

V Nymburce, dne 13. března 2021

Simona Dobrovolná

Podpis

Poděkování:

Tímto bych především chtěla poděkovat vedoucí této bakalářské práce Mgr. Heleně Sequensové, za poskytnutí cenných rad, věcných připomínek a také za čas, který mi věnovala při konzultacích.

Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za vyplnění dotazníku, který měl klíčový význam v rámci zpracování této bakalářské práce. Zvláštní poděkování za podporu patří mé rodině.

Obsah

ÚVOD	1
TEORETICKÁ ČÁST	2
1 Šikana.....	2
2 Šikana na pracovišti	2
2.1 Zásahy podle Evropské unie	4
2.2 Prevence proti šikaně na pracovišti ve veřejné správě	5
3 Mobbing	5
3.1 Vznik a vývoj pojmu mobbing	6
3.2 Definice mobbingu a jeho znaky	6
3.3 Metody identifikace mobbingu a jeho formy	7
3.3.1 Formy mobbingu.....	7
3.3.2 Metody identifikace mobbingu	10
3.4 Fáze mobbingu.....	11
3.5 Příčiny mobbingu.....	13
3.6 Prevence proti mobbingu	13
3.7 Dopady mobbingu	14
3.8 Mobbing v právním řádu České republiky	14
3.9 Výskyt mobbingu v dílčích krajích České republiky	15
4 Bossing.....	16
4.1 Definice bossingu	16
4.2 Formy bossingu	17
4.3 Příčiny bossingu.....	18
4.4 Prevence proti bossingu.....	18
4.5 Obrana před bossingem	18
4.6 Dopady bossingu na oběť	19
4.7 Bossing v legislativě České republiky	19

5	Staffing.....	20
5.1	Definice staffingu	20
5.2	Formy staffingu	21
5.3	Příčiny staffingu.....	21
5.4	Prevence proti staffingu.....	22
5.5	Obrana před staffingem	22
5.6	Dopady staffingu	23
6	Sexuální obtěžování	24
6.1	Úvod do problematiky sexuálního obtěžování	24
6.2	Oběti a pachatelé sexuálního obtěžování.....	25
6.3	Formy sexuálního obtěžování.....	25
6.4	Výskyt sexuálního obtěžování.....	26
6.5	Prevence před sexuálním obtěžováním	27
6.6	Obrana proti sexuálnímu obtěžování	27
6.7	Následky sexuálního obtěžování	27
6.8	Právní úprava sexuálního obtěžování	28
	EMPIRICKÁ ČÁST	30
7	Cíle práce a hypotézy	30
7.1	Cíle práce	30
7.2	Hypotézy.....	30
8	Metodika	30
8.1	Způsob sběru dat.....	30
8.2	Sběr dat z časového hlediska	31
8.3	Složení respondentů.....	31
9	Výsledky šetření a jejich výklad	33
9.1	Identifikační znaky respondentů.....	33
9.1.1	Zastoupení respondentů z hlediska pohlaví	33

9.1.2	Věkové složení respondentů	33
9.1.3	Rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	34
9.1.4	Počet respondentů z jednotlivých krajů	34
9.2	Analýza výsledků dílčích otázek z II. části dotazníku.....	36
9.2.1	Analýza 5. otázky: Setkal/a jste se někdy s nějakým z těchto pojmů?	36
9.2.2	Analýza 6. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „mobbing“?“	36
9.2.3	Analýza 7. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „bossing“? “	39
9.2.4	Analýza 8. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „staffing“?“	42
9.2.5	Analýza 9. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „sexuální obtěžování“?“	44
9.3	Analýza výsledků dílčích otázek z IV. části dotazníku	45
9.3.1	Analýza 10. a 11. otázky	45
9.3.2	Analýza 12. a 13. otázky	47
9.4	Shrnutí nejdůležitějších výsledků výzkumu	48
	Závěr	51
	Resumé.....	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	53
	PRAMENY A PRÁVNÍ PŘEDPISY	56
	SEZNAM GRAFŮ	57
	SEZNAM TABULEK	58
	SEZNAM PŘÍLOH.....	59

ÚVOD

Toto téma jsem si vybrala, jelikož jsem o formách šikany na pracovišti před výběrem tématu již slyšela a velice mě tato problematika zaujala, dle mého názoru totiž v současné době představuje šikana na pracovištích závažný problém, který může lidi přimět i k sebevraždě.

Šikana na pracovišti představuje opakované nepřátelské jednání, jehož cílem je eliminace jiného zaměstnance buď z pracovního kolektivu, nebo ze zaměstnání jako takového. U člověka, který je tomuto chování vystaven, se mohou projevit různé fyzické a psychické potíže vyvolané v důsledku prožívání dlouhodobého stresu. Vzhledem k těmto závažným symptomům a neetickému jednání, je zapotřebí dostat pojem šikana na pracovišti a okruh věcí, kterých se týká, více do podvědomí společnosti a pokusit se šikanu z ní odstranit.

Tato práce bude rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a empirickou. V teoretické části bude zprvu definována šikana jako taková a následně šikana na pracovišti. Dále se již práce bude ubírat ke konkrétním druhům šikany na pracovišti, tedy k mobbingu, bossingu, staffingu a sexuálnímu obtěžování. U jednotlivých druhů šikany bude uvedena jejich definice, formy, příčiny, prevence, obrana, důsledky a popřípadě jiné náležitosti, které pod jednotlivé termíny spadají.

Primárním cílem této práce bude ověřit znalosti pracovníků veřejné správy v oblasti šikany na pracovišti, konkrétně zda zaměstnanci znají pojmy mobbing, bossing a staffing a také zjistit, co si představují pod termínem sexuální obtěžování. Tato práce se pokusí dále zjistit, jak často se šikana na pracovištích v České republice vyskytuje, a které její formy se objevují nejvíce. Výzkum bude realizován pomocí dotazníkového šetření, který bude poskytnut zaměstnancům veřejné správy a zaměří se na průzkum dílčích cílů.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Šikana

Slovo šikana pochází z francouzského slova „chicane“, které v překladu znamená zlomyslné týrán, sužování či pronásledování. Australské národní centrum proti šikaně, definovalo tento pojem následovně: *„Šikana je trvalé a úmyslné zneužívání moci ve vztazích prostřednictvím opakovaného verbálního, fyzického nebo sociálního chování, které má způsobit fyzickou, sociální nebo psychologickou újmu. Může zahrnovat jednotlivce nebo skupinu zneužívající svou moc nad jednou nebo více osobami, které se cítí neschopné tomu zabránit.“*¹

S šikanou se může člověk potýkat celý život. V dětství se s ní může setkat již v mateřské škole, následně na základní škole nebo na dětských kroužcích, které navštěvuje. Člověk také může být obětí šikany na střední či vysoké škole, i když na těchto stupních škol již k šikaně ve značné míře nedochází. Po studiu člověk může být vystaven šikaně v nějakém zájmovém klubu nebo ve sportovním týmu. Nejčastěji se však v dospělosti šikana objevuje v zaměstnání.

2 Šikana na pracovišti

Šikana na pracovišti bývá také označována jako „násilí na pracovišti“ a představuje nepřátelské jednání, při kterém agresor fyzicky či psychicky zneužívá, napadá či ohrožuje jím vybranou obět' na pracovišti. Fyzickými útoky se v této souvislosti rozumí například ubližování na zdraví, naopak psychické útoky se dělí na verbální a neverbální útoky. Právě ony verbální útoky jsou nejčastější formou šikany, která se na pracovištích objevuje a jedná se zejména o ponižování, šíření pomluv nebo o přímé slovní urážky, které jsou směřovány na konkrétního zaměstnance.

Britský Úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví (Health and Safety Executive) definoval šikanu na pracovišti jako *„opakované nevhodné chování, přímé nebo nepřímé, ať už verbální, fyzické nebo jiné, prováděné jednou nebo více osobami proti druhé nebo jiným, na pracovišti*

¹ Definition of bullying. *National Centre Against Bullying* [online]. South Melbourne: Alannah & Madeline Foundation, © 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.ncab.org.au/bullyingadvice/bullying-for-parents/definition-of-bullying/>

nebo v průběhu zaměstnání, které lze rozumně považovat za podkopávání jednotlivce, který má právo na důstojnost při práci.“²

Nejčastějšími formami šikany vyskytující se na pracovišti jsou mobbing a bossing. Mobbing značí šikanu ze strany kolegů a bossing představuje šikanu nadřízeného vůči podřízenému zaměstnanci. Mezi další formy šikany na pracovišti se řadí staffing a sexuální obtěžování. Staffing je označení šikany, kdy agresora představuje zaměstnanec a oběť vedoucí pracovník. Sexuální obtěžování označuje oproti třem předchozím formám šikany, chování, které má sexuální povahu, přičemž tato povaha může být vyjádřena, jak ve fyzické formě, tak i ve formě verbální či neverbální.

Šikana obvykle nepředstavuje individuální konflikt dvou osob, ale většinou se jedná o stav, kdy iniciátor šikany utlačuje svou oběť skrze nátlak skupiny. Tato oběť pro něj představuje tzv. černou ovci, které může dávat za vinu například svůj neúspěch, nefunkční chod pracoviště nebo prostřednictvím hostilního jednání ventiluje své osobní problémy.

Šikanu lze identifikovat podle několika faktorů. Nejčastěji používanými faktory jsou frekvence a intenzita šikany. Frekvence je představována četností útoků v čase, tedy sleduje, jestli jsou útoky opakované a jak často k nim dochází. Pomocí intenzity je pak sledováno, jestli se útoky stupňují nebo dochází-li naopak k jejich zmírnění.

K šikaně dochází nejčastěji na pracovištích, do kterých je přijat nový zaměstnanec, který se buď pohlavím, povahou nebo zevnějškem odlišuje od ostatních pracovníků. Tito pracovníci poté nedokáží přijmout rozdílného člena a snaží se jej proto nátlakem přimět aby ze zaměstnání odešel. Obětí šikany na pracovišti může být i člověk, který je z finančních důvodů na zaměstnání závislý a je proto ochoten šikanu snášet. Nejčastěji však dochází k tomu, že se obětí tohoto hostilního jednání stává slabší zaměstnanec, který se proti šikaně nedokáže sám bránit.

Obětí šikany mohou tomuto psychickému nátlaku podlehnout. Dochází i k situacím, kdy se u těchto trýzněných zaměstnanců časem projeví psychické či fyzické problémy, které jsou zapříčiněné dlouhodobým stresem a nátlakem, který na ně dopadá. Ve většině případů těmto zaměstnancům nezbyvá nic jiného, než z daného zaměstnání odejít. V České republice

² Bullying at Work. *Health and Safety Authority: Healthy, safe and productive lives and enterprises* [online]. Dublin: Health & Safety Authority, © 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: https://www.hsa.ie/eng/Workplace_Health/Bullying_at_Work/

se objevily i takové případy, kdy oběť v důsledku tohoto nepřátelského chování spáchala sebevraždu.

Je proto důležité usilovat o prevenci před výskytem šikany na pracovišti. Za nejúčinnější prevenci, je považováno budování diverzifikovaného pracovního prostředí v rámci podniku. Dále by se majitel měl pokusit zajistit adekvátní pracovní podmínky, trénovat vedoucí pracovníky a kontrolovat jejich komunikaci se zaměstnanci. Vedoucí pracovník by měl také, stanovit pracovní řád, zavést schránku důvěry a především by neměl ignorovat jakékoliv nepřátelské jednání, které na pracovišti zaregistruje.

2.1 Zásahy podle Evropské unie

Evropská komise ve své publikaci z roku 2017, která je pojmenována: *Podpora duševního zdraví na pracovišti: Pokyny k uplatňování komplexního přístupu*, rozděluje zásahy proti šikaně do tří kategorií, přičemž první dvě se týkají prevence.

Primárním zásahem se podle tohoto dokumentu rozumí prevence, skrze kterou je zajišťována bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti. Tato prevence je realizována například prostřednictvím navazování komunikace mezi zaměstnanci a mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, dále do této kategorie spadá například vytvoření uspořádaného harmonogramu směn, které má předcházet riziku přetížení a celkově se pak jedná o zkvalitnění pracovního prostředí.

Součástí sekundárních zásahů je odborné vzdělávání zaměstnanců v oblasti šikany, které bývá zaměřené i na případné odstranění šikany z pracoviště. Jedná se o nejčastější prevenci, která se v rámci podniků v České republice uskutečňuje a její účinnost bývá následně prozkoumána.

Poslední druh zásahu, který nese označení terciární, se zaměřuje na zmírnění šikany nebo na zamezení jejích dopadů, snaží se tak bezpečně vrátit poškozené zaměstnance zpátky na pracoviště. Jedná se o zásah, který se snaží omezit negativní dopady šikany a napravit vzniklé škody, tento zásah proto lze označit jako rehabilitační a bývá realizován skrze veřejné či soukromé zdravotní služby.³

³ WYNNE, Richard a et. AL. *Podpora duševního zdraví na pracovišti: Pokyny k uplatňování komplexního přístupu*. Lucemburk: Evropská unie, © 2017. ISBN 978-92-79-66307-9, s. 22-24.

2.2 Prevence proti šikaně na pracovišti ve veřejné správě

Prvního srpna roku 2017 byl v České republice zahájen projekt s názvem *Důstojné pracoviště ve veřejné správě*, který byl ukončen koncem července roku 2020. Tento projekt byl realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí a nabízel bezplatné zapojení organizací veřejné správy do tohoto projektu.

Projekt se zabýval především ochranou před formami šikany na pracovišti, které se ve veřejné správě objevují, a realizoval různé vzdělávací aktivity, jako například prezenční školení personalistů, vedoucích pracovníků a zaměstnanců nebo také uspořádal mnoho e-learningových kurzů, konferencí a workshopů.

Školení byla zaměřená na prověření znalostí pracovníků veřejné správy v oblasti šikany na pracovišti a také její účastníci byli poučeni o vhodné prevenci a obraně před těmito nežádoucími formami jednání.

V roce 2019 Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo webovou stránku tohoto projektu, která i po jeho ukončení dále existuje a lze na ní dohledat řadu vzdělávacích příruček, podpůrných a vzdělávacích materiálů, filmů a projektových videí, které se touto problematikou zabývají. Na této webové stránce se také nalézají podrobné popisy různých forem šikany, jako je mobbing, bossing nebo staffing.⁴

3 Mobbing

Termín mobbing představuje šikanu na pracovišti, kdy obětí je zaměstnanec a na straně agresora stojí na stejné úrovni postavený jiný zaměstnanec nebo skupina zaměstnanců. Označení „mobbing“, bývá typické pro kontinentální Evropu a Skandinávii. V jiných zemích se označení této formy šikany na pracovišti objevuje v různých podobách, například ve Španělsku se toto nevhodné chování nazývá *acoso moral*, ve Francii pak *harcèlement moral* a v Japonsku je toto chování pojmenované *ijime*. V anglicky mluvících zemích se označení tohoto druhu šikany vyskytuje v mnoha podobách, nejčastěji se používají označení *Workplace bullying*, *Psychological terror*, *Psychological harassment*, *Emotional abuse*, *Moral harassment* nebo *Horizontal or Vertical Violence*.

⁴ *Důstojné pracoviště ve veřejné správě* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019 [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz>

3.1 Vznik a vývoj pojmu mobbing

Poprvé byl tento termín použit v roce 1919 britským ornitologem Frankem Finnen, který jím označoval útočné chování ptáků a jejich vzájemné napadání. Pojem mobbing pochází z anglického slova *to mob*, které v překladu do českého jazyka znamená urážet, napadat, vrhat se či utlačovat.

Rakouský etolog a nositel Nobelovy ceny, Konrad Lorenz, v roce 1963 ve své publikaci *On Aggression* jako druhý použil termín mobbing. Mobbing popisoval jako „*Útok smečky zvířat proti vetřelci, tj. jinému živočišnému druhu nebo také stejnému živočišnému druhu, který se nějakým způsobem od smečky odlišuje.*“ Šest let poté švédský lékař Peter-Paul Heinemann, tímto termínem označoval agresivní chování lidí.⁵

Hlavním představitelem, který se zabýval problematikou mobbingu byl Heinze Leymann, německý psycholog a lékař, který žil ve Švédsku a jako první uvedl, že mobbing je druh šikany vyskytující se na pracovišti. Roku 1986 publikoval knihu s názvem *Mobbing psychologický teror na pracovišti*, která získala celosvětový ohlas.

3.2 Definice mobbingu a jeho znaky

Mezi nejnámější a nejčastěji používané definice mobbingu patří definice Heinze Leymanna, díky kterému termín mobbing přejalo mnoho evropských a skandinávských zemí. Mobbing označil jako „*nepřátelskou a neetickou komunikaci, která je systematicky směřována jednou nebo několika osobami, zejména k jednomu jednotlivci. Existují také případy, kdy je takový mobbing vzájemný, dokud se jeden z účastníků nestane smolařem. Tyto akce se konají často a po dlouhou dobu, a kvůli této četnosti a trvání mají za následek značné psychické, psychosomatické a sociální problémy.*“⁶

Další významnou osobou, která se mobbingem v současnosti zabývá, je norský profesor psychologie Ståle Einarsen, ten v posledních letech publikoval mnoho děl, které se problematikou šikany na pracovišti zabývají. Einarsen byl také jedním ze zakládajících členů Mezinárodní asociace pro šikanu na pracovišti a obtěžování. Působil dokonce i jako poradce v rámci šikany na pracovišti u norské vlády a podílel se na sepsání dvou legislativních dokumentů týkající se této problematiky.

⁵ WALTER, Plutsch. Mobbing. *HSSG Landesverband NÖ* [online]. Gars am Kamp: HSSG Landesverband NÖ, © 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.hssg.at/betroffenearbeit/mobbing/index.html>

⁶ HEINZ, Leymann. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. Springer Publishing Company, © 1990, 5 (2), s. 119-126. ISSN 1945-7073. Dostupné z: doi: 10.1891/vv.5.2

Einarsen definoval mobbing společně s jeho kolegy Dieterem Zapfem, Cary Cooperem a Helgem Hoelem, jako „*Obtěžování, pohoršení, sociální vyloučení nebo negativní dopad na něčí práci. Aby bylo možné šikanu (nebo mobbování) štítku aplikovat na konkrétní aktivitu, interakci nebo proces, musí k ní docházet opakovaně a pravidelně (např. týdně) a po určitou dobu (např. přibližně šest měsíců). Šikana je eskalační proces, v jehož průběhu se konfrontovaná osoba dostává do podřadné polohy a stává se terčem systematických negativních sociálních aktů. Konflikt nelze nazvat šikanou, pokud je incident ojedinělou událostí, nebo pokud jsou v konfliktu dvě strany přibližně stejné síly.*”⁷

Mezi primární znaky mobbingu patří intenzita agresora, četnost a záměr někomu uškodit. Podle norského profesora Kaje Björkqvista, kanadské profesorky Loreleigh Keashly a americké psychologičky Karen Jagatic, je právě záměr někomu uškodit, považován za klíčovou vlastnost. Pokud tento znak chybí, tak se tedy podle těchto autorů o mobbing nejedná. Jiní autoři naopak uvádějí, že mobbing může být i neuvědomělý.

Pro mobbing je typická tzv. mocenská nerovnost mezi obětí a agresorem. Tato asymetrie je projevem psychické slabosti oběti, která se proti tomuto hostilnímu jednání nedokáže bránit nebo jej není schopná zastavit. Mocenská nerovnost je zejména ovlivněna rozložením moci v podniku, například vedoucí pracovník oplývá větší mocí než jeho podřízení zaměstnanci.

Obětí tohoto nevhodného chování jsou převážně ženy, které bývají mobbované jak ze strany žen, tak i mužů. Pokud jsou šikanováni muži, pak agresora v těchto případech představuje zejména jiný muž. Výzkumy také ukázaly, že oběťmi mobbingu jsou převážně příslušníci etnických menšin.

3.3 Metody identifikace mobbingu a jeho formy

3.3.1 Formy mobbingu

Leymann v roce 1990 zveřejnil seznam 45 forem mobbingu, které rozdělil do pěti kategorií. Tento seznam, nazývaný také jako Leymannův seznam psychického teroru (LIPT), jako první zachytil různé formy chování, které se za mobbing považují a bývá používán i v současné době.

⁷ MATTHIESEN, Stig Berge a Ståle EINARSEN. Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. © 2010, **13** (2), s.202-248. ISSN 1093-4537. Dostupné z: doi:10.1108/IJOTB-13-02-2010-B004

První kategorii představují útoky na možnost se vyjádřit či se někomu svěřit. Do této kategorie zařadil situace, ve kterých jakmile se daná osoba pokusí promluvit, dojde k jejímu okamžitému přerušení. Dále pak do této kategorie patří případy, kdy je zaměstnanec neustále osobně kritizován nebo je zpochybňována jeho práce a soukromý život. Tento pracovník se stává cílem nadávek nebo mu je vyhrožováno prostřednictvím verbální komunikace, sociálních sítí, písemně, telefonicky nebo skrze elektronickou poštu.

Druhá kategorie se týká útoků na sociální vztahy, kdy je s obětí zacházeno, jakoby neexistovala. Leymann do této části zařadil situace, kdy zaměstnanci s danou osobou přeruší jakoukoliv verbální či neverbální komunikaci, zakazují ostatním zaměstnancům, aby s ní mluvili, a v jedné místnosti usilují o to, být od této osoby co nejdále.

Do třetí skupiny spadají útoky mající dopad na pověst, úctu nebo vážnost oběti, přičemž se těmito útoky rozumí například šíření pomluv a zesměšňování náboženského vyznání, národnosti, politických názorů, chůze, hlasu nebo gestikulace oběti. Do této skupiny také spadá zpochybňování jakéhokoliv rozhodnutí daného zaměstnance, dále pak situace, při kterých jsou směřovány různé vtipy na jeho soukromý život a v poslední řadě sem například spadají i případy, kdy je tento pracovník nucen vykonávat práci, která jej ponižuje.

Předposlední kategorie se zaměřuje na útoky na kvalitu práce. Do této kategorie spadají situace, kdy oběti nejsou zadávány žádné úkoly nebo jí je naopak zakázán výkon jakékoliv činnosti na pracovišti. Leymann do této skupiny řadí také případy, kdy oběť dostává úkoly, které buďto přesahují její kvalifikaci nebo naopak jsou pod její úroveň a mají za cíl danou osobu ponížít před ostatními zaměstnanci nebo dokonce před jejím nadřízeným.

Poslední kategorie obsahuje formy chování, které představují útoky na zdraví. Podle Leymanna do této kategorie spadá poškozování osobních věcí, vyhrožování oběti fyzickým násilím nebo dokonce ublížení na zdraví. Dále sem řadí například povinnost dotyčné osoby platit různé výdaje, které mají za cíl tuto osobu po finanční stránce poškodit.⁸

Na základě tohoto seznamu od profesora Leymanna, vypracoval německý doktor Martin Wolmerath a doktor Axel Esser, katalog 100+ forem mobbingu. Poprvé byl tento katalog publikován v německém odborném časopise *Pracovní právo ve společnosti* v roce 2000. Esser a Wolmerath rozdělili formy mobbingu do 10 kategorií, ke kterým následně přiřadili 115 forem chování, které považují za mobbing. Těmito kategoriemi jsou:

⁸ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-865-1734-9, s. 152-154.

1. Útoky proti pracovnímu výkonu a možnosti jej vykonávat - sabotáže, cílené manipulace s informacemi důležitými k výkonu práce;
2. Útoky proti pracovnímu poměru - zadržování odměn nebo vánočního bonusu, záměrné sepsání špatného hodnocení;
3. Destruktivní kritika - stálá tvrdá kritika nebo ponižující, nevěcná a nelitostná kritika;
4. Útoky na sociální integraci na pracovišti - prostorová izolace, vyloučení z každodenní komunikace;
5. Útoky na úctu a sociální pověst v zaměstnání - šíření pomluv, zesměšňování;
6. Útoky na sebevědomí a pocit sebeúcty - zveličování chyb a nedostatků, stálá nebo přehnaná kontrola;
7. Vytváření úzkostlivé atmosféry a strachu - zastrašování a ohrožování, navazování úzkosti nebo strachu;
8. Útoky na oblast soukromí - neustálé kontrolní telefonáty, znevažování náboženských či politických přesvědčení;
9. Útoky na zdraví a tělesnou integritu - přímé tělesné útoky a použití násilí, vědomé nařizování činností poškozující zdraví;
10. Selhání pomoci - ignorování mobbingu, neposkytnutí pomoci.

V roce 2011 psychologové Ståle Einarsen, Dieter Zapf a Cary Cooper ve své knize *Koncept šikany a obtěžování na pracovišti: Evropská tradice*, rozdělili mobbing do dvou různých forem. Jednalo se o tzv. mezilidský mobbing a organizační mobbing. Mezilidský mobbing definovali jako formu jednání, při níž dochází k dynamickému vzájemnému působení dvou či více stran. Organizační mobbing podle nich naopak značí nevhodné působení pracovních podmínek a organizačních procesů. Mezi tyto formy mobbingu bývá často přiřazován i tzv. osobní mobbing, jedná se o stav, kdy se osoba stává předmětem neustálého urážlivého chování nebo nevhodných poznámek, šíření pomluv, zesměšňování atd.

Zapf a Einarsen, společně s dalšími autory, již v publikaci z roku 2003, rozdělili mobbing na predátorský a vázaný na konflikt. Predátorský mobbing podle nich představuje situaci, kdy oběť tohoto nežádoucího chování, nezadala pachateli žádný důvod, který by sloužil jako spouštěč tohoto druhu hostilního jednání, i přesto se tento agresor užitím své psychické síly snaží si dotyčnou osobu podrobit. Mobbing, který je vázaný na konflikt se vyskytuje, oproti predátorskému mobbingu, podstatně častěji a je vyvolán neřešeným konfliktem, který mezi zaměstnanci narůstá.

V roce 2002 v Německu proběhl výzkum označený jako *Zpráva o mobbingu: relevantní výsledky a návrhová doporučení*, který byl realizován Bärbelou Meschkutat a Martinou Stackelbeck. Tento výzkum byl zaměřen na výskyt jednotlivých forem mobbingu na pracovištích v Německu. Z tohoto šetření vyplynulo, že nejčastější formou mobbingu je šíření pomluv na pracovišti, s tímto chováním se setkalo přes 60% respondentů. Na druhém místě s hodnotou 57% se umístilo zkreslování hodnocení pracovního výkonu. Dalšími v pořadí pak byly formy chování, jako popichování a zesměšňování (56%), zadržování informací (52%) a neoprávněná kritika práce (48%).⁹

3.3.2 Metody identifikace mobbingu

V současné době existují nejméně tři metody, kterými se mobbing identifikuje, těmi se rozumí:

1. subjektivní metoda;
2. behaviorální metoda a
3. kombinace předešlých dvou metod.

Subjektivní metodu představuje například individuálního dotazování zaměstnanců, zda se považují za oběť šikany na pracovišti. Druhá metoda behaviorální, bývá také někdy označována jako metoda operacionální a je založena na zodpovídání otázek, které jsou zaměřeny na jednotlivé druhy šikany vyskytující se v pracovním prostředí. K implementaci této metody je použit seznam negativních forem chování, ze kterého zaměstnanec vybírá ty formy chování, kterým byl na pracovišti vystaven a u každé z nich uvádí, jak často k nim došlo.

Tyto výše uvedené metody nepřátelského chování jsou typické pro skandinávské státy. Rakouská studie potvrdila, že v různých kulturách se vyskytují i jiné formy mobbingu. Z tohoto důvodu Ståle Einarsen společně s Bjørnem I. Raknesem, vypracovali v roce 1994 *Dotazník negativních forem chování (Negative Acts Questionnaire)*, zkráceně pak dotazník NAQ. V roce 2001 došlo k jeho revidování, z tohoto důvodu se v publikacích také někdy vyskytuje pod zkratkou NAQ-R.

Tento dotazník se skládá z 22 forem nepřátelského jednání, které jsou považovány za mobbing. V roce 1995 rakouský profesor Klaus Niedl, rozdělil jednotlivé formy chování, z dotazníku, do čtyř kategorií:

⁹ BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-802-6209-386, s. 75-81.

- útoky na soukromí;
- sociální izolace;
- negativní hodnocení spojená s pracovním výkonem a
- fyzické násilí.

NAQ-R dotazník představuje spolehlivou metodu, kterou se identifikuje mobbing. Tento test prokázal, že mobbing existuje v trojí podobě:

1. mobbing orientovaný na osobnost;
2. mobbing zaměřený na pracovní činnost a
3. mobbing, který se týká fyzického zastrašování a vyhrožování.

Mobbing orientovaný na osobnost obsahuje formy nepřátelského jednání, které mají za cíl oběti uškodit. Oproti tomu mobbing zaměřený na pracovní činnosti obsahuje druhy hostilního jednání, kterými se agresor snaží znevážit pracovní výkon dotyčného jedince, například tím, že oběti neposkytuje potřebné informace k práci. Poslední podoba mobbingu v sobě zahrnuje fyzické zastrašování a vyhrožování.

3.4 Fáze mobbingu

V roce 1995 Leymann rozlišil čtyři fáze mobbingu:

1. kritické události;
2. psychický teror;
3. zapojení vedoucího a kolektivu do procesu šikany a
4. vyloučení oběti z kolektivu a páchání fyzického násilí.

Kritické události předcházejí mezilidskému konfliktu, který bývá vyvolán v důsledku nedorozumění nebo chybnými či nedostatečnými informacemi. U mezilidského konfliktu následně dochází k růstu napětí, které může vyústit v šikanu na pracovišti, jak z této věty vyplývá, tato fáze ještě není mobbingem, pouze mu z většiny případů předchází.

Druhá fáze, která následuje po kritických událostech, je psychický teror, ten je realizován prostřednictvím stupňujících se psychických útoků, kterým je oběť po delší dobu vystavena. Tyto útoky vyvolávají u oběti ztrátu sebevědomí a zhoršení jejího psychického a fyzického stavu, z tohoto důvodu oběť nezvládá plnit stanovené pracovní úkoly, nesoustředí se a celkově pak dochází k poklesu její pracovní výkonnosti. Následně nastává fáze, kterou Leymann označuje jako zapojení kolektivu a vedení, jelikož ostatní zaměstnanci začínají

vnímat tuto osobu jako neschopnou a nespolehlivou, což obvykle vede i k tomu, že musí zasáhnout vedoucí pracovník.

Po této etapě dochází k poslední fázi, kdy je oběť vyloučena z pracovního kolektivu a může dojít i k fyzickému násilí. V tomto stádiu začíná být oběť konfliktní, problematická a nezvládá plnit zadané pracovní úkoly. Ve většině případů dochází k tomu, že oběť sama zaměstnání opustí nebo je vedoucím pracovníkem propuštěna či přeřazena na jinou pracovní pozici.

Italský přední odborník na tuto problematiku Harald Ege, v roce 2000 sestavil šest fází mobbingu vycházející z Leymannovy teorie. Fáze vytvořil, jelikož Leymannův model odpovídal podle něj spíše stádiím mobbingu v Německu a ve Skandinávských zemích, zatímco v Itálii je průběh mobbingu odlišný. Tyto fáze počínají tzv. nultou etapou, kterou lze přiřadit k Leymannově první fázi, tedy ke kritickým událostem. Rozdíl představuje fakt, že podle Egeho jsou v Itálii konflikty běžnou součástí pracovního prostředí, na rozdíl od Německa nebo států severní Evropy. Následují etapy: zaměření na konflikt; počátek mobbingu; rané psychické potíže; chyby a zneužívání řízení zaměstnanců; výrazný nárůst zdravotních problémů a závěrečnou etapou je propuštění ze zaměstnání.

Další významnou osobou, která ucelila etapy mobbingu, byla v roce 2013 americká docentka Pamela Lutgen-Sandvik. Sandvik fáze mobbingu rozdělila na tzv.:

1. počáteční incident;
2. progresivní disciplínu;
3. bod zlomu;
4. organizační protichůdnost;
5. izolaci a umlčení a
6. opuštění zaměstnání a obnovení cyklu.

Počáteční incident bývá přirovnáván taktéž k Leymannově první fázi. Progresivní disciplína pak představuje mírnou kritiku pracovního výkonu, která postupně graduje. Posléze nastává bod zlomu, kdy jsou útoky od mobera velmi agresivní a z důsledku toho, dochází k postupnému úpadku pracovního výkonu oběti. Následuje organizační protichůdnost, ve které se do situace přidává vedoucí pracovník, ten může buďto podpořit agresora v jeho chování nebo se zastat naopak oběti. Předposlední fází je pak úplná izolace od ostatních zaměstnanců

a dochází i k umlčení oběti a ostatních přihlížejících zaměstnanců. Poslední fázi představuje situaci, kdy zaměstnanec je buďto ze zaměstnání propuštěn nebo z něj sám odejde.

Oproti Leymanově a Egeho vzoru Sandvik předpokládá, že odchodem zaměstnance z pracoviště se situace nespraví, ale naopak si pachatel vyhledá novou oběť a dojde tak k tomu, že se celý proces mobbingu opakuje. Tento jev označila jako tzv. princip opakované šikany.

3.5 Příčiny mobbingu

Jednu z příčin výskytu mobbingu na pracovištích v současné době představuje poptávka a nabídka pracovních pozic, která vede k diverzifikaci zaměstnanců. V organizacích posléze dochází k restrukturalizaci kolektivu, což vyvolává změny v organizační kultuře podniku. Tyto změny se pak projevují například novelizacemi pracovních řádů.

Na těchto pracovištích dochází k soutěživosti mezi zaměstnanci a také k obavám o ztrátu zaměstnání, což v důsledku vyvolává dezorientaci jedinců a rozpolcené vztahy v kolektivu, jež mají za následek růst agresivního chování, nejistoty a napětí. Tyto okolnosti obvykle vedou k tomu, že se na těchto pracovištích mobbing objeví.

Studie ukázaly, že nejčastěji je agresorem muž, na kterého dlouhodobě působí stres, ten je běžně vyvolán pracovní zátěží, kterou se mober snaží filtrovat skrze agresivní chování. Dochází i k situacím, kdy se oběti stává samotný agresor, jedná se o revanš ze strany ostatních zaměstnanců.

Jednotlivé společnosti chápou závažnost mobbingu odlišně. Většinou je vnímán jako hostilní a zakázané jednání objevující se v pracovním kolektivu, existují ale i společnosti, které ho vnímají jako běžný jev, který se na pracovišti vyskytuje. V České republice je pak přítomnost mobbingu důsledkem nekvalitního vedení zaměstnanců ze strany vedoucích pracovníků, kteří mobbing vnímají právě jako běžný a přijatelný projev chování. Tento negativní jev má pak za následek, že lidé z tohoto pracovního kolektivu, v jiném zaměstnání jednají stejně.

3.6 Prevence proti mobbingu

V poslední době dochází k rozšiřování preventivních opatření proti mobbingu v rámci podniků, jelikož se zaměstnavatelé snaží docílit harmonických vztahů na pracovišti, tyto

přívětivé vztahy mezi zaměstnanci, totiž vedou k lepším pracovním výkonům a jsou tak pro podnik přínosné.

Nejúčinnější ochranou před mobbingem je vytvoření preventivních programů, jichž se zúčastní všichni zaměstnanci z podniku. Tyto programy jim poskytnou informace týkající se mobbingu, zejména jim vysvětlí, v čem spočívá, jak ho rozpoznat, popřípadě jak mu předcházet. V rámci těchto programů mohou být i doporučena různá řešení jak mobbing zastavit vyskytuje-li se již na pracovišti.

Mezi další druh prevence patří vytvoření pracovního řádu, ve kterém budou jasně stanovená pravidla, jaké chování je na pracovišti vhodné a jaké naopak na něm není tolerované. Následně je důležité každého zaměstnance s daným řádem seznámit, popřípadě se jej zeptat, není-li mu nějaká pasáž nejasná a eventuálně mu jí vysvětlit.

3.7 Dopady mobbingu

Oběť mobbingu většinou trpí dlouhodobými psychickými potížemi, které se projevují například depresemi, poruchami nálad, pocity úzkosti nebo dokonce může mobbing vyvolat sebevražedné myšlenky a pokusy o ní. Často jsou tyto psychické problémy doprovázeny i fyzickými potížemi, které představují zejména poruchy spánku, zažívací potíže nebo bolesti hlavy. Studie potvrzují, že pocity jako je stres, deprese, napětí a nejistota, zažívají také ostatní zaměstnanci, kteří tomuto nežádoucímu jednání přihlížejí. Mobbing má proto nepříznivý vliv nejenom na oběť, ale také na celé pracovní prostředí.

Je prokázáno, že na těchto pracovištích klesá produktivity práce a dochází k nespokojenosti zaměstnanců. Výskyt mobbingu se pak celkově odráží ve skupinové soudržnosti v podobě úpadku komunikace a týmové spolupráce.

3.8 Mobbing v právním řádu České republiky

V České republice a v mnoha dalších evropských státech zatím neexistuje žádný zvláštní právní předpis, který by mobbing nebo jiné druhy šikany na pracovišti upravoval, výjimku tvoří Belgie, Francie, Srbsko a Švédsko, jejichž právní řád obsahuje antimobbingový zákon.

Zákaz mobbingu v České republice vyplývá z dosud existujících právních předpisů, především z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., tj. zákoník práce, která upravují

pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pracovněprávní vztahy kolektivní povahy.

Zákaz mobbingu dále plyne například ze zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, konkrétně se jej týká zejména § 16 odst. 2, podle kterého je zakázána jakákoliv forma diskriminace na pracovišti.¹⁰

Kromě zákoníku práce lze zákaz mobbingem vyvodit i z Listiny základních práv a svobod. Přesněji z článku 28 pojednávajícím o povinnosti zaměstnavatele spravedlivě odměňovat své zaměstnance za práci a též jim je povinen zajistit přijatelné pracovní podmínky.

Tyto pracovní podmínky jsou dále upřesněny v páté části zákoníku práce, která se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Důležité ustanovení představuje § 106 odst. 4 písm. f), které ukládá zaměstnanci povinnost svému zaměstnavateli oznámit jakoukoli závadu na pracovišti nebo nedostatky, které by mohli jej nebo jiného zaměstnanec ohrozit, tzn. bude-li na pracovišti docházet k šikaně je tuto skutečnost zaměstnanec povinen oznámit svému nadřízenému.

Za preventivní opatření se dá považovat § 276 odst. 9, téhož zákona, podle něhož zaměstnavatel musí na žádost zaměstnanec, s ním prodiskutovat jeho stížnost týkající se zaměstnancových práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹¹

3.9 Výskyt mobbingu v dílčích krajích České republiky

V roce 2016 kolektiv autorů z Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, uskutečnil průzkum šikany na pracovišti v České republice, tomuto kolektivu se podařilo nasbírat 7 103 adekvátních odpovědí. Výsledky šetření, tento výzkumný tým publikoval v knize *Šikana na pracovišti v České republice*.

Vyšší územně samosprávné celky byly rozděleny, podle procentuálního výskytu mobbingu v jednotlivých krajích do čtyř kategorií: velmi nízký výskyt (0%-7,9%); nízký výskyt (8%-15,9%); vysoký výskyt (16%-23,9%) a velmi vysoký výskyt (24%-31,9%).

¹⁰ Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. ISSN 1211-1244.

¹¹ Česká republika. Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů*, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupný také z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. ISSN 1211-1244.

Žádný kraj nesplnil požadavky pro zařazení do kategorie s velmi nízkým výskytem mobbingu.

Nejnižší naměřené hodnoty byly v Jihočeském kraji, ve kterém se ukázalo, že pouze 6,73% tamějších obyvatel bylo někdy obětí mobbingu. Tento kraj spadá do druhé kategorie krajů, ve kterých byl výskyt mobbingu nízký, dále se do této kategorie zařadil Královéhradecký kraj (8,64%), Ústecký kraj (9,35%), Liberecký kraj (10,54%), Hlavní město Praha (11,74%), Pardubický kraj (11,74%), Moravskoslezský kraj (12,24%), Plzeňský kraj (14,28%), Středočeský kraj (14,8%) a Jihomoravský kraj (15,53%).

Ve třetí kategorii s vysokým výskytem mobbingu skončil Karlovarský kraj (16,03%), Kraj Vysočina (17,14%) a Olomoucký kraj (17,7%). Nejhorší výsledek měl Zlínský kraj, ve kterém výzkum odhalil, že 31,43% obyvatel bylo někdy obětí mobbingu, z tohoto důvodu se umístil v poslední kategorii.¹²

4 Bossing

4.1 Definice bossingu

Název tohoto pojmu pochází z anglického slova *boss*, které v překladu znamená šéf. Za autora tohoto termínu je označován norský profesor Svein Kile, který bossing definoval jako „*systematické šikanování ze strany vedoucího*“ ve svém díle z roku 1990 s názvem *Nebezpeční manažeři a zaměstnanci*.

Kromě názvu bossing bývá tento jev, kdy je zaměstnanec šikanován svým nadřízeným, označován také jako tzv. *rufmord*. Tento výraz pochází ze složení dvou německých slov *mord* a *ruf*, přičemž *mord* znamená v překladu vražda a *ruf* pověst.¹³

Bossing bývá někdy označován jako podskupina mobbingu, na rozdíl však od mobbingu, kde jsou vazby na horizontální úrovni, u bossingu se vazby utvářejí mezi nadřízeným a zaměstnancem, kteří na stejné úrovni nejsou, z tohoto důvodu bývá odborníky

¹² ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-802-4450-803, s. 113-115.

¹³ Vše o šikaně. *Mobbing Free Institut* [online]. Praha: Mobbing Free Institut, © 2016 - 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://mobbingfreeinstitut.cz/encyklopedie-sikany/>

někdy označován také jako tzv. vertikální mobbing, mobbing ze šéfovských pater nebo jako šikana shora dolů.

Bossing popisuje stav, kdy nadřízený tlačí na svého podřízeného zaměstnance za účelem toho, aby buďto dotyčný zaměstnanec opustil své pracovní místo nebo aby se mu podřídil a začal jej poslouchat. Jedná se o jednu z nejčastějších forem šikany na pracovišti, studie uvádějí, že nadřízený je zapojen do každého druhého případu šikany na pracovišti.

Německý průzkum z mnichovského Geva-Institutu odhalil, že až 88% pracujících má nebo někdy mělo problém se svým nadřízeným. Z tohoto průzkumu také vyšlo najevo, že 20% zaměstnanců svého nadřízeného nenávidí. Podle německé studie Mobbing-Report z roku 2002, je pak typickým boserem muž působící na pracovišti řadu let, který se nachází ve věku mezi 35-54 lety.¹⁴

Aby se jednalo o bossing, musí být naplněny tři skutkové podstaty. První z nich představuje systematičnost. Druhou skutkovou podstatou je opakovanost toto hostilního jednání, tzn. že musí ze strany nadřízeného probíhat po delší dobu. Třetí a poslední skutkovou podstatou je hierarchie, oběť bossingu musí být tedy ve vztahu podřízenosti k osobě, která jí šikanuje.

4.2 Formy bossingu

Typické útoky ze strany vedoucího pracovníka lze rozdělit do dvou kategorií: bossing v pracovní rovině a bossing na úrovni osobní. Mezi bossing v pracovní rovině řadíme zejména situace, kdy vedoucí požaduje nezvládnutelné či zbytečné činnosti, neposkytuje zaměstnanci potřebné informace a manipuluje s jeho pracovními výsledky nebo k nim veřejně vyjadřuje neobjektivní kritiku.

Bossing na osobní úrovni představuje případy, kdy je oběť nadřízeným vyloučena z pracovního kolektivu nebo je jím před ostatními zaměstnanci pomlouvána, zesměšňována či očeňována. Bossingem na této úrovni může být i situace, kdy je zaměstnanec ze strany vedoucího pracovníka nepřetržitě kontrolován.¹⁵

¹⁴ FUCHS, Helmut a Andreas HUBER. *Bossing - wenn der Chef mobbt: Strategien gegen den Psychokrieg*. Stuttgart: Verlag Kreuz, © 2009. ISBN 978-3-7831-3256-4.

¹⁵ MAI, Jochen. Bossing: Wenn der Chef mobbt.... *Karriere bibel* [online]. Kerpen: Karrierebibel.de, © 2007-2021, 12. Januar 2021 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://karrierebibel.de/bossing/>

4.3 Příčiny bossingu

Bossing bývá někdy označován jako taktika oslabování jedince, která se používá zejména k odstranění již nežádoucích zaměstnanců, se kterými nelze rozvázat pracovní poměr. Tento jev je nejčastější příčinou, proč k bossingu na pracovišti dochází. Na dotyčného zaměstnance je vyvíjen psychický nátlak, skrze který se nadřízený snaží docílit toho, aby zaměstnanec pracovní místo opustil sám a nemuselo mu být poskytnuto odstupné.

Odborníci se shodují, že se bossing vyskytuje na pracovištích také z důvodu nezralosti vedoucích pracovníků, kteří nejsou schopni přijímat rozličné osoby a respektovat jejich odlišné povahy. Za další faktor, který bossing spouští, je považován rostoucí ekonomický tlak působící na vedoucí pracovníky, který filtrují na svých zaměstnancích.

4.4 Prevence proti bossingu

Nejúčinnější prevencí proti výskytu bossingu na pracovišti je udržování zdravého pracovního prostředí a zajištění dobrého vedení. K tomu přispívá hned několik komponentů, mezi které se řadí například transparentní nastavení pravidel firemní politiky, dále zapojení zaměstnanců do procesu rozhodování a plánování či realizace školení v oblasti komunikace a vedení.

Výskyt bossingu na pracovišti odporuje povinnosti podniku pečovat o své zaměstnance, kromě toho poškozuje firemní image, zvláště' jedná-li se o opakovaný incident. Dojde-li k němu, pak by měl podnik oběti nabídnout finanční kompenzaci a dotyčný vedoucí pracovník by měl být propuštěn.¹⁶

4.5 Obrana před bossingem

Nejprve je důležité, aby si zaměstnanec promluvil se svým vedoucím pracovníkem, který ho podle něj šikanuje a popsal mu, jaké přesně chování z jeho stránky považuje za nevhodné. Může se jednat o pouhé nedorozumění, kdy si nadřízený neuvědomuje, že jeho chování může být zaměstnanci na obtíž.

Na tento rozhovor je dobré být řádně připravený, zaměstnanec tím dá najevo, že nehodlá být obětí šikany, a že se dokáže proti takovému jednání bránit. Po tomto rozhovoru

¹⁶ Bossing – so erkennen Sie Mobbing durch den Chef. Personalwissen: Arbeitsrecht, Ausbildung & Personal [online]. Bonn: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft, © 2021, 15.01.2021 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://www.personalwissen.de/arbeitsrecht/arbeitsschutz/bossingerkennen/>

často dochází k tomu, že vedoucí s nevhodným chováním přestane. Pokud by tento rozhovor však neměl žádný účinek, měl by se zaměstnanec obrátit na nějaké kontaktní místo. Pomoc je v těchto případech nabízena například odbory nebo advokáty.

Před návštěvou odboru nebo advokáta, by si měl pracovník zajistit důkazy svědčící o útocích svého nadřízeného. Mezi důkazy se řadí například svědci těchto incidentů, fotografie, e-maily, sms zprávy, formulace urážek či pomluv nebo zaznamenání místa, data a času, kdy k těmto útokům došlo.

Boj proti šikaně může být dlouhá procedura. Pokud se zaměstnanec rozhodne proti bossingu bránit, můžou mu pomoci zaměstnanci z pracovního kolektivu, většinou se ovšem ostatní zaměstnanci svého vedoucího obávají a proto musí dotyčný pracovník bossingu čelit z většiny případů sám.¹⁷

4.6 Dopady bossingu na oběť

Největší dopad má bossing na samotnou oběť, které způsobuje psychické potíže, toto chování narušuje její sebeúctu a mohou se u ní objevit i závažné sklony k depresi, která se projevuje smutkem, pocitem vnitřní prázdnoty, méněcennosti, marnosti, bezmocnosti, vnitřním nepokojem nebo nadměrnou sebekritikou a ztrátou autonomie.

Tento psychický teror se také projevuje obtížným soustředěním, přemýšlením nebo se oběť často utápí v myšlenkových kruzích. Bossing může vést i k tomu, že je oběť podrážděná a agresivní. Dlouhodobý stres je pak doprovázen nervovými záškuby, bolestmi hlavy nebo křečemi v břiše.

Kromě těchto psychických a fyzických problémů, může též dojít ke změně přístupu k práci. Dříve motivovaný zaměstnanec, který práci vykonával rád a s nasazením může vinou bossingu polevit a poklesne, tím i kvalita provedené práce.

4.7 Bossing v legislativě České republiky

Stejně jako mobbing a jiné formy šikany na pracovišti, i bossing není v žádném legislativním dokumentu České republiky upravován, jeho zákaz tedy vyplývá pouze z dosud

¹⁷ MAI, Jochen. Bossing: Wenn der Chef mobbt.... Karriere bibel [online]. Kerpen: Karrierebibel.de, © 2007-2021, 12. Januar 2021 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://karrierebibel.de/bossing/>

existujících právních předpisů, především pak ze zákona č. 262/2006 Sb., tedy ze zákoníku práce.

Povaha protiprávního jednání vyplývá výlučně pro bossing, například z § 346b odst. 4, zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel nesmí jakkoli zaměstnance znevýhodňovat nebo postihovat domáhá-li se tento zaměstnanec svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Nejdůležitějším ustanovením zákoníku, ze kterého lze zákaz bossingu vyvodit je § 16 odst. 1, které ukládá povinnost zaměstnavateli rovněž zacházet se všemi svými zaměstnanci, jedná-li se o pracovní podmínky, odměňování, o odbornou přípravu nebo o postup v zaměstnání.

Důležité je také ustanovení 103 odst. 1 písm. a), které zakazuje zaměstnavateli ukládat svým zaměstnancům práci, která neodpovídá zaměstnancovým schopnostem nebo zdravotní způsobilosti a je pro něj tedy náročná.¹⁸

5 Staffing

5.1 Definice staffingu

Staffing je jednou z forem šikany na pracovišti a často bývá označován za podskupinu mobbingu. Tento termín popisuje situaci, kdy je vedoucí pracovník systematicky šikanován svým podřízeným zaměstnancem, jedná se tedy o opak bossingu a někdy proto bývá označován jako šikana zdola nahoru. Pojem staffing pochází z anglického slova *staff*, které v překladu znamená personál či pracovní kolektiv.

Ve většině případů dochází ke kolektivní šikaně ze strany více zaměstnanců, kteří se snaží ztížit vedoucímu pracovníkovi jeho pozici, nebo se jedná o útoky, prostřednictvím kterých se pracovníci snaží donutit nadřízeného, aby ze zaměstnání odešel.

Staffing je nejméně běžný typ šikany, ke které na pracovištích dochází. Německá celostátní studie z roku 2000 odhalila, že z 2 100 000 obětí šikany na pracovišti, bylo obětí staffingu pouhých 48 000 osob (2,3%). Předpokládá se, že čísla jsou mnohem vyšší, jelikož si mnoho vedoucích pracovníků nepřipouští, že jsou šikanováni. O nejméně běžnou formu, se

¹⁸ Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. ISSN 1211-1244

jedná také z důvodu nedostatku prostředků, kterými by zaměstnanec, mohl svého vedoucího pracovníka šikanovat, jelikož se nachází v podřízené pozici.

5.2 Formy staffingu

Tato šikana bývá vyjádřena systematickým obtěžováním nadřízeného. Obvykle je realizována takovým způsobem, že zaměstnanec, který má s vedoucím problém, zůstává nezjištěný.

Nejčastěji pak staffing probíhá skrze fámy kolující mezi zaměstnanci, které mají za cíl poškodit pověst nadřízeného, dále se jedná o ignorování pracovních pokynů či zadržování informací, na základě kterých se vedoucí pracovník rozhoduje. Pokud tyto informace zaměstnanci úmyslně zadržují, může to vést k tomu, že nadřízený nesprávně vyhodnotí nějakou situaci a v důsledku toho dojde k chybě, která mu je posléze připisována.

5.3 Příčiny staffingu

Příčinou staffingu může být závist zaměstnance na povýšeného kolegu, který se tak stane jeho nadřízeným. Spouštěčem může být i chování ze strany nadřízeného jako je přehnaná vážnost, která se zaměstnancům nemusí líbit, může se také jednat o nedůvěru k novému vedoucímu pracovníkovi nebo o situaci, kdy tento nový nadřízený stanoví jiné pracovní postupy, než na které jsou pracovníci zvyklí.

Dalšími spouštějícími faktory, které vedou ke staffingu mohou být nedostatečné vůdčí schopnosti a absence autority, ze strany nadřízeného pracovníka. Podle výzkumů jsou nejčastěji obětí mladí vedoucí, kteří buďto nemají dostatečné zkušenosti s vedením zaměstnanců nebo starší zaměstnanci nedokáží unést fakt, že jim šéfuje mladší člověk.

Ke staffingu může dojít také v závislosti na nedostatečném uznání pracovních výkonů zaměstnanců nebo jej můžou vyvolat i špatné pracovní podmínky a situace, kdy nadřízený svádí své chyby na ostatní zaměstnance.

K narůstající počtu obětí staffingu v posledních letech dochází i z důvodu zvyšování konkurenčního tlaku, v jehož důsledku dochází k růstu stresu působícího na zaměstnance, kteří jej mohou ventilovat buď skrze šikanování svých kolegů, nebo si zvolí jako obětního beránka svého nadřízeného pracovníka. Další implikací zvyšování konkurenčního tlaku je

pracovní přetížení a nespokojenost zaměstnanců, kteří tuto skutečnost dávají za vinu svému vedoucímu pracovníkovi, i přestože mnohdy za tento stav nemůže.

5.4 Prevence proti staffingu

Mezi nejúčinnější prevence před staffingem patří dostatečné poučení nového vedoucího pracovníka o firemní kultuře a pracovních postupech, důležité také je na vedoucí pozice dosazovat osoby, které jsou schopny vést ostatní zaměstnance a mají přirozenou autoritu. Zásadní prevencí představuje včasný zásah, objeví-li se jakákoliv forma hostilního jednání ze strany zaměstnanců, je potřeba to okamžitě řešit, jelikož čím je tento konflikt pokročilejší, o to těžší je ho ukončit.

Další prevencí, proti této formě šikany na pracovišti, je zjištění celkového obrazu o dané situaci a upřesnění toho, co se přesně stalo a hlavně proč k té situaci vůbec došlo. Vedoucí pracovník si musí položit dvě základní otázky „Čím přispívám k této situaci?“ a „Co bych měl na své straně změnit?“ Předtím než učiní další krok, by si měl také ověřit, zda se jedná o ojedinělý incident nebo je toto chování opakované.

5.5 Obrana před staffingem

Prvním krokem nadřízeného by měl být individuální rozhovor s každým zaměstnancem, který ho podle něj šikanuje. Individuální rozhovor je lepším řešením než diskuze s kolektivem, při ní totiž může dojít k situaci, kdy zaměstnanci ovládnou celou konverzaci. Při tomto individuálním rozhovoru by měla být tato problematika s jednotlivými zaměstnanci prodiskutována a měla by se najít možná východiska, přičemž by nadřízený neměl zmiňovat, že se jedná o šikanu, to by totiž mohlo tyto zaměstnance pohoršit a šikana by tak mohla nabrat úplně nový směr.

Nadřízený by měl v rozhovoru před zaměstnanci připustit, že daná situace je pro něj obtížná, na druhou stranu by však měl také ukázat hranice, které nesmějí překračovat. Vedoucí pracovník by přitom neměl zaměstnancům hrozit následky, které mohou nastat, neskončí-li zaměstnanci se šikanou, mohlo by totiž dojít ke zhoršení situace, která by vedla k vytvoření nenapravitelného stavu.

Při boji se staffingem také pomáhá realizace semináře, který má za cíl najít nová pravidla pro spolupráci mezi zaměstnanci a jejich vedoucím pracovníkem. Dále pak pomáhá poskytnutí anonymního dotazníku s návrhy na zlepšení pracovního prostředí, ve kterém

mohou zaměstnanci vyjádřit důvody své nespokojenosti, popřípadě v něm mohou uvést, jak by se tyto problémy daly vyřešit.

Pokud by z těchto opatření žádné nebylo účinné, pak by měl vedoucí pracovník najmout externího konzultanta, jelikož v těchto situacích pomáhá objektivní pohled odborníka z třetí strany. Vedoucí pracovník může také svoji situaci prodiskutovat s vlastním nadřízeným, díky tomuto rozhovoru si zajistí podporu z vyšších pater a posílí své postavení v rámci podniku.

Poslední možnou variantou, jak staffing zastavit je přesunout nebo ukončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří se šikany na svém nadřízeném dopouštějí. Alternativou, která se nedoporučuje je převedení nebo ukončení pracovního poměru s vedoucím pracovníkem, tento jev má za následek silný pocit úspěchu u zaměstnanců a v případě, kdy mají sebemenší problém s novým vedoucím, tak se znovu uchylují k šikaně, jelikož se domnívají, že za toto chování nebudou potrestáni.

Při staffingu nadřízení často chybují v tom, že projevují tvrdé chování a snaží se uplatněním své formální síly, i přes nátlak, který na něj zaměstnanci vyvíjí, své podřízené přesvědčit, aby se jim poddali. Tento postoj vedoucích pracovníků posiluje obranný přístup zaměstnanců a dochází tak k tomu, že šikana na pracovišti graduje.¹⁹

5.6 Dopady staffingu

Často dochází k situaci, kdy si zaměstnanci neuvědomují, že je jejich chování nesprávné, mají za to, že dělají správnou věc a naopak považují chování jejich nadřízeného za špatné a chtějí mu ukázat hranice. Čím déle tento stav setrvává, tím spíše dochází k tomu, že si sám nadřízený dává vzniklou situaci za vinu, a čím déle je šikanován, tím více klesá jeho výkon a sebekritika.²⁰

Dlouhodobé působení šikany může u vedoucího pracovníka vyvolat závažné formy deprese nebo se u něj mohou projevit různé zdravotní potíže. Kromě toho, že se staffing odráží na psychice oběti, je jím také ovlivněno celé firemní prostředí, jedná se o případy, kdy

¹⁹ Schikanierte Chefs: Staffing. ManagerSeminare: Das Weiterbildungsmagazin. Bonn: www.managerseminare.de, September 2012, (174), 50-55. ISSN 0938-6211, s. 50-55.

²⁰ PIENIAZEK, Johanna. *Staffing: Wenn Mitarbeiter ihren Chef schikanieren*. Digitaler Mittelstand: das Zukunftsportal für Entscheider [online]. Bonn: Telekom Deutschland, 7. Oktober 2015 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://digitaler-mittelstand.de/business/ratgeber/staffingwenn-mitarbeiter-ihren-chef-schikanieren-14996>

zaměstnanci bojkotují svou práci, což se odráží na kvalitě výrobků nebo poskytnutých služeb, tento jev pak způsobuje pokles prestiže dané společnosti na trhu práce.

Na pracovištích, ve kterých se nalézá šikana a střetávají se na nich zaměstnanci se zákazníky, může docházet i k přenosu negativní energie, která v tomto prostředí koluje, na přítomné zákazníky, například položí-li zákazník nějakou otázku podrážděnému zaměstnanci, může mu na ní hrubě odpovědět, reakce zákazníka na toto jednání je individuální, někteří lidé nad tím mávnou rukou, u jiných naopak může tento projev vyvolat špatnou náladu po celý zbytek dne.

6 Sexuální obtěžování

6.1 Úvod do problematiky sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace na základě pohlaví, jelikož právě druh pohlaví je v tomto případě klíčový faktor, který má za důsledek, že je oběť sexuálně obtěžována. Sexuální obtěžování bývá také někdy synonymně označováno jako sexuální harašení, původ tohoto slovního spojení pochází z anglického *sexual harassment*, které v překladu znamená sexuální obtěžování či harašení.

V tomto kontextu je potřeba rozlišit sexuální obtěžování a obtěžování na základě diskriminace pohlaví, prostřednictvím kterého se osoba dopouští porušení zásady rovného zacházení. V druhém případě se jedná o odlišný druh obtěžování, který nemůže být k sexuálnímu obtěžování přirovnáván, jelikož u něho chybí sexuální podtext.

Sexuální obtěžování se nevyskytuje pouze na pracovištích, nýbrž se objevuje také při výběru zaměstnanců, kdy někteří přijmou zaměstnankyni jen na základě její vizuální stránky. S touto formou obtěžování se mohou pracovníci též potýkat v rámci odborného vzdělávání zaměstnanců.

Obtěžování je v mnoha případech těžké prokázat a definovat, jelikož na rozdíl od fyzického násilí se z většiny případů jedná pouze o psychické útoky, které jsou vnímány subjektivně, tzn. že někomu dané jednání připadá normální a naopak jiná osoba ho vnímá jako nevhodné a urážlivé.

6.2 Oběti a pachatelé sexuálního obtěžování

Oběťmi sexuálního obtěžování jsou z převážné většiny ženy, jelikož jim určité formy jednání připadají nevhodné více než mužům, nejčastěji toto obtěžování probíhá mezi spolupracovníky, kteří jsou na stejné pracovní úrovni.

Sexuální obtěžování neprobíhá pouze v horizontální rovině, ale také se mnohdy vyskytuje i ve vztahu vedoucí pracovník a jeho zaměstnankyně, jedná se o složitou situaci, jelikož nadřízený by měl být první osobou, na kterou se má oběť sexuálního obtěžování obrátit a také protože má oběť omezené možnosti, jak se proti tomuto obtěžování bránit. Ve většině případů proto dochází k tomu, že oběť ze zaměstnání odejde.

Pachatelem sexuálního obtěžování, jak vyplývá z výše uvedeného textu, bývá převážně muž, z toho hlediska se na sexuální obtěžování pohlíží jako na skutečnost, která reflektuje postoj mužů k ženám. Sexuální obtěžování ženy znehodnocuje a izoluje od ostatních zaměstnanců, bývá také někdy spojováno se znevýhodňováním žen a jejich služební podřízeností či s nižším pracovním statutem.

6.3 Formy sexuálního obtěžování

Americká profesorka a právnička Catharine MacKinnon rozlišila dvě různé formy sexuálního obtěžování, které se na pracovišti objevují. Prvním z nich je *quid pro quo*, toto slovní spojení pochází z latiny a v překladu znamená tzv. něco za něco. Do této formy MacKinnon řadí například situace, kdy nadřízená osoba vyžaduje služby sexuální povahy výměnou za poskytnutí pracovního místa, povýšení nebo udržení dosavadního místa. Výzkumy ukazují, že oběťmi tohoto typu sexuálního obtěžování jsou nejčastěji ženy a pachatele v těchto případech představují muži, kteří jsou ve vztahu k těmto ženám v nadřazené pozici.

Druhou formu nazývá jako pracovní podmínky, mezi něž zařazuje všechny druhy jednání a chování se sexuálním podtextem, které znesnadňují či znepríjemňují pracovní výkon oběti. Toto obtěžování vytváří nepřátelské a zstrašující pracovní prostředí, jedná se zejména o opakované sexuální urážky, které mohou na pracovišti představovat například vyvěšené pornografické fotografie nebo kalendáře. Dále do této formy podle MacKinnon patří nabízení zaměstnaneckých výhod výměnou za sexuální služby nebo přímé nabídky sexuální povahy. Tento druh sexuálního obtěžování se nejčastěji objevuje mezi zaměstnanci, kteří jsou na stejné pracovní pozici.

Pro vývoj právní teorie sexuálního obtěžování, představuje podle MacKinnon komplikaci množství rozdílných reakcí oběti na různé druhy jednání, například oběť může buďto dané jednání přijmout nebo se mu rozhodne vzdorovat. Vzdor poté může u pachatele vyvolat různé reakce jako je touha po odplatě, pachatel také může s tímto obtěžováním skončit nebo se nemusí vzdorem nic změnit a pachatel bude s nežádoucím chováním dále pokračovat. Odplata agresora se projevuje například zadržováním zaměstnaneckých výhod nebo může sexuální obtěžování také vyústit v mobbing nebo v jinou formu šikany na pracovišti.²¹

Sexuální obtěžování se projevuje různými útoky, které mohou být buďto verbální, neverbální nebo fyzické povahy. Fyzická forma se projevuje nechtěnými polibky nebo doteky, ve výjimečných případech může dojít i k sexuálnímu vydírání a znásilnění. Mezi verbální útoky naopak řadíme narážky sexuální povahy, sexuálně podbarvené vtipy a poznámky, narážky na soukromý život nebo šíření pomluv sexuálního charakteru. Verbální forma je pro sexuální obtěžování nejtypičtější, zejména se nejčastěji na pracovištích objevují sexuálně podbarvené vtipy, obtěžující hovory nebo sexuální návrhy. Poslední neverbální forma představuje například vyvěšování erotických fotografií, kalendářů nebo časopisů. Nejsou-li verbální a neverbální útoky včas řešeny, často přechází v útoky fyzického charakteru.

6.4 Výskyt sexuálního obtěžování

Na rozdíl od mužů, u kterých oblast na trhu práce nemá ve většině zemí na výskyt sexuálního obtěžováním žádný vliv, u žen je tomu naopak. Sexuální obtěžování žen se nejčastěji vyskytuje v oborech, ve kterých pracují převážně muži, těmito obory se například rozumí zemědělství nebo průmysl, nejméně se pak tento druh obtěžování objevuje v oborech, které se zaměřují na poskytování služeb.

Na výskyt sexuálního obtěžování má také vliv počet mužských spolupracovníků, se kterými je žena každý den na pracovišti v kontaktu. Výzkumy odhalily, že na těchto pracovištích je větší pravděpodobnost, že v nich bude k sexuálnímu obtěžování docházet.

²¹ MACKINNON, Catharine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1979. ISBN 9780300022995, s. 14-15.

6.5 Prevence před sexuálním obtěžováním

Jednu z prevencí před sexuálním obtěžováním představují personalisté, kteří jsou pověřeni řešením problémů mezilidských vztahů, na ně se pak může zaměstnanec či zaměstnankyně obrátit, domnívá-li se, že je obětí tohoto druhu obtěžování. V České republice se takováto osoba nachází zhruba v každém desátém podniku. Pověřenou osobou při řešení mezilidských vztahů může být i vedoucí zaměstnanec, má-li tuto činnost v popisu práce.

Další významnou prevencí je existence odborů, které se zabývají mezilidskými vztahy. V České republice se takovéto odbory nacházejí v pětině podniků. Jedna pětina podniků pak nabízí svým zaměstnancům různá školení, která jsou zaměřena na problematiku sexuálního obtěžování. Ve většině pracovišť v České republice je sexuální obtěžování řešeno pouze v organizačním řádu, což zaměstnanci či zaměstnankyně dané společnosti vnímají, podle průzkumů, za zcela neúčinné.

6.6 Obrana proti sexuálnímu obtěžování

Vyhnout se sexuálnímu obtěžování lze různými způsoby, mezi nejtypičtější opatření patří konzultace se známými osobami, které oběti poradí, jak by měla v této situaci postupovat. Často se oběť snaží pachateli sexuálního obtěžování vyhýbat, což je pro ni dosti náročné a nesnadné.

Nejčastěji dochází k tomu, že oběť ukončí pracovní poměr a z pracoviště odejde, naopak ojediněle dochází k rozvázání pracovního poměru s pachatelem sexuálního obtěžování. Nejúčinnější obranou je z hlediska zaměstnavatele, kontrola pracoviště a vztahů, které se na něm utvářejí.

6.7 Následky sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování se může odrážet na možnosti pracovního povýšení, na výši mezd nebo na rovnosti pracovních příležitostí mužů i žen, dále toto chování ovlivňuje organizační kulturu společnosti a její pracovní prostředí, které se může jak pro oběť, tak i pro ostatní zaměstnance, stát nepřátelské a stresující. Kvůli sexuálnímu obtěžování dochází k negativním zkušenostem, které mají za následek, že se oběť obává z nástupu do nového zaměstnání, jelikož se domnívá, že se toto nežádoucí chování bude na novém pracovišti opakovat.

Hlavní dopad má sexuální obtěžování na svou oběť, které způsobuje zejména zdravotní potíže jako je například chronický stres projevující se po psychické stránce u člověka zejména pocity napětí a úzkosti, podrážděností a poruchami koncentrace, poklesem sebedůvěry, nerozhodností, nespavostí nebo únavou. Tyto duševní problémy mohou mít pak za následek například i zhoršení kvality práce nebo snížení produkce.

Stres se po fyzické stránce u člověka projevuje zvýšeným krevním tlakem a pocením, dále také zrychlenou srdeční frekvencí a zrychleným dýcháním, zvýšenou hladinou tuků v krvi nebo vyplavením hormonů nadledvinek, které mají za následek, že se oběť cítí stále unavená.²²

6.8 Právní úprava sexuálního obtěžování

V roce 2004 byl pojem sexuální obtěžování zaveden do zákoníku práce a stal se tak součástí právního řádu České republiky. Zahrnutí tohoto pojmu do české legislativy souvisí zejména se vstupem České republiky do Evropské unie. Česká republika zavedením tohoto pojmu realizovala směrnici evropského parlamentu a rady, která se týká zásad rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, rasový či etnický původ, a která stanovuje základní rámec pro boj s diskriminací.

Problematikou sexuálního obtěžování se zabývá směrnice Evropské unie č. 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, která pojednává o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Ta ve čl. 2 odst. 1 písm. d) definuje sexuální obtěžování jako *„jakoukoli formu nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“*²³

Starý zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., který byl zrušen k 1.1.2007 v § 1 odst. 9 definoval tento pojem následovně *„Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané,*

²² GILBERTOVÁ, Sylva: *Zdravotní důsledky stresu* [online prezentace]. [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.ergonomicka.cz/app/uploads/zdravotni-dusledky-stresu-sylvagilbertova.pdf>

²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) 2006/54/EU ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. In: *Úřední věstník Evropské unie*, L 204, 26.7.2006, s. 23-36. ISSN 1725-2555. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2006:204:FULL&from=DE>

*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.*²⁴

V novém zákoníku práce, tedy v zákoně č. 262/2006 Sb., který v roce 2007 nahradil zákoník výše uvedený, se pojem sexuální obtěžování nachází v hlavě čtvrté, ta se týká rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovištích. Konkrétně se tohoto pojmu týká § 16 odst. 3, který odkazuje na antidiskriminační zákon, který sexuální obtěžování blíže definuje.²⁵

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů tj. antidiskriminační zákon, definuje v § 4 odst. 2 sexuální obtěžování jako chování, které má sexuální povahu a je v souladu s prvním odstavcem téhož paragrafu, ve kterém je uvedena definice obtěžování, která jej popisuje jako *„nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo chování které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“*. Těmito důvody se rozumí *„takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“*²⁶

²⁴ Česká republika. Zákon č. 65/1965 Sb. ze dne ze dne 16. června 1965, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 1965, částka 32. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>. ISSN 0322-8037.

²⁵ Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. ISSN 1211-1244.

²⁶ Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne ze dne ze dne 23. dubna 2008, Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů*. 2009, částka 58. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>. ISSN 1211-1244.

EMPIRICKÁ ČÁST

7 Cíle práce a hypotézy

7.1 Cíle práce

Tato práce má dva různé cíle. Prvním z těchto cílů je ověřit, zda zaměstnanci veřejné správy vědí, co znamenají formy šikany na pracovišti jako je mobbing, bossing a staffing.

Druhým cílem je zjistit, jak často se šikana na pracovištích v České republice vyskytuje, a které její formy jsou nejčastější.

7.2 Hypotézy

Na základě stanovených cílů, byly vytvořeny dvě hypotézy.

- H1 - Převážná většina zaměstnanců veřejné správy ví, co označují formy šikany na pracovišti, jako je mobbing, bossing a staffing.
- H2 – Většina pracujících osob nikdy nebyla obětí žádné formy šikany na pracovišti.

8 Metodika

8.1 Způsob sběru dat

Tento výzkum je výzkumem kvantitativním a data k němu byly sebrány z anonymního dotazníku. Tento dotazník byl rozeslán do různých měst po celé České republice a lze jej nalézt v příloze č. 1.

Otázky z něj lze rozdělit do čtyř částí. První část představují uzavřené otázky zaměřující se na identifikační znaky jednotlivců, jako je věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání a v jakém kraji respondent žije. Druhá část obsahuje otevřené otázky, které ověřují znalost termínů mobbing, bossing, staffing a sexuální obtěžování. Ve třetí části jsou uvedeny definice jednotlivých druhů šikany na pracovišti, jejichž cílem je seznámit respondenty s danou terminologií aby mohli relevantně odpovídat na otázky ve čtvrté části. Poslední část pak zahrnuje uzavřené otázky, které zjišťují, zda se respondent někdy stal obětí šikany na pracovišti, popřípadě o jakou formu se jednalo.

8.2 Sběr dat z časového hlediska

Dotazník byl rozeslán 18. a 19. února 2021 do 108 měst a 9 městských částí Hlavního města Prahy. Dotazník byl rozeslán pouze prostřednictvím e-mailové pošty, z důvodu vládního usnesení omezujícího pohyb osob po České republice, jež je zapříčiněno současnou epidemiologickou situací v našem státě.

Sběr dat trval v rozmezí dvou týdnů a byl ukončen 5. března 2021. Za tuto dobu se podařilo nasbírat 648 odpovědí, které byly vyhodnoceny následující dny po ukončení sběru dat, tedy 6. - 10. března roku 2021.

8.3 Složení respondentů

Tento výzkum, jak již vyplývá z předešlých kapitol, byl zaměřený konkrétně na pracovníky městských a obecních úřadů, které jsou situovány po celém území České republiky. Prostřednictvím elektronické pošty bylo žádáno, aby byl dotazník rozeslán zaměstnancům pracujícím na tamním úřadu. Nejčastěji se jednalo o e-mailové adresy místních podatelén či městského úřadu jako takového.

E-mailové adresy jednotlivých městských a obecních úřadů včetně e-mailových adres městských částí Hlavního města Prahy, byly čerpány z internetové stránky ePUSA, která slouží jako elektronický portál územních samospráv. Tento elektronický portál je provozována jako společný projekt kraje České republiky a řídí jej Komise informatizace veřejné správy Rady Asociací krajů ČR.²⁷

Z jednotlivých krajů byly vybrány následující městské úřady, obecní úřady nebo městské části:

- Hlavní město Praha - Praha 2, Praha 8, Praha 9, Praha 16, Praha 21, Praha - Dolní Měcholupy, Praha-Dolní Počernice, Praha-Přední Kopanina a Praha - Velké Chuchle;
- Jihočeský kraj - Blatná, Český Krumlov, Dačice, Kaplice a Vimperk;
- Jihomoravský kraj - Boskovice, Břeclav, Hodonín, Hustopeče, Mikulov, Moravský Krumlov, Veselí nad Moravou a Znojmo;
- Karlovarský kraj - Aš, Cheb, Karlovy Vary, Mariánské Lázně a Sokolov;

²⁷ EPusa: elektronický portál územních samospráv [online]. Praha: Asociace krajů ČR, © 2003-2021 [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: https://www.epusa.cz/index.php?p?sessID=0&platnost_k=0&jazyk=cz

- Kraj Vysočina - Bystřice nad Pernštejnem, Havlíčkův Brod, Humpolec, Chotěboř, Moravské Budějovice, Náměšť nad Oslavou, Pacov, Pelhřimov, Světlá nad Sázavou, Telč, Třebíč, Velké Meziříčí a Žďár nad Sázavou;
- Královéhradecký kraj - Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hradec Králové, Kostelec nad Orlicí, Nové Město nad Metují, Nový Bydžov, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov a Vrchlabí;
- Liberecký kraj - Česká Lípa, Frýdlant, Jablonec nad Nisou, Jilemnice, Liberec, Nový Bor, Semily, Tanvald, Turnov a Železný Brod;
- Moravskoslezský kraj - Český Těšín, Frenštát pod Radhoštěm, Frýdlant nad Ostravicí, Frýdek-Místek a Kopřivnice;
- Olomoucký kraj - Mohelnice, Prostějov, Přerov, Šternberk a Šumperk;
- Pardubický kraj - Česká Třebová, Hlinsko, Holice, Chrudim, Králíky, Litomyšl, Moravská Třebová, Svitavy, Ústí nad Orlicí a Vysoké Mýto;
- Plzeňský kraj - Blovice, Domažlice, Horažďovice, Horšovský Týn, Klatovy, Kralovice, Nepomuk, Rokycany, Stříbro a Sušice;
- Středočeský kraj - Kralupy nad Vltavou, Kutná Hora, Mladá Boleslav, Mnichovo Hradiště, Říčany, Vlašim a Votice;
- Ústecký kraj - Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Lovosovice, Most, Roudnice nad Labem a Žatec;
- Zlínský kraj - Bystřice pod Hostýnem, Holešov, Klobouky, Kroměříž, Rožnov pod Radhoštěm, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vizovice a Vsetín.

Počet měst či městských částí se v jednotlivých krajích liší, jelikož se již první den po rozeslání podařilo nasbírat z některých krajů (viz Olomoucký, Moravskoslezský, Jihočeský a Karlovarský kraj) velký počet odpovědí a nebylo proto zapotřebí dotazník rozeslat do dalších měst z těchto krajů.

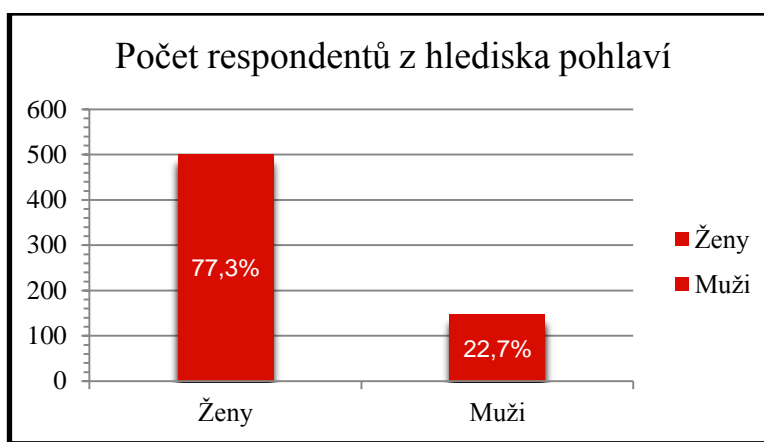
Dále se pak počet měst nebo městských částí liší, protože některé e-mailové adresy z internetové stránky ePUSA, již nejsou funkční nebo se žádost o vyplnění dotazníku z podatelen automaticky vracela z důvodu absence elektronického podpisu.

9 Výsledky šetření a jejich výklad

9.1 Identifikační znaky respondentů

9.1.1 Zastoupení respondentů z hlediska pohlaví

Počet žen, které dotazník vyplnily, vysoce převyšoval počet odpovídajících mužů. Tento fakt je zapříčiněn tím, že na pracovištích městských a obecních úřadů pracují převážně ženy. Z celkového počtu 648 odpovědí tento dotazník vyplnilo 501 žen (77,3%) a 147 mužů (22,7%).

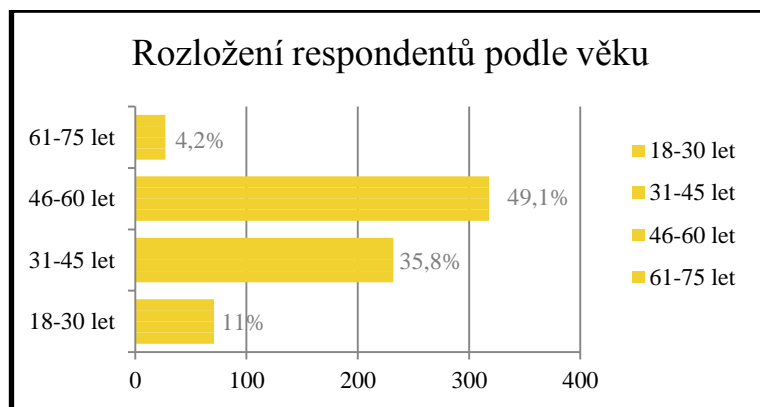


Graf č. 1: Počet respondentů z hlediska pohlaví

Zdroj: autor této práce

9.1.2 Věkové složení respondentů

Respondenti byli rozděleni do čtyř věkových kategorií: 18-30 let; 31-45 let; 46-60 let a 61-75 let. Z první kategorie dotazník vyplnilo 71 pracovníků veřejné správy (11%). Z věkové kategorie 31-45 let odpovědělo 232 osob (35,8%). Nejvíce respondentů se podařilo získat z předposlední věkové kategorie a jejich počet činil 318 (49,1%). Naopak nejméně odpovídali respondenti z nejstarší věkové kategorie, což je zapříčiněno tím, že od 65 let, již na úřadech zaměstnanci nepracují, jelikož odcházejí do důchodu. Počet odpovědí z této kategorie byl proto pouhých 27 (4,2%).



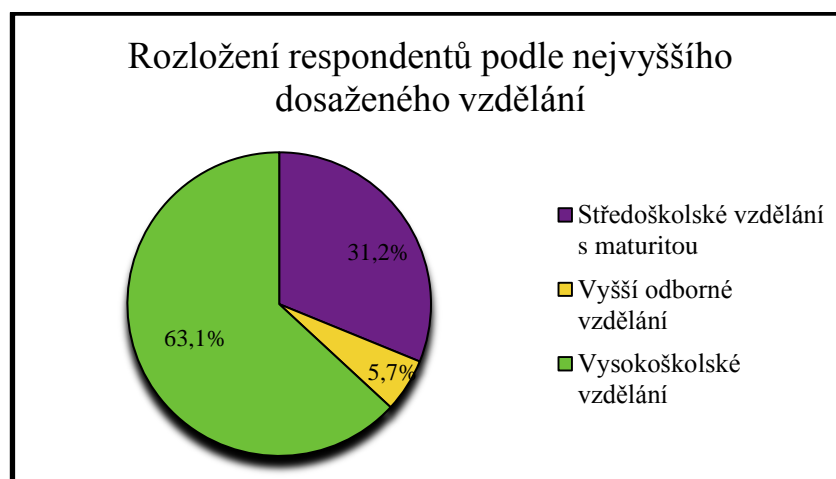
Graf č. 1: Rozložení respondentů podle věku

Zdroj: autor této práce

9.1.3 Rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Respondenti, kteří dotazník vyplnili, byli dále rozděleni podle nejvyššího dokončeného vzdělání, do tří kategorií:

- středoškolské vzdělání s maturitou - 202 odpovědí (31,2%);
- vyšší odborné vzdělání - 37 odpovědí (5,7%);
- vysokoškolské vzdělání - 409 odpovědí (63,1%).



Graf č. 2: Rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

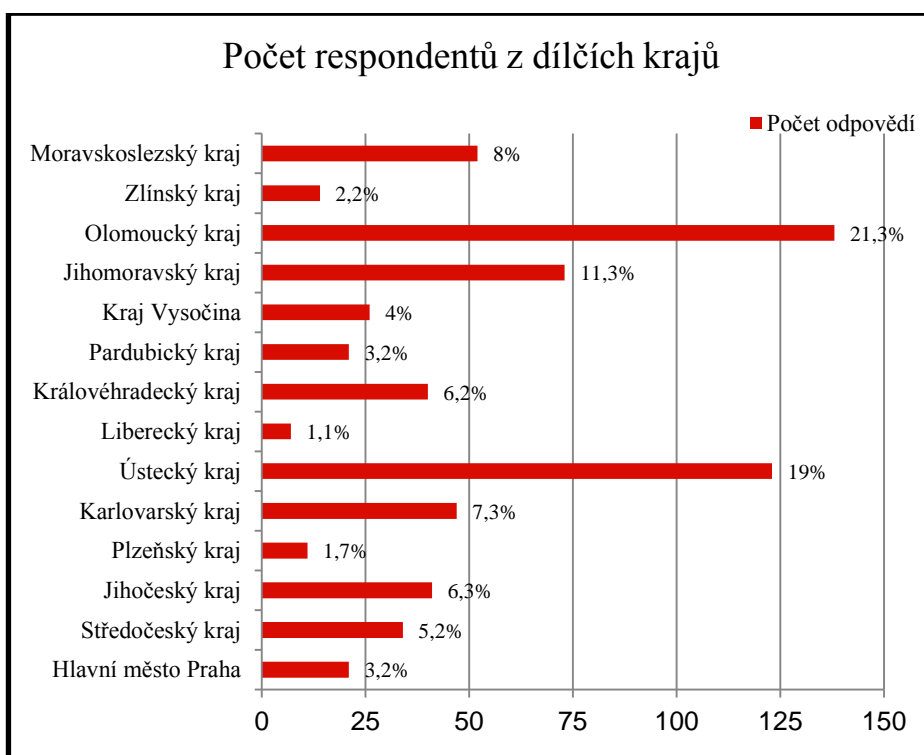
Zdroj: autor této práce

9.1.4 Počet respondentů z jednotlivých krajů

Počet respondentů z jednotlivých krajů byl následující:

- Hlavní město Praha - 21 (3,2%);

- Středočeský kraj - 34 (5,2%);
- Jihočeský kraj - 41 (6,3%);
- Plzeňský kraj - 11 (1,7%);
- Karlovarský kraj - 47 (7,3%);
- Ústecký kraj - 123 (19%);
- Liberecký kraj - 7 (1,1%);
- Královéhradecký kraj - 40 (6,2%);
- Pardubický kraj – 21 (3,2%);
- Kraj Vysočina - 26 (4%);
- Jihomoravský kraj - 73 (11,3%);
- Olomoucký kraj 138 (21,3%);
- Zlínský kraj - 14 (2,2%);
- Moravskoslezský kraj - 52 (8%).



Graf č. 3: Počet respondentů z dílčích krajů

Zdroj: autor této práce

Vzhledem k nízkému počtu odpovědí z Libereckého, Plzeňského a Zlínského kraje jsou výsledky šetření z těchto krajů neadekvátní a nelze je považovat za odpovídající. Tajemník městského úřadu Blovice, mě e-mailem upozornil, že zaměstnanci tamějšího

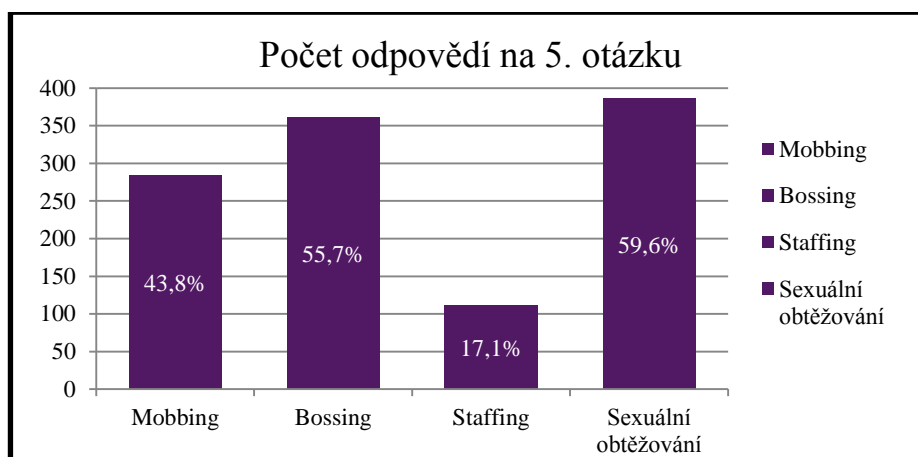
městského úřadu, u kterých se domnívám, že jako jediní z Plzeňského kraje dotazník vyplnili, se zúčastnili výše uvedeného projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „Důstojné pracoviště ve veřejné správě“, z tohoto důvodu má Plzeňský kraj jednu z nejvyšších úspěšností z druhé části dotazníku.

9.2 Analýza výsledků dílčích otázek z II. části dotazníku

9.2.1 Analýza 5. otázky: Setkal/a jste se někdy s nějakým z těchto pojmů?

Těmito pojmy byly mobbing, bossing, staffing a sexuální obtěžování, přičemž 459 pracovníků veřejné správy (70,8%) uvedlo, že se s některým z těchto pojmů již setkali, naopak 189 respondentů (29,2%) o žádném z těchto pojmů nikdy neslyšelo.

Nejvíce respondenti uváděli, že se již setkali s pojmem sexuální obtěžování, přesněji se jednalo o 386 pracovníků veřejné správy (59,6%). Téměř totožný počet respondentů označilo pojem bossing, tj. 361 (55,7%). Následoval mobbing s počtem 284 odpovědí (43,8%) a na posledním místě skončil staffing, o kterém slyšelo pouhých 111 respondentů (17,1%).



Graf č. 4: Počet odpovědí na 5. otázku

Zdroj: autor této práce

9.2.2 Analýza 6. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „mobbing“?“

Z celkového počtu 648 respondentů, odpovědělo na tuto otázku správně 150 respondentů (23,2%). Částečně správně odpovědělo 95 pracovníků veřejné správy (14,7%), tyto odpovědi byly zařazeny mezi částečně správné, jelikož z těchto odpovědí plynulo, že mobbing tyto respondenti chápou pouze jako kolektivní šikanu jednotlivce, mobbing ovšem

představuje i individuální šikanu ve vztahu mober versus oběť. U analýzy úspěšnosti této otázky se pracovalo, jak se správnými odpověďmi, tak také s odpověďmi částečně správnými.

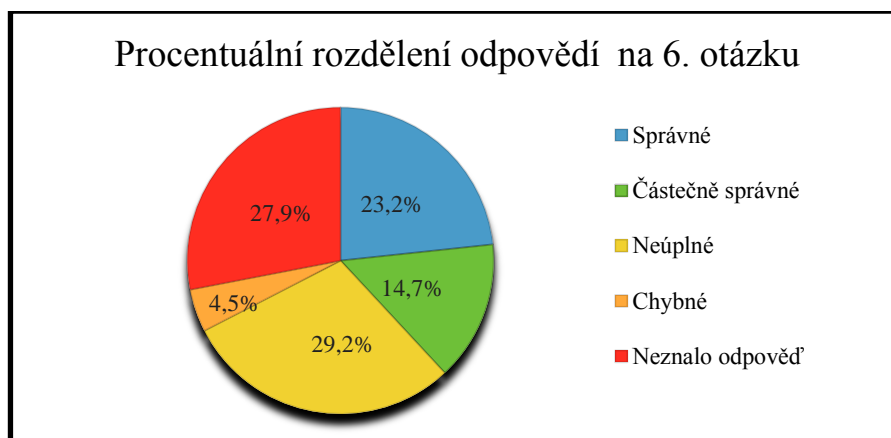
29 respondentů (4,5%) definovalo mobbing nesprávně, z čehož 15 odpovědí označovalo jiný druh šikany na pracovišti a 11 respondentů odpovědělo, že mobbing je šikana realizovaná prostřednictvím mobilních telefonů. Z šetření překvapivě vyplynulo, že 181 pracovníků veřejné správy (27,9%) tento pojem nezná.

Nejvíce odpovídajících uvádělo, že mobbing je „šikana na pracovišti“, „šikana“ nebo pouze popisovali určité projevy nežádoucího chování, které se za šikanu označují. Jednalo se o 189 odpovědí (29,2%), které i když byly svým způsobem správné, jsem zařadila do zvláštní kategorie: neúplná odpověď.

Rozdělení odpovědí na 6. otázku		
Odpovědi	Počet	%
Správné	150	23,2
Částečně správné	95	14,7
Neúplné	189	29,2
Chybné	29	4,5
Neznalo odpověď	181	27,9

Tabulka č. 1: Rozdělení odpovědí na 6. otázku

Zdroj: autor této práce



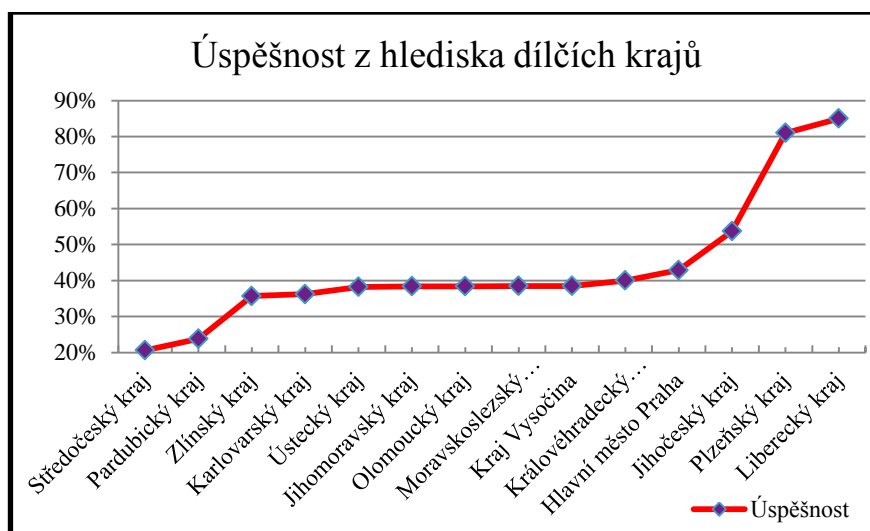
Graf č. 5: Procentuální rozdělení odpovědí na 6. otázku

Zdroj: autor této práce

Z analýzy této otázky vyplynulo, že většina zaměstnanců veřejné správy z jednotlivých krajů, je na tom se znalostí pojmu mobbing velmi podobně. Respondenti z

Jihomoravského kraje, Karlovarského kraje, Kraje Vysočina, Královéhradeckého kraje, Moravskoslezského kraje, Olomouckého kraje, Ústeckého kraje a ze Zlínského kraje měli úspěšnost v rozmezí 35 až 40%.

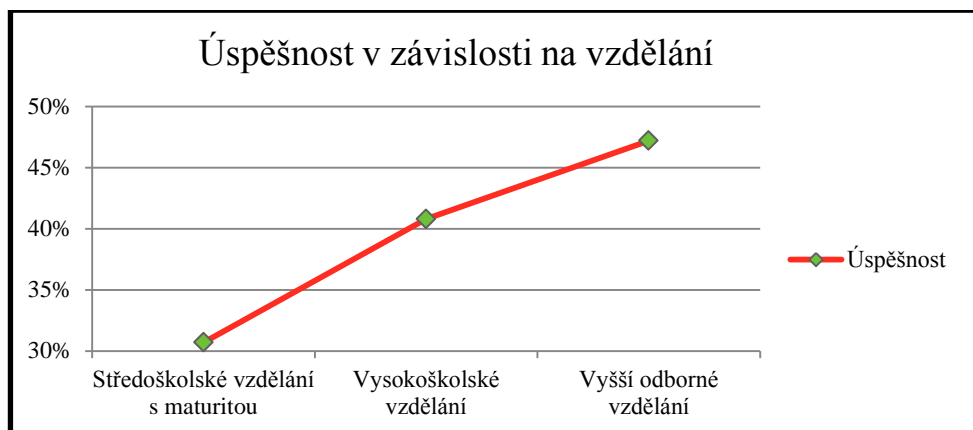
Nejnižší úspěšnost byla naměřena u respondentů z Pardubického (23,8%) a ze Středočeského kraje (20,6%). Naopak nejlépe odpovídali pracovníci veřejné správy z Jihočeského kraje (53,7%), Hlavního města Prahy (53,7%), Libereckého kraje (85%) a z Plzeňského kraje (81%).



Graf č. 6: Úspěšnost z hlediska dílčích krajů

Zdroj: autor této práce

Ukázalo se, že pohlaví ani věk znalost tohoto pojmu nijak neovlivňují, co se pohlaví týče, tak výsledky úspěšnosti byly zcela totožné (ženy - 37,9%; muži - 37,4%). Všechny věkové kategorie měli relativně stejnou míru úspěšnosti, která se pohybovala okolo 36,9 - 40,8%. Naopak zaměstnanci veřejné správy, kteří mají vystudovanou vysokou školu (40,8%) či vyšší odborné vzdělání (47,2%) znají mobbing podstatně více než zaměstnanci, kteří mají dokončenou pouze střední školu s maturitou (30,7%).



Graf č. 7: Úspěšnost v závislosti na vzdělání

Zdroj: autor této práce

9.2.3 Analýza 7. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „bossing“? “

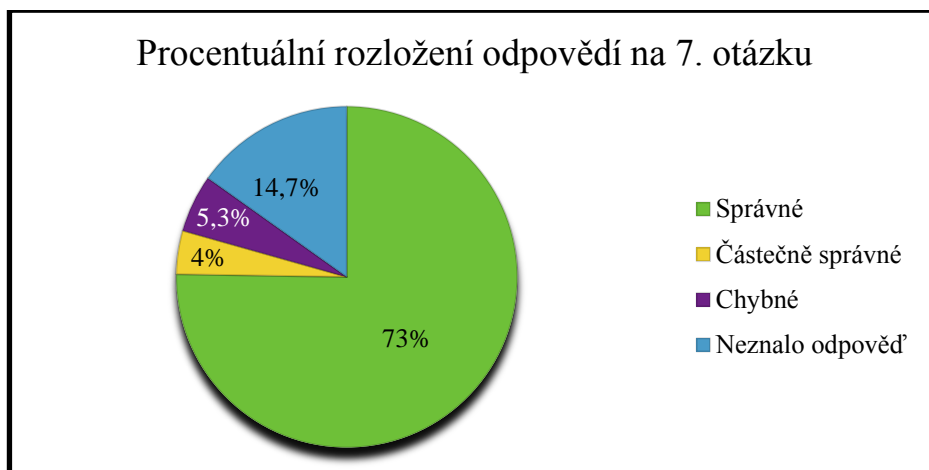
Bossing zodpovědělo správně nejvíce respondentů, tj. 473 (73%), částečně správných odpovědí bylo 26 (4%). Lze se domnívat, že čísla jsou takto vysoká, jelikož mnoho pracovníků veřejné správy usoudilo, že tento termín pochází z anglického slova *boss*, které se i v České republice používá při označování nadřízeného.

Chybných odpovědí bylo 34 (5,3%) a nejčastěji se jednalo o zaměnění termínu bossing za staffing. 20 pracovníků veřejné správy (3%) odpovídalo, že se jedná o druh šikany na pracovišti nebo pouze popisovali, jak se šikana na pracovišti projevuje. Tyto odpovědi byly zařazeny do kategorie: neúplná odpověď. Z šetření také vyplynulo, že 95 respondentů (14,7%) termín bossing nezná.

Odpovědi	Počet	%
Správné	473	73
Částečně správné	26	4
Chybné	34	5,3
Neznalo odpověď	95	14,7

Tabulka č. 2: Rozdělení odpovědí na 7. otázku

Zdroj: autor této práce

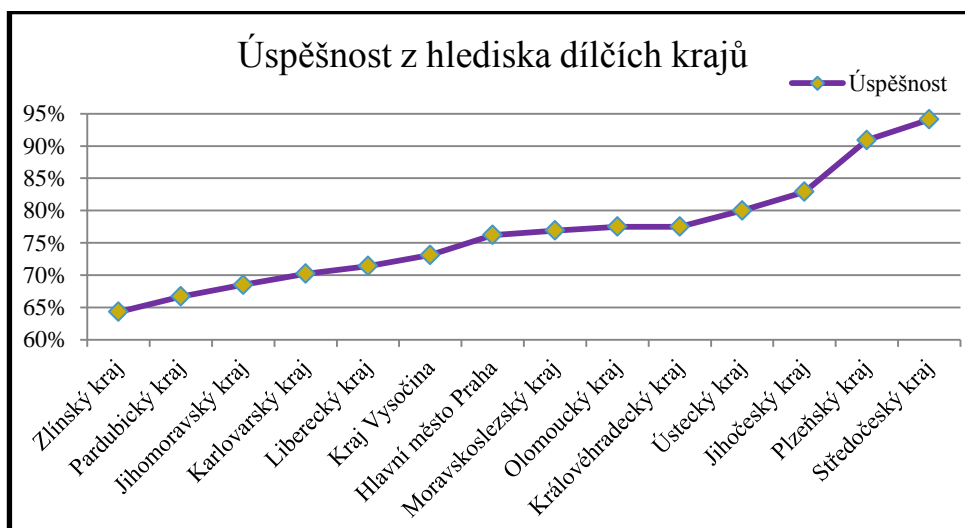


Graf č. 8: Procentuální rozložení odpovědí na 7. otázku

Zdroj: autor této práce

Jednotlivé kraje měly úspěšnost následnou:

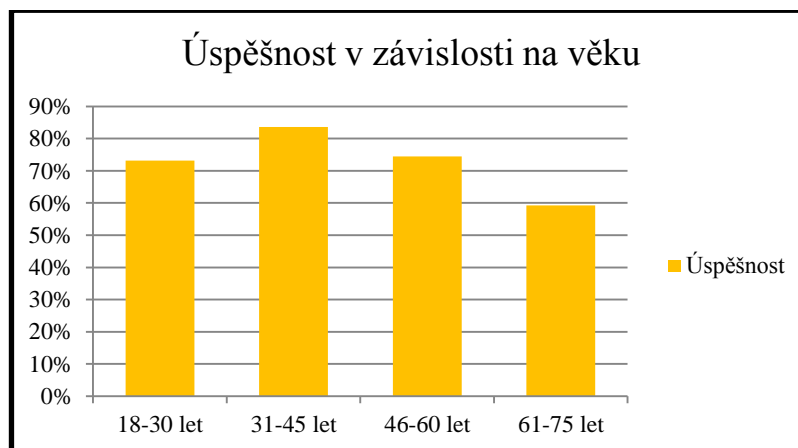
- Nejvyšší úspěšnost: Jihočeský kraj (82,9%), Plzeňský kraj (90,9%), Středočeský kraj (94,1%) a Ústecký kraj (80%).
- Průměrná úspěšnost: Hlavní město Praha (76,2%), Karlovarský kraj (70,2%), Kraj Vysočina (73,1%), Královéhradecký kraj (77,5%), Liberecký kraj (71,4%), Moravskoslezský kraj (76,9%) a Olomoucký kraj (77,5%).
- Nejnižší úspěšnost: Jihomoravský kraj (68,5%), Pardubický kraj (66,7%) a Zlínský kraj (64,3%).



Graf č. 9: Úspěšnost z hlediska dílčích krajů

Zdroj: autor této práce

Analýza této otázky odhalila, že ženy (78%) termín bossing znají o trochu lépe než muži (73,5%). V úspěšnosti podle věkové kategorie, dominovala skupina respondentů, kteří se nacházejí v rozmezí 31-45 let (83,6%), naopak nejhůře odpovídala nejstarší věková skupina (59,3%). Zbylé dvě věkové kategorie měly průměrné výsledky (18-30 let: 73,2%; 46-60 let: 74,5%).



Graf č. 10: Úspěšnost v závislosti na věku

Zdroj: autor této práce

Stejně jako u mobbingu se ukázalo, že lidé s vyšším vzděláním, znají daleko více tento druh šikany na pracovišti (vysokoškolské vzdělání - 82,6%; vyšší odborné vzdělání - 70%; středoškolské vzdělání s maturitou – 66,8%).



Graf č. 11: Úspěšnost z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání

Zdroj: autor této práce

9.2.4 Analýza 8. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „staffing“?“

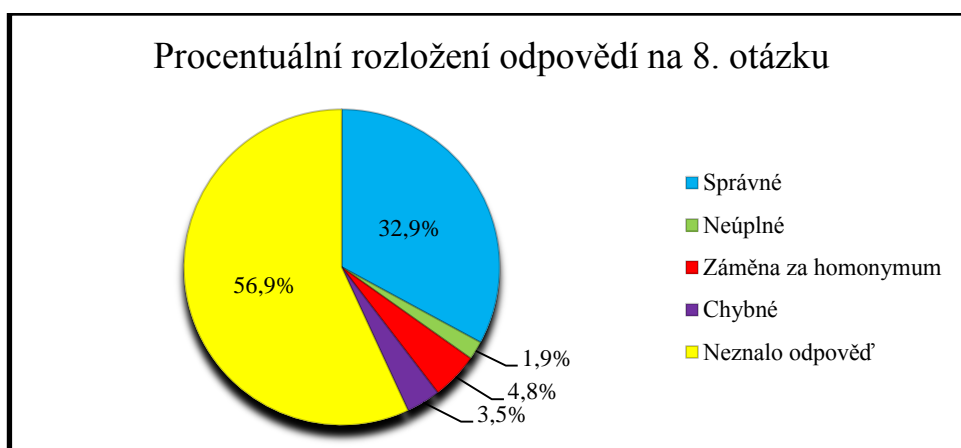
Tato otázka měla nejmenší úspěšnost, pouze 213 respondentů (32,9%) na ní odpovědělo správně. Naopak nesprávně odpovědělo 23 osob (3,5%), mnoho pracovníků se mylně domnívalo, že staffing je označení pro druh šikany, kdy oběť představuje zaměstnanec a na straně agresora stojí jiný zaměstnanec či zaměstnanci (definice mobbingu).

31 pracovníků veřejné správy (4,8%) sice správně uvádělo, že staffing je formování pracovní síly organizace, v rámci šikany na pracovišti se však jedná o chybné definování, a tudíž tyto odpovědi byly zařazeny do sekce: záměna za jiné homonymum. Neúplných odpovědí bylo 12 (1,9%), jedná se o obdobné odpovědi, které jsou zařazeny ve stejnojmenných kategoriích u předešlých otázek. Analýza této otázky také odhalila, že více než polovina zaměstnanců pracujících ve veřejné správě (tj. 369 - 56,9%), termín staffing nezná.

Rozdělení odpovědí na 8. otázku		
Odpovědi	Počet	%
Správné	213	32,9
Neúplné	12	1,9
Záměna za homonymum	31	4,8
Chybné	23	3,5
Neznalo odpověď	369	56,9

Tabulka č. 3: Rozdělení odpovědí na 8. otázku

Zdroj: autor této práce

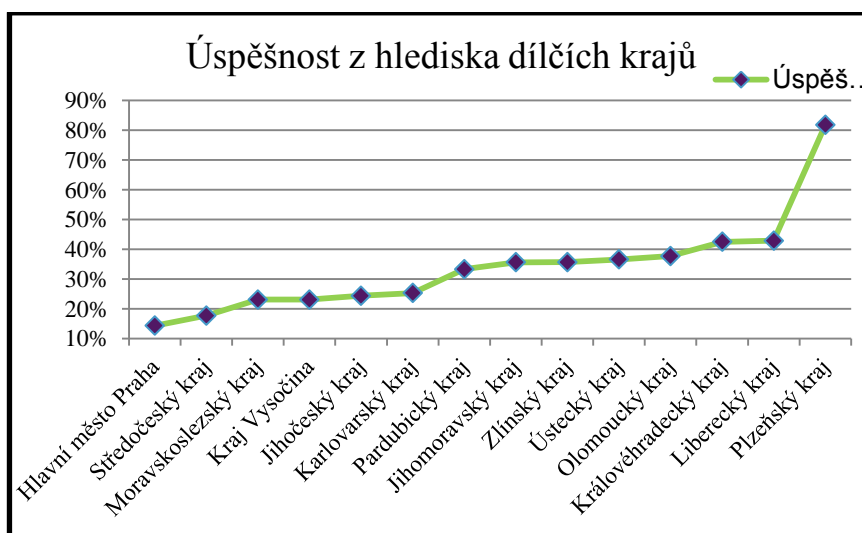


Graf č. 12: Procentuální rozložení odpovědí na 8. otázku

Zdroj: autor této práce

Úspěšnost z hlediska jednotlivých krajů byla následující:

- Nejvyšší úspěšnost - Plzeňský kraj (81,8%), Královéhradecký kraj (42,5%) a Liberecký kraj (42,9%).
- Průměrná úspěšnost - Jihomoravský kraj (35,6%), Olomoucký kraj (37,7%), Pardubický kraj (33,3%), Ústecký kraj (36,5%) a Zlínský kraj (35,7%).
- Nejmenší úspěšnost - Hlavním městě Praze (14,3%), v Jihočeském kraji (24,4%), v Karlovarském kraji (25,3%), v Kraji Vysočina (23,1%), v Moravskoslezském kraji (23,1%) a v Středočeském kraji (17,7%).

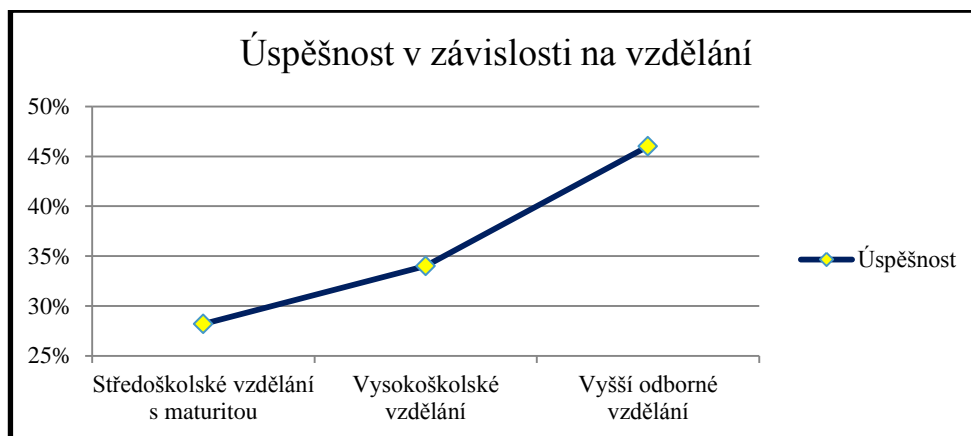


Graf č. 13: Úspěšnost z hlediska dílčích krajů

Zdroj: autor této práce

Úspěšnost podle pohlaví respondentů byla téměř totožná, rozdíl činil necelé 4% (ženy - 33,7%; muži - 29,9%). Obdobně tomu bylo u analýzy úspěšnosti podle věkové kategorie, kdy se procenta pohybovala v rozpětí čísel 29,6 a 33,8. Z těchto faktů tedy vyplývá, že pohlaví ani věk nikterak neovlivňují znalost pojmu staffing.

Stejně jako v předešlých otázkách tj. otázka č. 5 a 6, se ukázala diverzita úspěšnosti podle dosaženého stupně vzdělání. Nejmenší úspěšnost byla u respondentů, kteří mají dosažené středoškolské vzdělání s maturitou (28,2%). Pracovníci veřejné správy s dosaženým vysokoškolským vzděláním, na tom nebyli s úspěšností oproti pracovníkům s maturitním vzděláním, o moc lépe, rozdíl činil pouhých šest procent (34%). Nejlépe pak odpovídali pracovníci s vyšším odborným vzděláním (46%).



Graf č. 14: Úspěšnost v závislosti na vzdělání

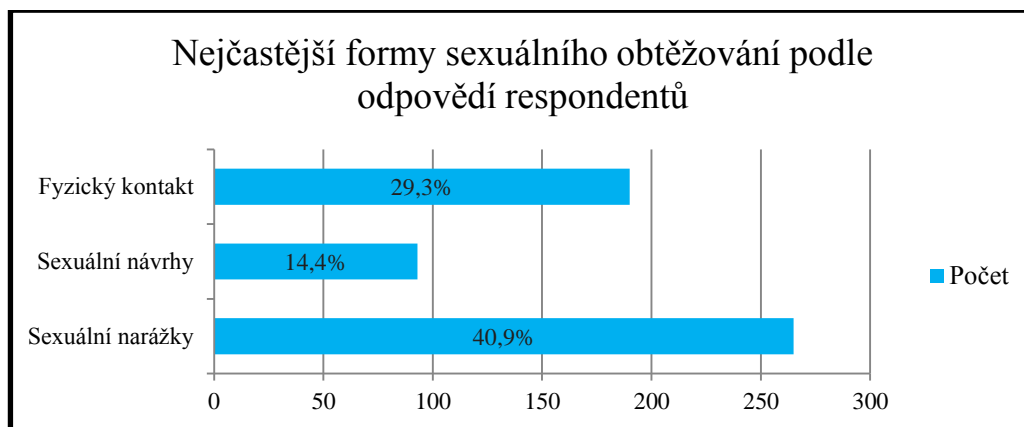
Zdroj: autor této práce

9.2.5 Analýza 9. otázky: „Jak byste definoval/a pojem „sexuální obtěžování“?“

U této otázky jsem se rozhodla dělat jinou analýzu, než u předešlých třech otázek, jelikož sexuální obtěžování je relativní pojem, který se odvíjí od toho, jak na různé formy chování lidé pohlížejí a také se odpověď na tuto otázku dala odvodit ze samotného názvu pojmu sexuální obtěžování. Správných odpovědí bylo 611 z celkového počtu 648, tj. 94,3%. Pouhých 25 osob tento termín buď nedefinovalo, nebo jej neznalo. Osm odpovědí bylo nerelevantních a čtyři respondenti popsali sexuální obtěžování chybně.

Z této otázky byly vybrány nejčastější formy nežádoucího chování, kterými pracovníci veřejné správy sexuální obtěžování popisovali. Z celkového počtu 648 odpovědí, nejvíce respondentů charakterizovalo sexuální obtěžování jako formu chování v podobě nežádoucích sexuálních narážek, kterou zmínilo 265 pracovníků veřejné správy (40,9%). Do této kategorie byly také zařazeny odpovědi, ve kterých respondenti uváděli, že sexuálním obtěžováním mohou být různé nevhodné vtipy, poznámky či oslovení. Druhou nejčastěji zmiňovanou formu chování představovaly nežádoucí doteky a další podoby nevhodného fyzického kontaktu, které zmínilo 190 pracovníků veřejné správy (29,3%).

Mnoho respondentů také uvedlo, že se sexuální obtěžování může projevovat různými sexuálními návrhy (93 odpovědí - 14,4%). V odpovědích se vyskytly i formy nežádoucího chování jako: nevhodné zprávy (12x); pohledy na části lidského těla (11x); vyhrožování či vydírání (8x) a sexuální útoky (10x).



Graf č. 15: Nejčastější formy sexuálního obtěžování podle odpovědí respondentů

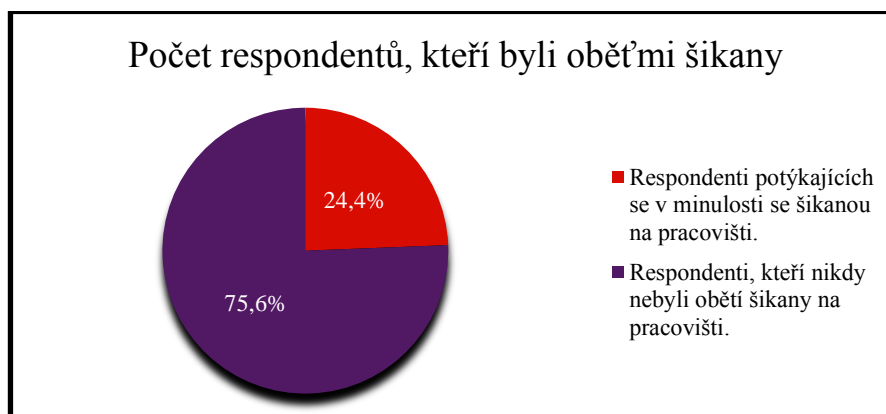
Zdroj: autor této práce

9.3 Analýza výsledků dílčích otázek z IV. části dotazníku

Před analýzou těchto jednotlivých otázek je zapotřebí zmínit, že se jedná o otázky, které se zaměřují na celkový výskyt šikany na pracovištích. Nejedná se tedy o šetření, které zkoumá pouze výskyt šikany na pracovištích veřejné správy.

9.3.1 Analýza 10. a 11. otázky

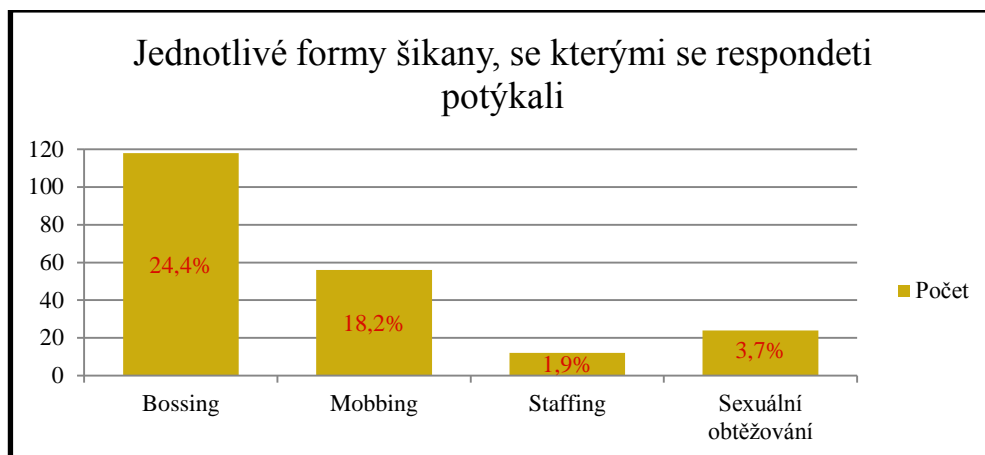
Analýza těchto otázek odhalila, že obětí šikany na pracovišti někdy bylo 158 respondentů (24,4%). Nejčastěji byli tito zaměstnanci obětí bossingu, jednalo se o 118 respondentů (18,2%). Na druhém místě se umístil mobbing s počtem 56 odpovědí (8,64%). Následovalo sexuální obtěžování, se kterým se setkalo 24 pracovníků veřejné správy (3,7%) a na posledním místě skončil staffing s dvanácti odpověďmi (1,85%).



Graf č. 16: Počet respondentů, kteří byli obětmi šikany

Zdroj: autor této práce

Umístění bossingu a staffingu odpovídá zahraničním i domácím studiím, podle kterých se bossing vyskytuje na pracovištích nejčastěji a staffing naopak nejméně. Většina respondentů nikdy nebyla obětí žádné z forem šikany na pracovišti, tj. 490 osob (75,6%), tím se tedy potvrdila druhá hypotéza této bakalářské práce („Většina pracujících osob nikdy nebyla obětí žádné formy šikany na pracovišti.“).



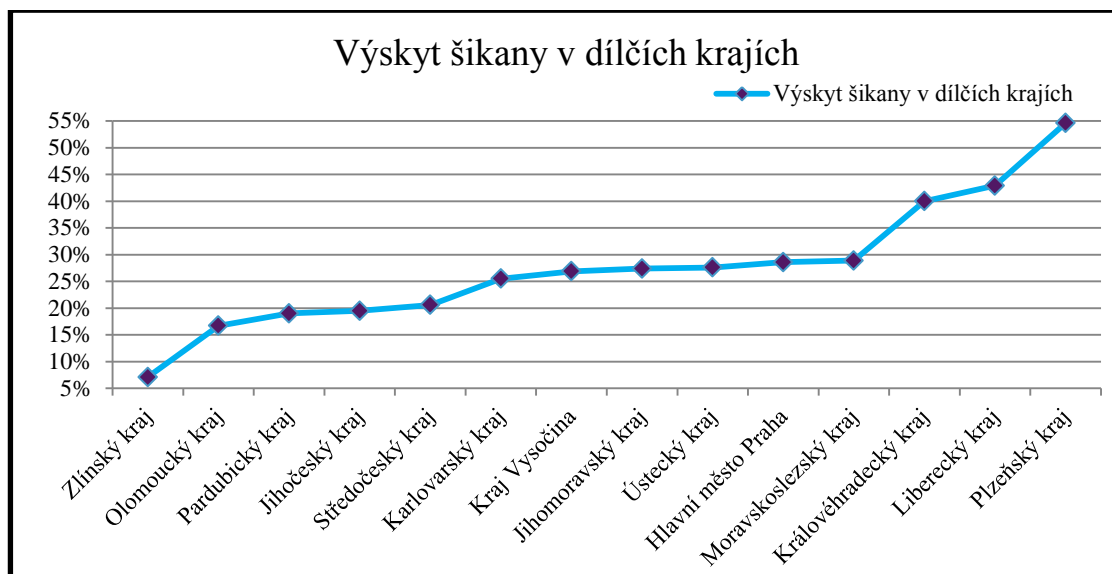
Graf č. 17: Jednotlivé formy šikany, se kterými se respondenti potýkali

Zdroj: autor této práce

Z hlediska sexuálního obtěžování se lze domnívat, že jeho naměřená hodnota neodpovídá skutečným číslům, jelikož ve veřejné správě pracují především ženy, jak vyplývá z identifikačních znaků respondentů (ženy - 501; muži - 147), a z průzkumů je dokázáno, že na těchto pracovištích, které poskytují služby, dochází k sexuálnímu obtěžování zřídka, aby byly tyto výsledky relevantní, muselo by proběhnout šetření i v rámci podniků, které jsou zaměřené na zemědělskou či průmyslovou činnost.

Výskyt šikany na pracovišti v jednotlivých krajích:

- Nejčastější výskyt: Plzeňský kraj (54,6%), Liberecký kraj (42,9%), Královéhradecký kraj (40%)
- Průměrným výskyt: Hlavní město Praha (28,6%), Jihomoravský kraj (27,4%), Karlovarský kraj (25,5%), Kraj Vysočina (26,9%), Moravskoslezský kraj (28,9%), Středočeský kraj (20,6%) a Ústecký kraj (27,6%).
- Nejmenší výskyt: Jihočeský kraj (19,5%), Olomoucký kraj (16,7%), Pardubický kraj (19%) a Zlínský kraj (7,1%).



Graf č. 18: Výskyt šikany v dílčích krajích

Zdroj: autor této práce

Jak již bylo výše uvedeno, tak hodnoty naměřené v Plzeňském a Libereckém kraji nejsou relevantní, jelikož byl počet respondentů z těchto krajů velmi nízký, z tohoto důvodu se lze domnívat, že se v těchto krajích šikana na pracovišti, v takovéto značné míře neobjevuje.

Analýza této otázky také potvrdila, že ženy (25,5%) jsou častěji než muži (20%) oběťmi šikany na pracovišti. Jednotlivé formy šikany se v závislosti na pohlaví pohybují přibližně ve stejné hodnotě, výraznou odchylku lze zaznamenat pouze u mobbingu, se kterým se více potýkají ženy (ženy – 10,2%; muži - 3,4%).

Překvapivě bylo zjištěno, že osoby s vyšším odborným (32,4%) nebo vysokoškolským (25,7%) vzděláním jsou oproti zaměstnancům, kteří mají dosažené pouze středoškolské vzdělání s maturitou (20,5%), častěji oběťmi šikany na pracovišti. Z hlediska bossingu, jakožto nejčastěji se vyskytující formě šikany na pracovišti, může být tento fakt zapříčiněn obavou ze strany nadřízeného, že by jej tento více kvalifikovaný zaměstnanec mohl v jeho funkci jednoho dne nahradit.

9.3.2 Analýza 12. a 13. otázky

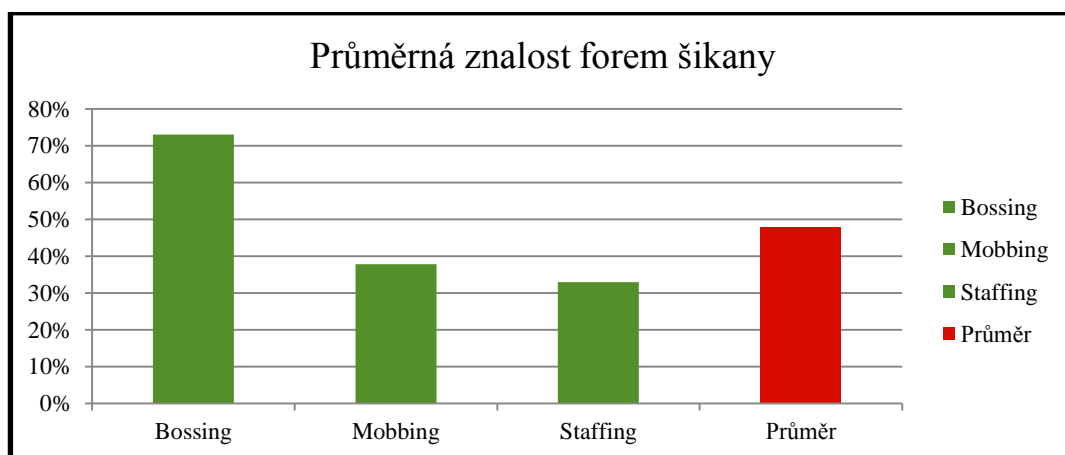
V první otázce uvedlo 291 (44,9%) respondentů, že znají někoho, kdo byl někdy obětí šikany na pracovišti. Zbýlých 357 pracovníků veřejné správy (55,1%) odpovědělo, že nikoho takového neznají.

Nejčastěji podle těchto respondentů, byli jejich známí obětí bossingu, jednalo se o 215 pracovníků veřejné správy (73,4%), kteří takto odpověděli. Následoval mobbing se 111 odpověďmi (37,9%), 36 odpovídajících (12,3%) označilo sexuální obtěžování a nejméně respondentů uvedlo, že znají někoho, kdo někdy byl obětí staffingu (29 odpovědí – 9,8%).

I tato otázka tedy potvrdila vnitrostátní a mezinárodní studie, podle kterých se bossing nejčastěji vyskytuje na pracovišti a staffing naopak nejméně. Závěrem lze tedy vyvodit, že odpovědi na tyto dvě otázky a na otázky 10. a 11. jsou až na hodnoty sexuálního obtěžování, odpovídající.

9.4 Shrnutí nejdůležitějších výsledků výzkumu

Analýza dílčích otázek týkajících se ověření znalostí zaměstnanců veřejné správy v oblasti šikany na pracovišti, ukázala, že nejvíce těchto zaměstnanců zná pojem bossing (73%). Oproti tomuto vysokému výsledku měli zbylé dva termíny relativně nízkou úspěšnost (mobbing - 37,8%; staffing - 32,9%). Podle těchto výsledků je průměrná úspěšnost znalosti termínu mobbing, bossing a staffing, na 47,9%. Tento fakt vyvrátil první hypotézu této práce („Převážná většina zaměstnanců veřejné správy ví, co označují formy šikany na pracovišti, jako je mobbing, bossing a staffing.“).

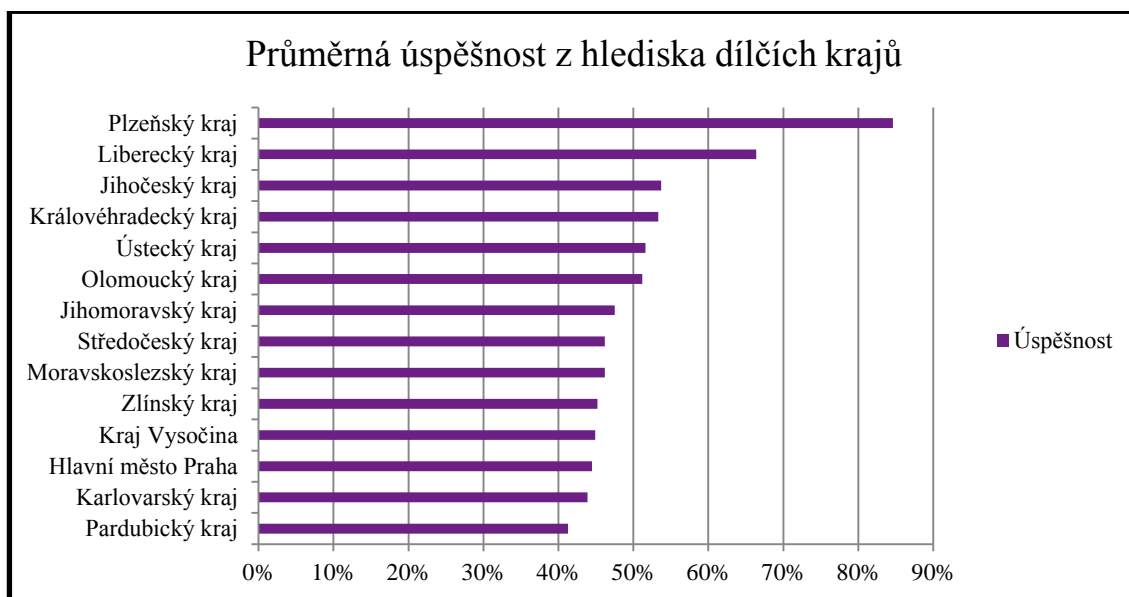


Graf č. 19: Průměrná znalost forem šikany

Zdroj: autor této práce

Ve většině jednotlivých krajů byla míra úspěšnosti velmi podobná, pohybovala se v rozmezí 41,3-53,7%. Největší výkyvy úspěšnosti byly zaznamenány v Plzeňském (84,6%) a v Libereckém kraji (66,4). Z analýzy také vyšlo najevo, že ženy a muži znají tyto pojmy stejně. Znalost těchto pojmů se naopak lehce liší v závislosti na věku, zatímco nejlépe tyto pojmy

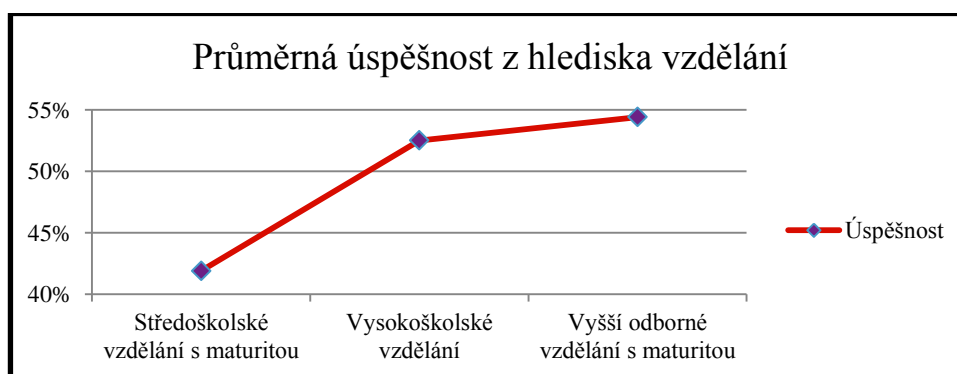
znají pracovníci, kteří se nacházejí ve věku 31-45 let (51,4%), osoby z nejstarší věkové skupiny (43,2%) je znají nejméně.



Graf č. 20: Průměrná úspěšnost z hlediska dílčích krajů

Zdroj: autor této práce

Z výsledků šetření se ukázalo, že pracovníci veřejné správy s vystudovanou střední školou s maturitou (41,9%), mají nižší procentuální úspěšnost než zaměstnanci veřejné správy, kteří mají dokončené vysokoškolské (52,5%) či vyšší odborné vzdělání (54,4%).



Graf č. 21: Průměrná úspěšnost z hlediska vzdělání

Zdroj: autor této práce

Pojem sexuální obtěžování pracovníci veřejné správy znají a nejčastěji si pod ním představují nežádoucí sexuální narážky, jako jsou různé vtipy, poznámky či oslovení se sexuálním podtextem, dále nevhodné doteky a další podoby fyzického kontaktu a v poslední řadě pak sexuální návrhy.

Analýza druhé části dotazníkového šetření ukázala, že se se šikanou na pracovišti setkala 24,4% zaměstnanců, jedná se tedy o každého čtvrtého pracovníka, přičemž nejčastěji se lidé potýkají s bossingem (18,2%) a nejméně často pak vedoucí pracovníci se staffingem (1,85%), což je zapříčiněno i tím, že na pracovištích převládají ve větší míře pozice podřízených zaměstnanců a pozic vedoucích pracovníků je naopak o mnoho méně. S mobbingem se podle tohoto průzkumu potýká 8,64% zaměstnanců a se sexuálním obtěžováním 3,7%.

Tato posloupnost jednotlivých forem šikany na pracovišti byla potvrzena následujícími otázkami, zaměřenými na to, jestli respondenti znají někoho, kdo někdy byl obětí některé z forem šikany na pracovišti, jednotlivé druhy šikany se umístily na stejných pozicích jako v otázkách předešlých.

Mezi kraje, ve kterých se šikana na pracovišti nejvíce objevuje, se řadí: Královéhradecký kraj (40%), Plzeňský kraj (54,6%) a Liberecký kraj (42,9%). Naopak nejméně se šikana na pracovišti vyskytuje v Jihočeském kraji (19,5%), v Olomouckém kraji (16,7%), v Pardubickém kraji (19%) a ve Zlínském kraji (7,1%).

Závěr

Většina pracovníků veřejné správy pojmy mobbing a staffing nezná, jediným termínem, který převážně znají je bossing. Poté co se zprůměrnila úspěšnost, došlo k vyvrácení první hypotézy, jelikož se ukázalo, že většina zaměstnanců veřejné správy, neví, co tyto formy šikany znamenají.

Nejlépe se v této oblasti orientují zaměstnanci veřejné správy z Plzeňského a Libereckého kraje. Ukázalo se, že muži a ženy znají tyto pojmy ve stejné míře. Nejlépe si vedli zaměstnanci veřejné správy, kterým je okolo 31-45 let, naopak nejméně tyto termíny znají nejstarší zaměstnanci. Nejvíce ovlivňuje znalost těchto pojmů nejvyšší dosažené vzdělání, jelikož zaměstnanci s vystudovanou střední školou s maturitou znají tyto termíny méně než pracovníci s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Pod sexuálními obtěžováními si pracovníci veřejné správy nejčastěji představují nevhodné sexuální narážky, které mají podobu různých sexuálních vtipů, poznámek na vzhled dotyčné osoby či nežádoucího oslovování konkrétního zaměstnance/zaměstnankyně. Dále pak v souvislosti s tímto pojmem uváděli sexuální návrhy a fyzický kontakt, který se podle nich projevuje nejčastěji nepříjemnými doteky.

Z výzkumu vyšlo najevo také, že se se šikanou na pracovišti někdy potýkal každý čtvrtý člověk, tím se také potvrdila druhá hypotéza, tedy že většina pracujících osob nikdy nebyla obětí žádné formy šikany na pracovišti. Nejvíce se zaměstnanci potýkají s bossingem, jak i ukazují mezinárodní studie, následuje mobbing, sexuální obtěžování a nejméně často se na pracovištích vyskytuje staffing. Nejvíce se šikana na pracovišti objevuje v Karlovarském, Plzeňském a Libereckém kraji, naopak nejméně se s ní můžeme setkat v kraji Olomouckém, Jihočeském, Pardubickém a Zlínském.

Resumé

This bachelor thesis is divided into two parts. The first part is dedicated to the theory of workplace bullying and contains short descriptions of bullying and workplace bullying. In this part individually forms of workplace bullying like mobbing, bossing, staffing and sexual harassment are also described in detail.

The second part includes analysis of the awareness of public administration workers in the field about workplace bullying. This research was realized by questionnaire and showed that most of public administration workers don't know terms like mobbing or staffing. The only term they know is bossing.

Analysis of the questionnaire also showed that under the term sexual harassment most of public administration workers see inappropriate sexual innuendos, sexual proposal and physical contact in the form of inappropriate touches.

This research was also focused on the occurrence of workplace bullying in the Czech Republic and forms that are the most common. According to this research every fourth person became a victim of workplace bullying.

In the Czech Republic the most common form of workplace bullying is bossing. The second most common is mobbing followed by sexual harassment. Staffing is the form of workplace bullying which is the least common.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-865-1734-9.

BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-802-6209-386.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-802-4450-803.

FUCHS, Helmut a Andreas HUBER. *Bossing - wenn der Chef mobbt: Strategien gegen den Psychokrieg*. Stuttgart: Verlag Kreuz, © 2009. ISBN 978-3-7831-3256-4.

KOUBEK, Ladislav. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. V Brně: Motiv Press, 2014. ISBN 978-808-7981-122.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-733-0090-7.

MACKINNON, Catharine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1979. ISBN 9780300022995.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.

WYNNE, Richard a et. AL. *Podpora duševního zdraví na pracovišti: Pokyny k uplatňování komplexního přístupu*. Lucemburk: Evropská unie, © 2017. ISBN 978-92-79-66307-9.

Elektronické knihy:

Bezpečný podnik: Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby [online]. Druhé. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, ©2016 [cit. 2020-04-21]. ISBN 978-80-87676-21-9. Dostupné z: <https://www.vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mobbingnebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>

SMETÁČKOVÁ, I. a I. FELLEROVÁ PALKOVSKÁ ET AL. *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: Příručka pro úřady* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, ©2019 [cit. 2020-04-21]. ISBN 978-80-7440-234-0. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>

Internetové zdroje:

Bossing – so erkennen Sie Mobbing durch den Chef. *Personalwissen: Arbeitsrecht, Ausbildung & Personal* [online]. Bonn: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft, © 2021, 15.01.2021 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://www.personalwissen.de/arbeitsrecht/arbeitsschutz/bossing-erkennen/>

Bullying at Work. *Health and Safety Authority: Healthy, safe and productive lives and enterprises* [online]. Dublin: Health & Safety Authority, © 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: https://www.hsa.ie/eng/Workplace_Health/Bullying_at_Work/

Definition of bullying. *National Centre Against Bullying* [online]. South Melbourne: Alannah & Madeline Foundation, © 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.ncab.org.au/bullying-advice/bullying-for-parents/definition-ofbullying/>

Důstojné pracoviště ve veřejné správě [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019 [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz>

MAI, Jochen. Bossing: Wenn der Chef mobbt... *Karriere bibel* [online]. Kerpen: Karrierebibel.de, © 2007-2021, 12. Januar 2021 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://karrierebibel.de/bossing/>

PIENIAZEK, Johanna. *Staffing: Wenn Mitarbeiter ihren Chef schikanieren*. Digitaler Mittelstand: das Zukunftsportal für Entscheider [online]. Bonn: Telekom Deutschland, 7.Oktober 2015 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://digitalermittelstand.de/business/ratgeber/staffing-wenn-mitarbeiter-ihren-chefschikanieren-14996>

Vše o šikaně. *Mobbing Free Institut* [online]. Praha: Mobbing Free Institut, © 2016-2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: [https://mobbingfreeinstitut.cz/encyklopedie-sik any/](https://mobbingfreeinstitut.cz/encyklopedie-sik-any/)

WALTER, Plutsch. Mobbing. *HSSG Landesverband NÖ* [online]. Gars am Kamp: HSSG Landesverband NÖ, © 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.hssg.at/betroffenearbeit/mobbing/index.html>

Odborné články:

HEINZ, Leymann. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. Springer Publishing Company, © 1990, **5**(2), 119-126. ISSN 1945-7073. Dostupné z: doi:10.1891/vv.5.2

MATTHIESEN, Stig Berge a Ståle EINARSEN. Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. © 2010, **13**(2), 202-248. ISSN 1093-4537. Dostupné z: doi:10.1108/IJOTB-13-02-2010-B004

Schikanierte Chefs: Staffing. *ManagerSeminare: Das Weiterbildungsmagazin*. Bonn: www.managerseminare.de, September 2012, (174), 50-55. ISSN 0938-6211.

Prezentace:

GILBERTOVÁ, Sylva: *Zdravotní důsledky stresu* [online prezentace]. [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.ergonomicka.cz/app/uploads/zdravotnidusledky-stresu-sylva-gilbertova.pdf>

PRAMENY A PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákony:

Česká republika. Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů*, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupný také z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. ISSN 1211-1244.

Česká republika. Zákon č. 65/1965 Sb. ze dne ze dne 16. června 1965, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 1965, částka 32. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>. ISSN 0322-8037.

Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. ISSN 1211-1244.

Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne ze dne ze dne 23. dubna 2008, Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů*. 2009, částka 58. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>. ISSN 1211-1244.

Směrnice:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) 2006/54/EU ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. In: *Úřední věstník Evropské unie*, L 204, 26.7.2006, s. 23-36. ISSN 1725-2555. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2006:204:FULL&from=DE>

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Rozložení respondentů podle věku.....	34
Graf č. 2: Rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání	34
Graf č. 3: Počet respondentů z dílčích krajů.....	35
Graf č. 4: Počet odpovědí na 5. otázku	36
Graf č. 5: Procentuální rozdělení odpovědí na 6. otázku.....	37
Graf č. 6: Úspěšnost z hlediska dílčích krajů.....	38
Graf č. 7: Úspěšnost v závislosti na vzdělání	39
Graf č. 8: Procentuální rozložení odpovědí na 7. otázku.....	40
Graf č. 9: Úspěšnost z hlediska dílčích krajů.....	40
Graf č. 10: Úspěšnost v závislosti na věku	41
Graf č. 11: Úspěšnost z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání	41
Graf č. 12: Procentuální rozložení odpovědí na 8. otázku.....	42
Graf č. 13: Úspěšnost z hlediska dílčích krajů.....	43
Graf č. 14: Úspěšnost v závislosti na vzdělání	44
Graf č. 15: Nejčastější formy sexuálního obtěžování podle odpovědí respondentů.....	45
Graf č. 16: Počet respondentů, kteří byli obětmi šikany	45
Graf č. 17: Jednotlivé formy šikany, se kterými se respondenti potýkali.....	46
Graf č. 18: Výskyt šikany v dílčích krajích	47
Graf č. 19: Průměrná znalost forem šikany	48
Graf č. 20: Průměrná úspěšnost z hlediska dílčích krajů.....	49
Graf č. 21: Průměrná úspěšnost z hlediska vzdělání	49

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Rozdělení odpovědí na 6. otázku	37
Tabulka č. 2: Rozdělení odpovědí na 7. otázku	39
Tabulka č. 3: Rozdělení odpovědí na 8. otázku	42

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník k bakalářské práci na téma Šikana na pracovišti

Dotazník k bakalářské práci na téma
ŠIKANA NA PRACOVIŠTI VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Dobrý den,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto anonymního dotazníku k mé bakalářské práci. Dotazník Vám zabere cca. 5 minut a je orientovaný především k tomu, aby zjistil znalosti společnosti v oblasti šikany na pracovišti.

Děkuji Vám za váš čas a ochotu

Simona Dobrovolná

1. Uveďte své pohlaví*

- Muž
- Žena

2. Věková kategorie*

- 18 - 30 let
- 31 - 45 let
- 46 - 60 let
- 61 - 75 let

3. V jaké kraji žijete?*

- Hlavní město Praha
- Jihočeský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Kraj Vysočina
- Královéhradecký kraj
- Liberecký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Olomoucký kraj
- Pardubický kraj
- Plzeňský kraj
- Středočeský kraj
- Ústecký kraj
- Zlínský kraj

4. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*

- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

5. Setkal/a jste se někdy s nějakým z těchto pojmů?*

- Mobbing
- Bossing
- Staffing
- Sexuální obtěžování
- S žádným z těchto pojmů jsem se nikdy nesetkal/a

6. Jak byste definoval/a pojem „mobbing“ ?*

.....

7. Jak byste definoval/a pojem „bossing“ ?*

.....

8. Jak byste definoval/a pojem „staffing“ ?*

.....

9. Jak byste definoval/a pojem „sexuální obtěžování“ ?*

.....

DALŠÍ STRANA

Mobbing: Mobbing je pojmenování pro systematickou nepřátelskou a neetickou komunikaci směřovanou jedním nebo více zaměstnanci k jednomu zaměstnanci.

Bossing: Jedná se o druh šikany na pracovišti, kdy zaměstnanec je systematicky šikanován svým nadřízeným.

Staffing: Staffing je protikladem bossingu, tzn. že oběť v tomto případě představuje vedoucí pracovník a agresorem je jeho podřízený.

Sexuální obtěžování: Jedná se o chování, které má sexuální povahu, přičemž tato povaha může být vyjádřena jak ve fyzické formě, tak i ve formě verbální či neverbální.

10. Byl/a jste někdy obětí šikany na pracovišti?*

- Ano
- Ne

11. Pokud jste v předešlé otázce zaškrtl/a odpověď „ano“, tak o jaký druh šikany na pracovišti se jednalo?

- Mobbing
- Bossing
- Staffing
- Sexuální obtěžování

12. Znáte někoho, kdo byl obětí šikany na pracovišti?*

- Ano
- Ne

13. Pokud jste v předešlé otázce zaškrtnul/a odpověď „ano“, tak o jaký druh šikany na pracovišti se jednalo?

- Mobbing
- Bossing
- Staffing
- Sexuální obtěžování