



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích v Německu



Georgia Strati LL.M

DP | důstojné pracoviště
ve veřejné správě

Obsah

Shrnutí	2
Úvod – předmět a cíle	3
1. Klíčové pojmy	5
2. Politika trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti	6
3. Analýza specifických nástrojů prevence a eliminace šikany na pracovišti	7
3.1. Legislativní nástroje	7
3.1.1. Řízení pracovní integrace	7
3.1.2. Zákaz viktimizace	7
3.1.3. Povinnost péče ve veřejném sektoru	7
3.1.4. Právo podat stížnost	7
3.1.5. Úloha rady zaměstnanců	7
3.2. Administrativní nástroje	8
3.2.1. Koordinátoři konfliktů	8
3.2.2. Diversity Mainstreaming a řízení veřejné správy	8
3.3. Informační nástroje	8
3.3.1. Národní strategie / iniciativy	8
3.3.2. Telefonické linky pomoci	9
3.3.3. Portály s tematikou šikany na pracovišti	9
3.3.4. Materiály týkající se šikany na pracovišti	9
4. Praktická stránka prevence a eliminace šikany na pracovišti ve společnostech a organizacích	11
5. Příklady úspěšné implementace prevence a eliminace šikany na pracovišti, ve firmách a organizacích	12
6. Závěr	15
Seznam použitých nástrojů	17
Zdroje	18
Seznam metod	21
Seznam zkratk	22
Slovník užitečných pojmů	23

Shrnutí

Předkládaná analytická zpráva je součástí probíhajícího výzkumu na téma projektu Důstojného pracoviště ve veřejné správě, zaměřeného na vytvoření dlouhodobě udržitelného systému rozvoje kompetencí zaměstnanců veřejné správy v oblasti ochrany před šikanou na pracovišti a jeho implementaci do praxe. Zpráva prezentuje výsledky důkladného teoretického výzkumu zkoumající fenomén šikany na pracovišti – **Mobbing, Bullying**¹ – v Německu se zaměřením na konkrétní preventivní strategie a zásady správné praxe, které byly vybrány ad hoc za účelem řešení tohoto problému. Klíčovými institucemi Spolkové republiky Německo, které se zaměřují na otázku šikany na pracovišti, jsou:

- Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS).
- Spolkový antidiskriminační úřad (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS).
- Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA).

Společná německá strategie bezpečnosti a zdraví při práci (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, GDA) navíc vytvořila pracovní program „Psyche“ s internetovým portálem, kde zaměstnavatelé a zaměstnanci mohou najít všechny potřebné informace o tématu psychických napětí v práci. Důležitými sociálními partnery pro veřejný sektor jsou Německý odborový svaz (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) a Sdružený odborový svaz služeb (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di).

Přestože německý právní rámec chrání zaměstnance před fenoménem šikany na pracovišti a zvyšuje se povědomí o problému šikany a jeho dopadu (zejména psychosociální riziko v oblasti zaměstnanosti), existuje několik faktorů, které odrazují zaměstnance od hlášení závažných incidentů na pracovišti, zejména se jedná o strach z reakcí, které by následovaly.

1 V německém kontextu je používán termín Workplace Mobbing.

Úvod – předmět a cíle

Fenomén šikany na pracovišti je v Německu označován termínem „mobbing“, zapůjčeným z angličtiny, odvozený od slovesa „mob“. Ačkoli pojem jako takový nemá konzistentní teoretický rámec, nejvíce užívanou definici vytvořil Heinz Leymann z 90. let (Leymann 1990). Absence zákonné definice mobbingu odstartovala tlak na všech právních úrovních k přijetí příslušného zákona. Německý spolkový sněm (Deutscher Bundestag) nedávno zamítl legislativní návrh předložený Stranou zelených (Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen), jehož cílem bylo zavést pojem mobbing do právní definice jako formy porušení obecného osobního práva, klasifikovaného podle obecného Zákona o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), který se vztahuje na všechny soukromé a veřejné pracovní vztahy.

Abychom mohli (dle německé judikatury a výzkumníků) jednání označit za šikanu na pracovišti (mobbing), **musí splňovat následující předpoklady** (s. také Schramm 2012, s. 970):

1. Jednání pachatele musí představovat sled několika událostí v delším časovém období, s cílem pronásledovat a obtěžovat oběť;
2. Jednání musí vykazovat znaky porušení práv nebo zákonných zájmů oběti;
3. Jednání by mělo být prováděno jednostranně. V případě vzájemných urážek se nejedná o šikanu na pracovišti.

Od doby, kdy vstoupil v platnost Zákon o rovném zacházení, který platí jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru (odst. 3, písm. 3), s definicí obtěžování (harassment) jako formy diskriminace, započala diskuse o diskriminačních motivech mobbingu, souvisejících s jedním z chráněných důvodů: rasový nebo etnický původ, pohlaví, náboženství, víra, zdravotní postižení, věk, sexuální identita. Sexuální obtěžování a obtěžování na pracovišti spojené s jednou z výše uvedených charakteristik diskriminace jsou rovněž považovány za diskriminaci ve smyslu právní definice. Obecný antidiskriminační zákon upravuje práva a opatření, která mohou zaměstnavatelé přijmout, aby zabránili diskriminaci a chránili práva zaměstnanců. Boj proti diskriminaci je také institucionálně podporován zřízením Spolkového antidiskriminačního úřadu při Spolkovém ministerstvu pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mládež. Každý, kdo se domnívá, že je diskriminován nebo obtěžován z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženství, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity, se na tento úřad může obrátit.

Existují tři typy šikany na pracovišti:

- mobbing v užším smyslu, který označuje šikanu mezi spolupracovníky, kteří jsou na stejné úrovni hierarchie;
- bossing, v případě situace, kdy zaměstnavatel nebo nadřízený obtěžuje podřízeného zaměstnance;
- staffing, v případě, kdy podřízený obtěžuje zaměstnavatele nebo nadřízeného.

V praxi se nejběžněji setkáváme s mobbingem a bossingem. Staffing je spíše výjimečnou záležitostí, která není v německé judikatuře dokumentována.

Druhy šikany na pracovišti jsou rozmanité a variabilní. Základní rozdíl spočívá ve formě obtěžování. Ze strany manažera souvisí většinou s jeho výsadami. Může mít podobu pokárání, odmítnutí povýšení, zadání nerealistických pokynů (jak je stanoveno v pracovním právu). Ze strany spolupracovníků může obtěžování souviset s mezilidskými vztahy, například sociální vyloučení a urážky, útoky a někdy i ublížení na zdraví. Je třeba zmínit, že praktiky, které si představíme při běžném hovorovém použití slova mobbing – asociální a nepřátelské

jednání, se z právního hlediska nemusí vždy považovat za mobbing. Dle právní definice musí mít šikana na pracovišti za následek psychické, fyzické násilí nebo formu sexuálního obtěžování a obtěžování.

Koncept šikany na pracovišti v Německu postrádá jednotný teoretický základ a platný rozsah. V praxi byl k pojetí konceptu použit popisný přístup (Rothe et al. 2017, s. 177). Cílem této analytické zprávy však bylo shromáždit a analyzovat informace týkající se národní reakce na fenomén šikany a posoudit skutečný dopad na eliminaci tohoto problému.

1. Klíčové pojmy

Je třeba poznamenat, že téměř neexistují statistické evidence o obecných formách neetického chování, např. data týkající se mobbingu chybí téměř úplně. Data byla k dispozici pouze u některých institucí (Demmke 2006, s. 70). Podle příslušných údajů zveřejněných Spolkovým statistickým úřadem (Statistisches Bundesamt, Destatis) 5 % dotázaných zaměstnanců, kteří zažili obtěžování (harassment) na pracovišti, trpělo také mobbingem na pracovišti. (Destatis 2017, s. 64)

Poslední reprezentativní studie z roku 2002, tzv. Zpráva o mobbingu, předložila následující výsledky: 5,5 % dotazovaných zaměstnanců v roce 2000 v Německu zažilo šikanu na pracovišti (Workplace Mobbing). (Meschkutat, Stackelbeck & Langenhoff, s. 23–25).

Tabulka 1: Celková míra zaměstnanosti/nezaměstnanosti (muži, ženy)

	2002	2005	2010	2015	2017
Míra zaměstnanosti/celkem:	65.4	65.5	71.3	74	75.2
Zaměstnanost muži:	71.8	71.3	76.3	78	78.9
Zaměstnanost ženy:	58.8	59.6	66.2	69.9	71.5
Míra nezaměstnanosti celkem:	8.65	11.17	6.97	4.62	3.75
Nezaměstnanost ženy:	8.83	11.40	7.37	4.98	4.12
Nezaměstnanost muži:	8.429	10.888	6.498	4.221	3.315

Data: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

Tabulka 2: Celkový počet zaměstnanců v Německu (muži, ženy)
Celkový počet zahraničních Zaměstnanců v Německu (muži, ženy)

	30. 06. 2002	30. 06. 2005	30. 06. 2010	30. 06. 2015	30. 06. 2017
Celkový počet zaměstnanců v Německu:	27.659.831	26.299.560	27.966.601	30.771.297	32.164.973
Zaměstnanci muži:	15.288.011	14.404.397	15.149.301	16.504.172	17.273.293
Zaměstnanci ženy:	12.371.820	11.895.163	12.817.300	14.267.125	14.891.680
Zahraniční zaměstnanci celkem:	1.929.543	1.711.997	1.88.869	2.829.470	3.470.146
Zahraniční zaměstnanci muži:	1.239.776	1.087.851	1.162.081	1.752.658	42.179.403
Zahraniční zaměstnanci ženy:	689.767	624.146	716.788	1.076.812	1.290.743

Data: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/insgesamt.html>

2. Politika trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti

Ačkoli Spolková republika Německo stanovila jako hlavní prioritu prevenci a eliminaci šikany na pracovišti, v posledních letech se německá politika trhu zaměřovala především integrací uprchlíků.

Spolkový antidiskriminační úřad (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS) je klíčovou institucí a hlavním partnerem pro řešení otázek šikany na pracovišti ve veřejném sektoru, ačkoli se její pravomoci řídí především Obecným zákonem o rovném zacházení a konkrétními chráněnými důvody popsány v zákonu – rasa nebo etnický původ, pohlaví, náboženství nebo víra, věk, zdravotní postižení nebo sexuální identita (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG).

Pokud jde o řešení šikany na pracovišti, Spolkový antidiskriminační úřad postupuje podle níže uvedených kroků²:

- *Kancelář pro stížnosti*
Osoba, která má pocit, že se stala obětí šikany na pracovišti, se obrátí na úřad pro stížnosti a podá příslušnou stížnost s popisem situace. Kancelář pro stížnosti funguje jak pro osoby hledající pomoc a ochranu, tak pro pachatele s cílem shromáždit více skutečností o případu. Do procesu jsou rovněž zahrnuti případní svědci. V této fázi jsou brány v úvahu potřeby a přání oběti šikany.
- *Budování povědomí*
V méně závažných formách šikany na pracovišti (které nepředstavují trestné chování) je cílem, aby pachatel pochopil své protiprávní jednání a jeho důsledky. Důležitým prvkem je také podpora vzájemného respektu.
- *Řešení konfliktů*
Pokud je to možné, zúčastněné strany se znovu účastní procesu řešení konfliktů, který je nejen dokumentován, ale i monitorován.
- *Důsledky pro pachatele*
V závislosti na závažnosti vyšetřovaného případu může pachatel dostat varování nebo může být upozorněn na možnost propuštění.
- *Nápravné prostředky pro oběť šikany na pracovišti*
Dle míry poškození může být oběť šikany podporována v případných právních nárocích a psychologickém poradenství (eventuální léčbě).

Pro další informace prosím kontaktujte:

Nathalie Schlenzka

Konzultant výzkumu

Oddělení výzkumu a politiky (Department of Research and Policy)

Spolkový antidiskriminační úřad (Federal Anti-Discrimination Agency)

Glinkastraße 24, 10117 Berlin

Telephone: 030 18555-1813

Fax: 030 18555-41813

E-Mail: Nathalie.Schlenzka@ads.bund.de

Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de

² Volba kroků v procesu se může ve skutečnosti lišit dle daného případu.

3. Analýza specifických nástrojů prevence a eliminace šikany na pracovišti

3.1. Legislativní nástroje

3.1.1. Řízení pracovní integrace

Od roku 2004 jsou zaměstnavatelé v soukromém i veřejném sektoru povinni podle kap. 167, odst. 2 Sociálního zákona IX (Sozialgesetzbuch IX, SGB IX) nabízet všem zaměstnancům, kteří čerpali pracovní neschopnost déle než šest týdnů, nepřetržitě nebo opakovaně během jednoho roku, tzv. Řízení pracovní integrace (Betriebliches Eingliederungs – Management, BEM). V případech šikany, které vedla k závažnému psychickému stresu, může BEM potenciálně objasnit příčiny pracovní neschopnosti zaměstnance, protože mezi úkoly zaměstnavatele patří zajistit hladké překonání pracovní neschopnosti a zjistit jaký druh pomoci je potřebný k tomu, aby se v budoucnu pracovní neschopnosti z důvodu šikany zabránilo. BEM se účastní zástupci zaměstnanců, zaměstnaneckých rad a v případě osob se závažným zdravotním postižením jejich zástupce.

Účast zaměstnanců je vždy dobrovolná a proces jako takový může potenciálně nejen ad hoc odhalit případ šikany na pracovišti, ale i se s ním účinně vypořádat, například možností přestupu na jinou pracovní pozici, zejména ve veřejném sektoru, kde je přestup na jiné oddělení možný.

Kritici metody BEM poukazují především na celkově nízkou kvalitu a transparentnost celého postupu a na problém ochrany údajů.

3.1.2. Zákaz viktimizace

Zákaz viktimizace je zakotven v ustanovení Obecného zákona o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) § 5, odst. 1, písm. 16 AGG, který zakazuje viktimizaci nejen u zaměstnanců, kteří uplatňují svá práva, ale i u pracovníků, kteří podporují nebo podávají svědectví, čímž podporují kulturu zdravého pracovního prostředí.

3.1.3. Povinnost péče ve veřejném sektoru

Povinnost péče ve veřejném sektoru je zakotvena ve Spolkovém zákonu o úřednících (Bundesbeamtengesetz, BBG), který se konkrétně zabývá podmínkami zaměstnání státních zaměstnanců v Německu. Kap. 78 BBG zejména popisuje jeden z německých principů státní služby, a to povinnost péče (Fürsorgepflicht) zaměstnavatele o blaho státních zaměstnanců.

3.1.4. Právo podat stížnost

V případě šikany na pracovišti mohou podat státní zaměstnanci v Německu stížnost nejen jako oběti, ale i jako svědci, podle ust. 125, odstavec. 1 Spolkového zákona o úřednících (Bundesbeamtengesetz, BBG).

3.1.5. Úloha rady zaměstnanců

1) Compliance (Dodržení pracovněprávních předpisů)

Mezi obecné úkoly rady zaměstnanců patří povinnost zajistit dodržování pravidel platných pro zaměstnance. Zejména ve veřejném sektoru v Německu, podle kap. 68, odst. 1. o spolkovém zastupování zaměstnanců ve veřejné správě (Bundespersönalvertretungsgesetz, BPersVG) patří mezi obecné úkoly rady zaměstnanců povinnost zajistit dodržování pravidel,

která se vztahují na zaměstnance.

2) Zakládající dohody

Relevantní pracovní dohoda ve veřejném sektoru podle ustanovení 75, odst. 3, písm.11 BPersVG, může také podstatně přispět k zamezení šikany na pracovišti. Inovativní přístup k šikaně na pracovišti se vyvinul v Mnichově, jehož městská rada začala pracovat proti šikaně na pracovišti již v roce 1996. Město Mnichov bylo jednou z prvních veřejných správ v Německu, která uzavřela zakládající dohodu proti šikaně na pracovišti, která podrobně popisuje práva a povinnosti zaměstnanců a orgánů dohledu, včetně zástupců zaměstnanců. Ve verzi z roku 2001 je stále více zdůrazňována preventivní povaha dohody o založení (<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Personalentwicklung/Konfliktsituationen/Mobbing/DV-Mobbing.html>). Dalším příkladem zakládající dohody zaměřené na šikanu na pracovišti je dokument Oddělení státní policie ve Šlesvicku-Holštýnsku (https://www.patrick-breyer.de/wp-content/uploads/2017/05/Dienstvereinbarung_Mobbing_S-H-2004.pdf).

3.2. Administrativní nástroje

3.2.1. Koordinátoři konfliktů

Jedním z návrhů, jak bojovat proti šikaně na pracovišti, je zřídit nezávislá kontaktní místa pro řešení konfliktů a oběti šikany. V ideálním případě by měli koordinátoři konfliktů představovat nezávislé partnery, kteří komunikují s psychology, lékaři a právníky (Litzcke, Schuh & Pletke 2013, s. 123).

3.2.2. Diversity Mainstreaming a řízení veřejné správy

Propagace diverzity může přispět k lepšímu pochopení hodnotových rozdílů. Organizace, která se aktivně angažuje v propagaci rozmanitosti, může snadněji působit proti šikaně na pracovišti již ve velmi rané fázi. (Litzcke, Schuh & Pletke 2013, s. 123–124).

3) Charta diverzity

Charta diverzity (Charta der Vielfalt) je podniková iniciativa na podporu rozmanitosti ve společnostech a institucích, která byla zahájena v prosinci 2006 a jejímž cílem je podpořit uznávání, oceňování a integraci rozmanitosti do německé obchodní kultury (www.charta-der-vielfalt.de). / en / asociace rozmanitosti-charty / charty o rozmanitosti /). Hlavním tématem Charty je vytvoření pracovního prostředí bez předpojatosti, což jednoduše znamená, že by měli být oceňováni všichni zaměstnanci – bez ohledu na pohlaví, sexuální identitu, národnost, etnický původ, náboženství, fyzické schopnosti, věk, sexuální orientaci a identitu. Charta je dobrovolným závazkem ze strany signatářů, které se skládají z více než 3 000 společností a organizací na podporu rozmanitosti a schopnosti ocenit každého zaměstnance bez předsudků v podnikové kultuře.

3.3. Informační nástroje

3.3.1. Národní strategie / iniciativy

4) Společná německá strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Společná německá strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie, GDA) je iniciativou německé vlády, spolkových států (Länder) a institucí úrazového pojištění, jejímž cílem je modernizovat německý systém ochrany

zdraví a bezpečnosti při práci a podněcovat společnosti, aby posílily bezpečnost a zdraví na pracovišti. Aliance vytvořila pracovní program „Psyche“ s internetovým portálem³, kde mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci najít všechny potřebné informace o tématu psychického napětí v práci. Program má slogan „Omezit stres – rozvíjet potenciál“. Program poskytuje doporučení, jak vyhodnocovat psychosociální rizika. Společnosti mají dále k dispozici vyškolené inspektory z úřadu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a institucí úrazového pojištění, kteří pomáhají identifikovat duševní stres a radí společně v otázce nastavení pracovní doby a řešení traumatických událostí na pracovišti.

5) Iniciativa Nová kvalita práce

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo národní iniciativu „Nová kvalita práce“ (Iniciativa Neue Qualität der Arbeit – INQA). V roce 2003 byla založena tematická skupina „Traumatické incidenty“, jejíž aktivity zahrnují téma násilí při práci. Na konci roku 2008 se z iniciativy INQA stala pravidelná pracovní skupina pod dohledem německého sociálního úrazového pojištění (Deutsche) Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV).

3.3.2. Telefonické linky pomoci

Pomocná linka šikany na pracovišti Regionálního institutu pro pracovní struktury v Severním Porýní-Vestfálsku (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen) je považována za příkladné opatření pro prevenci a eliminaci šikany na pracovišti v Německu.

Další informace: <https://www.komnet.nrw.de/service/MobbingLine/>.

3.3.3. Portály s tematikou šikany na pracovišti

Veřejná správa v Německu často předkládá v různých formách systematický digitální přístup k řešení šikany na pracovišti. Jeden z těchto portálů byl vytvořen bavorským státním úřadem pro zdraví a bezpečnost potravin (Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit): www.lgl.bayern.de/arbeitschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/mobbing/index.htm; <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisation-sreferat/Personalentwicklung/Konfliktsituationen/Mobbing.html>) a městem Mnichov. Portály jsou zvláště ceněny pro široké spektrum a hloubku informací.

3.3.4. Materiály týkající se šikany na pracovišti

Veřejný sektor vydal řadu relevantních materiálů, z nichž nejvýznamnější jsou:

- Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci zveřejnil v roce 2007 příručku, která nabízí konkrétní praktické rady na téma řešení problematiky šikany na pracovišti (BAuA 2007);
- Spolkový antidiskriminační úřad (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS) vydal příručku pro administrativní zaměstnance s názvem „Diversity Mainstreaming for Administrations“ ([www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Viversity_Vain40_final207_final_Vain209_final_Vain20_final_Vain20_final_Verze_final_Verze_final_Verze_franze_diversita_franze_diversita\)_blob=publishingFile & v = 2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Viversity_Vain40_final207_final_Vain209_final_Vain20_final_Vain20_final_Verze_final_Verze_final_Verze_franze_diversita_franze_diversita)_blob=publishingFile&v=2));
- Spolkový antidiskriminační úřad dále vydal v březnu 2019 příručku pro zaměstnance, zaměstnavatele a radu zaměstnanců „Co dělat v případě sexuálního obtěžování na praco-

³ Prezentace programu je v angličtině dostupná na: https://www.gda-psyche.de/DE/Service/English/english_node.html.

višti?“ (Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

4. Praktická stránka prevence a eliminace šikany na pracovišti ve společnostech a organizacích

Pro odstranění problému, který vyžaduje interdisciplinární přístup, jsou potřebné široké znalosti a hluboké porozumění teoretickým aspektům šikany na pracovišti (Arnautović 2013, s. 193). Protože se šikana na pracovišti neobjevuje pouze v různých formách, ale také v jemných nuancích, bývá někdy velmi obtížné ji odhalit (Arnautović 2013, s. 195). Současně je určení přesného začátku šikany klíčové pro výběr vhodných opatření a boji proti tomuto jevu, protože mnoho případů vyžaduje rehabilitaci oběti (Arnautović 2013, s. 201). Složitost problému vyžaduje, aby do opatření proti mobbingu byly zahrnuty nejen manažerské struktury, ale také odborníci z různých oborů, jako jsou sociologové, psychologové, psychiatři, odborníci na pracovní zdraví, právní experti a další (Arnautović 2013, s. 201). Je zásadní, aby se k problému přistupovalo z hlediska prevence a včasného zásahu managementu (Arnautović 2013, s. 201).

K preventivním opatřením patří:

- zavedení systému včasného varování,
- informační ofenzivní strategie pomocí letáků, brožur s událostmi na toto téma,
- relevantní školení pro všechny zaměstnance bez ohledu na pracovní pozici,
- vytvoření skupin s tematikou šikany na pracovišti,
- založení zdravotní skupiny,
- zapojení speciálně vyškoleného zástupce,
- vytvoření systému stížností, který zahrnuje formální i neformální řešení,
- pracovní/zakládající dohody v kontextu ochrany před šikanou na pracovišti,
- snaha o průhlednost rozhodnutí a pracovních procesů,
- odstranění rigidní hierarchie (s nejistým úspěchem ve veřejném sektoru kvůli specifikům veřejné správy),
- kritické přezkoumání přidělených úkolů,
- specifická a ad hoc kvalifikace zaměstnanců,
- zvážení individuálních potřeb při přijetí do zaměstnání,
- podpora rozvoje osobnosti zaměstnanců,
- výběr orgánů dohledu se znalostmi řešení konfliktů,
- rozdělení rutinních činností mezi několik zaměstnanců.

(BAuA 2007, s. 26)

5. Příklady úspěšné implementace prevence a eliminace šikany na pracovišti, ve firmách a organizacích

Podle Spolkového antidiskriminačního úřadu se musí němečtí výzkumníci zabývající se oblastí šikany na pracovišti vypořádat se skutečností, že o formách a rozsahu obtěžování a šikany na pracovišti je známo jen velmi málo informací, a to z toho důvodu, že oběti nemají tendenci problém zveřejňovat. Oblast je špatně prozkoumána a příslušné údaje jsou považovány za nedostačující (BöcklerImpuls 2014, s. 7; Ebisui, Cooney & Fenwick 2016, s. 136).

Vzhledem k dostupným údajům a po provedení soukromého výzkumu jsou v rámci předkládané zprávy vybrány tři organizace veřejného sektoru a jedna soukromá společnost, které představují příklad úspěšné prevence a eliminace šikany na pracovišti.

1) Německá spolková policie (Bundespolizei)

Spolková policie Německa vydala v roce 2015 komentář v případě skandálu „brutality“, který vyšel najevo, když se potvrdilo podezření, že němečtí důstojníci v Hannoveru jednají hrubým a urážlivým způsobem s migranty. Během vyšetřování se ukázalo, že kolegové o hrubém chování a útočných taktikách důstojníků věděli, ale báli se zasáhnout ze strachu, že by mohli být šikanováni. Po tomto děsivém odhalení vytvořila Spolková policie Německa důvěrné poradenské středisko, které slouží jako komunikační fórum v případech podobných incidentů. Dalším nástrojem spolkové policie je intranet, soukromá síť přístupná pouze zaměstnancům, která podobně jako poradenské centrum poskytuje možnost svěřit se s nepříjemnou situací. Některý z problémů je občas zveřejněn příslušným oddělením.

Pro další informace prosím kontaktujte:

Mandy Müller

Spolkové policejní ředitelství
Výkonné vedení

Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Postupim
E-mail: presse@polizei.bund.de

2) Bavorská státní opera

Po kampani #MeToo se veřejné kulturní instituce potýkají s kontrolou své politiky prevence a eliminace šikany na pracovišti. Bavorská státní opera (Bayerische Staatsoper) byla vybrána jako zástupce veřejné organizace, protože se v této instituci nikdy neobjevila negativní publicita spojená s šikanou na pracovišti. Její firemní kultura má skvělou pověst.

Pro další informace prosím kontaktujte:

Christoph Koch

Bavorská státní opera

Max-Joseph-Platz 2
D-80539 München
Tel.: +498921851020
E-mail: christoph.koch@staatsoper.de

3) Město Mnichov

Veřejná správa německého města Mnichov byla jedna z prvních, která uzavřela zakládající dohodu proti šikaně na pracovišti, která podrobně popisuje práva a povinnosti zaměstnanců a supervizorů, včetně zástupců zaměstnanců. V nové verzi z roku 2001 se více zdůrazňuje preventivní práce proti šikaně na pracovišti.

(<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Personalentwicklung/Konfliktsituationen/Mobbing/DV-Mobbing.html>).

Významným aspektem výše uvedené dohody je skutečnost, že podání stížnosti v souvislosti s šikanou na pracovišti nemá vliv na profesní kariéru zúčastněných osob.

Mobbing na pracovišti je dle dohody rozdělen do pěti kategorií jednání:

- útoky na komunikační úrovni,
- útoky na sociální vztahy,
- útoky na sociální prestiž,
- útoky na kvalitu práce a životní podmínky,
- útoky na zdraví.

Poradenství a podporu zúčastněným stranám poskytují:

- zástupce zaměstnanců,
- zástupce pro osoby se zdravotním postižením,
- úředník pro rovné příležitosti,
- psychosociální poradenské středisko,
- služba ochrany zdraví při práci,
- právní a organizační oddělení.

Dalšími kroky řešení konfliktů jsou:

- okamžitá individuální diskuse se zúčastněnými stranami,
- hledání možných řešení,
- zapojení supervizora v případě strategie konfliktů, jsou-li všechny diskuse, nabídky
- opatření neúspěšné, mohou se postižené osoby písemně obrátit na nadřízeného supervizora
- pokud nebude řešení konfliktů úspěšné, mohou vyhledat zúčastněné strany odbornou pomoc buď prostřednictvím komunálního psychosociálního poradenství, nebo prostřednictvím vhodného externího orgánu. V takovém případě náklady hradí zaměstnavatel.

Zakládající dohoda (viz výše) byla vytvořena pro zlepšení pracovního prostředí, spokojenosti zaměstnanců a snížení absencí na pracovišti (Halfmann 2005, s. 20).

4) Volkswagen AG

Skupina Volkswagen (Automobilová výroba, finanční a logistické služby), patří k největším soukromým zaměstnavatelům na světě. K 31. 12. 2017 firma zaměstnávala 642 292 zaměstnanců. Na konci roku 2017 bylo zaměstnáno 44,8 % jejich zaměstnanců zaměstnáno právě v Německu. (<https://geschaeftsbericht2017.volkswagenag.com/konzernlagebericht/nachhaltige-wertsteigerung/mitarbeiter.html>).

Již od roku 1996 přistupuje Volkswagen nekompromisně k diskriminaci na pracovišti a je

průkopníkem v této oblasti. Vnitřní předpis společnosti „Pracovat v práci jako partneři“ upravuje postupy v případě sexuálního obtěžování. Úlohou rady zaměstnanců je mimo jiné podporovat zavádění všech možných opatření proti tomuto jevu, zvyšovat povědomí a zabraňovat jeho vzniku. Zaměstnanci mohou v případě konfliktu kontaktovat osvědčené a vyškolené poradce. Během důvěrných rozhovorů se probírají všechny dostupné možnosti řešení problémů ad hoc.

Společnost také investovala do profesního školení a dalšího vzdělávání pro své zaměstnance. Kompetentní řešení případné diskriminace je zajištěno pravidelným specifickým skupinovým školením. Školení se zaměřuje zejména na supervizory, školitele, personalisty a odborníky v oblasti zdravotnictví, členy podnikové rady. Účast na takovém školení je povinná pro všechny budoucí manažery společnosti.

6. Závěr

Německé právo poskytuje dobré základy pro ochranu zaměstnanců proti šikaně na pracovišti a od veřejné správy se v tomto ohledu očekává, že bude dodržovat právní předpisy. Politické podněty k vytvoření kultury, která podporuje pracovní prostředí, bez šikany rozhodně existují a projevují se většinou v navrhovaných strategiích veřejné správy k nulové toleranci šikany na pracovišti. Praxe však ukazuje, že pro prevenci tohoto problému je stejně důležitá dobrá vůle všech zúčastněných sociálních partnerů a podpora sociálního dialogu. (Arnautović 2013, s. 198).

Litzcke, Schuh & Pletke dokumentují několik přístupů k úspěšné prevenci a eliminaci šikany na pracovišti, mezi nimiž hraje významnou roli pracovní struktura. (2013, s. 123). Budování sociálního povědomí o tomto jevu a jeho dopadu a zdůraznění významu slušné pracovní kultury jsou hlavními preventivními nástroji proti šikaně na pracovišti. (Litzcke, Schuh & Pletke 2013, s. 123). Jedním z nejproblematictějších aspektů šikany na pracovišti je její správné rozpoznání. Může být těžko znatelná, projevovat se pouze v drobných náznacích s pomalým průběhem, proto si mnoho lidí neuvědomuje skutečnost, že jsou oběťmi šikany na pracovišti a chování mohou nesprávně vnímat jako normální. (Arnautović 2013, s. 199).

Samotná legislativní ustanovení nemusí nutně působit dojmem, že má Německo vypracovaný podrobný přístup k šikaně na pracovišti, ale rozhodně v nich nechybí závazek k sociální ochraně (Gibson 2015, s. 199). Je zajímavé zmínit, že tento závazek k prevenci proti šikaně na pracovišti a sociální ochraně je pokládán za prioritu, protože ve skutečnosti zvyšuje účinnost (Gibson 2015, s. 200–201). Pokud jde o šikanu na pracovišti ve veřejných službách, je zřejmé, že má tento problém ve veřejné správě větší důležitost zejména kvůli nadprůměrnému riziku jeho výskytu u administrativního pracovníka nebo úředníka (Meschkutat, Stachelbeck & Langenhoff 2002, s. 73), ale také kvůli specifikům práva veřejné služby (Halfmann 2005, s. 19).

V souvislost se šikanou na pracovišti se objevuje další jev, kterému je třeba čelit – kyberšikana, která může mít dopad na potenciálně větší skupinu postižených osob (Leuschner 2018, s. 210–211). Zejména v oblasti EU je pozorována určitá zvýšená mobilizace v oblasti etiky státní služby, etických kodexů a tzv. Whistleblowing ustanovení se staly předmětem zájmu téměř pro všechny členské státy (Demmke 2006, s. 83). Potřeba soudržného etického kodexu chování ve veřejné správě se jeví jako nevyhnutelný požadavek na kulturu důstojného pracoviště, kterou by měl zastupovat veřejný sektor. Spolková republika Německa tak musí čelit řadě výzev.

Německo však dosud problém šikany na pracovišti účinně neřeší. Navzdory snahám iniciovaným frakcemi německého Spolkového sněmu, návrhům odborníků a samotnému Spolkovému antidiskriminačnímu úřadu chybí relevantní legislativa týkající se šikany na pracovišti, která by objasnila určité problémy, a co je nejdůležitější, přispěla k budování společenského povědomí (Strati 2018, s. 28–31). Spolková vláda od roku 2002 nepředložila žádnou další zprávu o mobbingu. Statistické údaje tak pro výzkumné pracovníky a instituce zapojené do studie (prevence a eliminace šikany na pracovišti) nemohou být dostatečně relevantní, reprezentativní a transparentní (Deutscher Bundestag 2018).⁴

Klíčovým rysem problému řešení šikany na pracovišti v Německu ve veřejném sektoru je

4 Rovněž kritika vyjádřená v návrhu na ochranu zaměstnanců před šikanou na pracovišti: Deutscher Bundestag, Drucksache 19/6128 (28. 11. 2018). K dispozici online v němčině na adrese: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/061/1906128.pdf> [naposledy přístupné 31. května 2019].

hluboce zakořeněná striktní hierarchická struktura, která existuje nejen v mentalitě společnosti, ale odráží se především v hierarchicky konstruovaném veřejném sektoru. Je důležité poznamenat, že podle průzkumu Spolkového antidiskriminačního úřadu byla většina pachatelů šikany na pracovišti mezi kolegy obětí, nikoli nadřízenými (Beigang, Fetz, Kalkum & Otto 2017, s. 184–185). Zaměstnanci veřejného sektoru se zřejmě oddělili od konstruktivního interaktivního spojení mezi jimi samotnými a svými nadřízenými, což má za následek, že jsou oběti zranitelnější a útočníci odvážnější.

Kritizována jsou také preventivní opatření, která jsou nezbytná pro řešení šikany na pracovišti. Ne všechny agentury a instituce veřejného sektoru jsou závislé na vyšších instancích veřejného orgánu a všechny instituce také nepřijaly zakládající dohodu týkající se šikany na pracovišti, která je základním nástrojem pro vytvoření transparentního a etického pracovního chování.

Seznam použitých nástrojů

1. Legislativní nástroje

- 1.1. Řízení pracovní integrace
- 1.2. Zákaz viktimizace
- 1.3. Povinnost péče ve veřejném sektoru
- 1.4. Právo podat stížnost
- 1.5. Úloha rady zaměstnanců
 - 1.5.1. Compliance
 - 1.5.2. Zakládající dohody

2. Administrativní nástroje

- 2.1. Řízení konfliktů
- 2.2. Diversity Mainstreaming a řízení veřejné správy
 - 2.2.1. Charta diverzity (Charta der Vielfalt)

3. Informační nástroje

- 3.1. Národní strategie/iniciativy
 - 3.1.1. Společná německá strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
 - 3.1.2. Iniciativa nová kvalita práce
- 3.2. Pomocné telefonické linky
- 3.3. Portály s tematikou šikany na pracovišti
- 3.4. Materiály týkající se šikany na pracovišti

Zdroje

Adams, A & Crawford, N 1992, *Bullying at Work: How to Confront and Overcome It*, Virago Press, London.

Arnautović, I 2013, 'Theoretical aspects in the defining of mobbing (or bullying)', *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, vol. 16, no. 2, pp. 193–204.

Beigang, S, Fetz, K, Kalkum, D & Otto, M 2017, *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*, Nomos Verlag, Baden-Baden.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2007, *Wenn aus Kollegen Feinde werden: Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing*, Dortmund, viewed 15 April 2019, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A12.pdf?__blob=publicationFile.

Demmke, C 2006, 'Ethik und Integrität in den öffentlichen Diensten in Europa', *Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen: ZögU/Journal for Public and Nonprofit Services*, vol. 29, no. 1, pp. 68–84.

Ebisui, M, Cooney, S, Fenwick, C (eds.) 2016, *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*, International Labour Organisation, Geneva, viewed 15 April 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf.

Eurofound 2015, *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin, viewed 15 April 2019, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) 2010, *Workplace violence and harassment: a European picture*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, viewed 15 April 2019, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>.

Fischinger, PS 2010, '“Mobbing” - the German law of bullying', *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, no. 1, pp. 153–184.

Frenzel, HH 2012, 'Effizienzsteigerung des AGG - eine rechtsökonomische Analyse', *Sozialer Fortschritt*, vol. 61, no. 1, pp. 1–7.

Gibson, D 2015, 'Harassment in the Workplace - European Perspectives', in A-M Quigg (ed.), *The Handbook of Dealing with Workplace Bullying*, pp. 197–212. Gower Publishing Limited, Farnham, Surrey.

Jerg-Bretzke, L, Fenkl, N, Traue, HC & Limbrecht-Ecklundt, K 2017, '“Nix gesagt, ist schon genug gelobt?” - Der Einfluss von Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte auf das Mobbingempfinden am Arbeitsplatz', *Deutscher Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie vom 22. bis 24. März 2017 in Berlin - 80 Abstracts*, *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*, vol. 63, no. 1, pp. 72–73.

Halfmann, P 2005, *Mobbing im Öffentlichen Dienst: Erläuterungen und Checklisten*, Verlag Dashöfer, Hamburg.

Hans-Böckler-Stiftung 2014, no. 16, p. 7, viewed 15 April 2019, https://www.boeckler.de/impuls_2014_16_7.pdf.

Hörnle, T 2017, 'The New German Law on Sexual Assault and Sexual Harassment', *German Law Journal*, vol. 18, pp. 1309–1329.

International Labour Office: Report V (2), *Ending violence and harassment in the world of work*, Geneva 2018

Kersten, J 2014, 'Perspektiven der Polizeiausbildung und der - wissenschaft', *Neue Kriminalpolitik*, vol. 26, no. 1, pp. 52–59.

Leuschner S 2018, 'Die europäische Cybersicherheitsgesetzgebung im Lichte der unterschiedlichen grundrechtsdogmatischen Konzeptionen des Gewährleistungsziels Sicherheit als Beispiel', in *Sicherheit als Grundsatz*, Mohr Siebeck, Tübingen, pp. 205–229.

Leymann, H 1990, Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, vol. 5, no.2, pp. 119–126.

Lippel, K 2016, *Addressing Occupational Violence: An Overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, in International Labour Office Working Paper No. 5, Geneva.

Litzcke, S, Schuh, H & Pletke, M 2013, *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz: Umgang mit Leistungsdruck - Belastungen im Beruf meistern - Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen*, Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.

Mahlmann, M 2017, *Country Report Non-discrimination: Germany*, European Commission: European legal network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Brussels.

Maschke, M 2012, *Trendbericht: Betriebs- und Dienstvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten, gegen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, viewed 15 April 2019, https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_hintergrund_partner_verhalten.pdf.

Meschkat, B, Stackelbeck, M & Langenhoff, G 2002, *Der Mobbing-Report: Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*, Wirtschaftsverlag NW, Dortmund/Berlin/Dresden.

Reinecke, S, Runde, B, Bastians, F, Weiss, U, Heuft & Bär, O 2007, 'Klassifikation psychischer Belastungen innerhalb der Polizei - Entwicklung einer Taxonomie der Belastungsqualitäten', *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*, vol. 53, no. 1, pp. 42–52.

Riebel, V & Klumpp, S 2001, 'Die Mobbing-Klage', *Fachanwalt Arbeitsrecht (FA)*, pp. 307–312.

Rothe, I, Adolph, L, Beermann, B, Schütte, M, Windel, A, Grever, A, Lenhardt, U, Michel, J, B. Thomson, B & Formazin, M 2017, *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, viewed 15 April 2019, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=14.

Schramm, E 2012, 'BGH, 20.10.2011 - 4 StR 71/11. Pflicht des Vorgesetzten zur Verhinderung gewaltsamer Übergriffe unter Angestellten?', *JuristenZeitung*, vol. 67, no. 19, pp. 967–972.

Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017, *Qualität der Arbeit, Geld verdienen und was noch zählt*, viewed 31 May 2019, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/broschuere-qualitaet-arbeit-0010015179004.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Strati, G 2018, *Legal Analysis of Workplace Bullying/Mobbing in Germany*, Zurich.

Seznam metod

Sekundární výzkum

Rozhovory

Komparativní analýza

Seznam zkratek

ADS	Spolkový antidiskriminační úřad (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
AGG	Obecný zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
BAG	Spolkový pracovní soud (Bundesarbeitsgericht, BAG)
BAuA	Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
BBG	Spolkový zákon o úřednících (Bundesbeamtengesetz)
BEM	Řízení pracovní integrace (Betriebliches Eingliederungs – Management)
BMAS	Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS)
DGB	Německá odborová konfederace (Deutscher Gewerkschaftsbund)
DGUV	Německé zákonné úrazové pojištění (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung)
EU-OSHA	Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (European Agency for Safety and Health at Work)
EurWORK	Evropská observatoř pracovního života (European Observatory of Working Life)
GDA	Společná německá strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Joint German Occupational Safety and Health Strategy) (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
INQA	Iniciativa nové kvality práce (Initiative Neue Qualität der Arbeit)
ver.di	Sdružený odborový svaz služeb (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)

Slovník užitečných pojmů⁵

Důstojná práce

Hlavní strategický koncept politiky ILO, který se zaměřuje na vymýšlení sociálních a ekonomických systémů, které by zajistily základní bezpečnost a zaměstnanost a schopnost adaptace na rychle se měnící podmínky ve vysoce konkurenčním globálním trhu.

Diskriminace

Rozdílné zacházení s jednotlivci nebo skupinami založené na předsudcích nebo dle kritérií jako je pohlaví, rasa, náboženství, věk, rodinný stav, zdravotní postižení, sexuální orientace, politické názory, sociálně-ekonomické pozadí a členství v odborech a jiné aktivity.

Řízení diversity

Kombinace strategií určených k dosažení lepšího výsledku v zaměstnávání vyloučených skupin v rámci organizací.

Zaměstnanec

Osoba, která uzavřela pracovní smlouvu se zaměstnavatelem.

Zastoupení zaměstnanců

Právo zaměstnanců vyhledat odbory nebo jiné pověřené osoby k zastupování při jednání s vedením o otázkách mezd, počtu hodin, výhod a pracovních podmínek.

Zaměstnavatel

Fyzická nebo právnická osoba, která uzavřela pracovní vztah s fyzickou osobou na základě pracovní smlouvy či smlouvy o poskytování služeb.

Ochrana zaměstnanosti

Zákonná ochrana zaměstnanců nebo pracovníků.

Míra zaměstnanosti

Podíl celkové populace způsobilé k práci a reálně zaměstnaných lidí.

Rovné zacházení

Zásada rovného zacházení vyžaduje, aby všichni lidé v rámci pracoviště měli právo na stejné zacházení a nebyli diskriminováni na základě kritérií, jako je věk, postižení, národnost, rasa a náboženství.

Evropská observatoř pracovních podmínek

Monitorovací nástroj, který poskytuje pravidelné online informace o kvalitě práce a zaměstnanosti v různých členských státech EU a přehled na úrovni EU.

Rovnost pohlaví

Rovnost žen a mužů ve smyslu rovného zacházení, příležitostí, ekonomických a sociálních úspěchů.

Násilí a obtěžování na pracovišti

Nepřijatelné chování jedince nebo skupiny lidí. Jednání může mít mnoho různých podob, některé jednání lze identifikovat snadno, jiné velmi obtížně. K obtěžování dochází, když je

⁵ S. European Observatory of Working Life (EurWORK), viewed 15 April 2019, www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary?combine=&published_at=&

opakovaně jeden nebo více pracovníků či manažerů úmyslně zneužíváno, ohrožováno nebo ponižováno v souvislosti s pracovními záležitostmi. K násilí dochází v případě, když je jeden nebo více pracovníků nebo manažerů napadeno v souvislosti s pracovními záležitostmi. Obtěžování a násilí může být prováděno jedincem nebo skupinou manažerů či pracovníků za účelem narušení důstojnosti manažera nebo pracovníka, může zapříčinit jeho smrt nebo způsobuje nepřátelské pracovní prostředí.

Zdraví a bezpečnost

Zahrnuje všechny aspekty spokojenosti pracovníka. Zdravotní a bezpečnostní předpisy jsou zaměřeny na podporu a udržitelnost:

- nejvyššího stupně fyzické, duševní a sociální pohody pracovníků ve všech profesích.
- prevence pracovníků před odchodem z důvodu zdravotních problémů způsobených jejich pracovními podmínkami.
- ochrany pracovníků v jejich zaměstnání před riziky vyplývajícími z faktorů nepříznivých pro zdraví
- umístění a udržitelnosti pracovníka v pracovním prostředí přizpůsobenému jeho fyziologickým a psychologickým schopnostem.

Pracovní standardy

Základní ustanovené hodnoty, které by měly být dodržovány na všech pracovištích.

Mobbing

Mobbing na pracovišti je charakterizován systematickým psychologickým nátlakem nebo ponižováním oběti jednotlivcem nebo skupinou, s cílem poškodit jeho pověst, čest, lidskou důstojnost a integritu, nebo s cílem, aby osoba opustila zaměstnání.

Participace

Pojem participace se týká mechanismů, které slouží k zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů managementu jinými prostředky než informacemi a konzultací.

Kvalita práce

Podpora pro zlepšování životních a pracovních podmínek.

Posouzení rizik

Proces hodnocení rizik pro zdraví a bezpečnost pracovníků, který nastává v případě výskytu nebezpečí na pracovišti.

Sociální dialog

Diskuse, konzultace, jednání a společné akce za účasti organizací zastupujících sociální partnery – zaměstnavatele a pracovníky.

Stres v práci

Stav, který je doprovázen fyzickými, psychologickými nebo sociálními obtížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem pocitu neschopnosti překonat požadavky nebo očekávání, které se na pracovníka kladou. Stres není nemoc, ale dlouhodobější vystavení stresu může snížit pracovní efektivitu a způsobit zdravotní problémy.

Požadavky a pracovní podmínky

Dokumenty, které definují základní aspekty pracovní smlouvy nebo pracovní vztah.

Odborové organizace

Právní subjekty skládající se ze zaměstnanců nebo pracovníků se společným zájmem.

Viktimize

Diskriminace proti někomu kvůli jeho účasti na diskriminační stížnosti buď jako svědek, nebo osoba, která podala stížnost, nebo jedinec, který byl v minulosti obviněn a shledán vinným z obtěžování.

Ochrana Whistleblowera

Účinná ochrana osob, kteří nahlašují (v rámci dotyčné organizace nebo externímu orgánu) nebo zveřejňují informace o přestupcích v zaměstnání, aby se předešlo škodám a odhalily se veřejnosti hrozby nebo škody, které by jinak mohly zůstat skryté.

Pracovní podmínky

Pracovní prostředí a aspekty zaměstnaneckých podmínek.

Rovnováha pracovního a soukromého života

Úroveň prioritizace mezi pracovním a soukromým životem jedince.