



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

# Kapesní průvodce šikanou

Systém trvalé ochrany a prevence  
pro eliminaci rizik násilí na pracovišti  
CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_025/0016938



2023

**STOPPER** | stop šikaně  
na pracovišti

*Bud'te o krok napřed a zorientujte se v problematice šikany na pracovišti, abyste dokázali vztahové patologie předcházet, zabránit a vytvářeli dobré vztahy bez šikany.*

*V tomto kapesním průvodci vás seznámíme se základy vztahové patologie, tedy se šikanou na pracovišti. Základní informace můžete najít také on-line na [www.stopper.cz](http://www.stopper.cz).*

S poděkováním za významnou pomoc  
Mgr. Michaela Švejdové z Mobbing Free Institut.

# Vymezení šikany

---

Šikana je dlouhodobé, opakované, systematické, neetické jednání směrem k jednotlivci či skupině osob, kteří se útokům nemohou vyhnout. Projevuje se nenápadně a nemusí být na první pohled rozpoznatelná. Obvykle jsou útoky velmi rafinované a plíživé, kolegové vám nemusí věřit nebo se budou bát se vás zastat, aby se nestali také terčem.

## Mezi útoky řadíme například:

- Útoky na kvalitu profesionálního a osobního života
- Znemožnění projevu názoru bez rizika odplaty
- Zastrahování, urážení, znevažování, zpochybňování, zesměšňování
- Manipulace s informacemi
- Neustálá a neoprávněná kritika
- Zastrahování a urážení, křik, nadávky, ponižující přezdívky, narážky
- Pomluvy, fámy, intriky, nabádání kolegů
- Ohrožení reputace
- Sociální a pracovní izolace
- Zadávání nesmyslných nebo obtížných úkolů
- Sexuální obtěžování, ohrožení zdraví oběti
- Diskriminace, vyhrožování, pronásledování
- Neposkytování důvěry a podpory

Šikana může být **vědomá**, **nevědomá** nebo **patologická**.

Podle Mgr. Švejdvové rozlišujeme šikanu vědomou, nevědomou, patologickou. Poznáte, která se týká vaší situace? Toto rozlišení je důležité především pro zvolení vhodné individuální strategie nebo pro řešení šikany v rámci organizace. Důsledky jsou stejné, eliminace odlišná. Jinak budeme postupovat u mobbingu, který je nevědomý, jinak u záměrné likvidace či patologického mobbera.

Konkrétní přístupy k jednotlivým formám mobbingu a typům mobberů můžete nalézt v **e-learningu projektu Stopper** ([www.stopper.cz/elearning](http://www.stopper.cz/elearning)).

**Nevědomá šikana:** neúmyslná. Protějšek nemusí tušit, že se cítí obět šikanovaná (příčinou mohou být workoholismus, charakter, chování, závislost, agrese, motivace, jiné hodnoty, změny)

**Vědomá šikana:** záměrná, úmyslná, s cílem poškodit, degradovat, odstranit. Obvykle je za šikanou skrytá agenda, určité příčiny (finanční machinace, úniky informací, manipulace se zakázkami atd.)

**Patologická šikana:** opakované a strategické poškozování druhých. Vyšší fluktuace (může být způsobeno disociálními poruchami, emoční nestabilitou, narcismem, úzkostmi apod.)

## Druhy šikany

---

Šikana může probíhat jak ze strany nadřízeného, tak ze strany kolegů. Nevyhýbá se ani nadřízeným, a někdy se dokonce kombinuje tak, že člověk může zažívat šikanu ze všech tří stran. Budte v obraze a seznáňte se s termíny, které se užívají také v zahraničí.

- **Bossing** – šikana ze strany nadřízeného, vedení, zřizovatele
- **Mobbing** – šikana mezi kolegy (v ČR a EU také název pro šikanu na pracovišti)
- **Staffing** – šikana ze strany podřízených směrem k nadřízenému
- **Stalking** – pronásledování
- **Sexuální obtěžování** – jakékoliv neopětované chování se sexuálním podtextem
- **Diskriminace** – nerovné zacházení (z důvodu pohlaví, věku, rasy, politického přesvědčení apod.)
- **Kyberšikana** – šikana prostřednictvím elektronických médií (internet, telefon)

Identifikujte šikanu vyplněním on-line dotazníku na: [www.stopper.cz](http://www.stopper.cz).

# Příčiny šikany

---

*Jaké mohou být příčiny neetického chování u vás v organizaci nebo mezi mobberem a obětí? Jste svědky šikany a nevíte, kde šikana začala? Jak je možné, že se dostal vyhrocený, neřešený konflikt až sem?*

Pokuste se zamyslet nad jednotlivými souvislostmi, hledejte, pátrejte a dotazujte se. Je možné, že se vám podaří odhalit pravou příčinu, a tím se může řešení konkrétní situace velice usnadnit. Pokud budete spolupracovat s peer pracovníky, bude je příčina z vašeho pohledu jistě zajímat.

## Možné příčiny

Neřešené konflikty, moc, osobní motivy, špatně nastavené organizační procesy, skrytá agenda, finanční úniky, snaha nebýt sám obětí, předsudky, projekce, tlak na výkon, špatná komunikace, špatně nastavené postupy, přetěžování zaměstnanců, nejasné kompetence, neodpovídající popisy práce, nezdravá organizační kultura, zastaralý způsob vedení, žádné podpůrné mechanismy, charakter pracovníků a jejich výběr, náchylnosti k depresím a úzkosti pracovníků např. kvůli okolnostem (pandemie, válečný stav, ekonomická krize atd.).

## Spouštěče týmové

Zamyslete se také nad týmovými spouštěči a vaší pracovní vztahovou dynamikou. Někdy může konflikty rozdmýchávat kolektiv. Běžné nedorozumění pak může narůst do rozměrů s nedozírnými následky.

- Nerozpoznání patologie a manipulativních her iniciátorů mobbingu.
- Naslouchání a šíření pomluv, fám, kritiky, překrucování reality. Všichni známe hru na tichou poštu.
- Iluze, že se mě to netýká. Neozveme se, nevyhraníme se a podporujeme tím kolektiv v šíření patologických jevů.
- Strach, ignorace, podceňování.
- Neznalost důsledků a predikcí vývoje.
- Zaslepená spokojenost či chronická nespokojenost.

- Nezdravá organizační kultura, špatná atmosféra, stres.
- Předávání odpovědnosti.
- Slepé následování autorit.
- Individualismus, moc, bezmoc, odsuzování, hodnocení.
- Neustálé stížnosti, kverulantství, klevetění, vyvolávání konfliktů.

Jaké je vaše pracovní prostředí? Považujete ho za zdravé? Shodnete se s kolegy na stejných hodnotách, vztahových prioritách, dobrém a zdravém pracovním klimatu? Máte představu, jak by vypadalo vaše ideální pracovní prostředí? Zkuste si vypsát priority a cesty ke spokojenosti vaší i vašeho pracoviště. Co je pro vás důležité a co můžete udělat vy sami osobně právě teď a tady a každý den, když přijдете do práce. Čím můžete přispět k dobrému pracovnímu klimatu a k tomu, aby se zastavilo šíření šikany na pracovišti?

## Důsledky šikany

---

**U oznamovatele:** snížená schopnost koncentrace, podrážděnost, úzkosti, deprese, demotivace, nevolnost, pokles produktivity, posttraumatický stres, zažívací problémy, zneužívání alkoholu, vyhýbání se pracovišti, psychosomatická onemocnění.

**V pracovním kolektivu / týmu:** toxické pracovní prostředí, špatné vztahy i spolupráce, snížení efektivity i výkonnosti.

**Pro zaměstnavatele:** nezdravá firemní kultura, zhoršení pracovních výsledků, zvýšení chybovosti, snížení efektivity, špatná pověst, vysoká absence / fluktuace, neplnění termínů, zvyšování kontrolních mechanismů, ztráta klíčových zaměstnanců, nespokojenost zaměstnanců, oslabení společnosti.

# Typologie obětí

---

Dá se říci, že jsou šikanovány určité typy osobnosti cíleně více a další méně, nebo je to jako v loterii? Můžete ovlivnit, zda padne zrak agresora na vás, či nikoliv?

Každá situace, každé pracoviště i lidé jsou jiní. Mnoho úspěšných manažerů se ptá, proč právě já. Někdy nemusíte šikanu vůbec zapříčinit. Taktiky mobberů, jako je „černý Petr“, kdy karta padne na vás bez jakéhokoliv důvodu, nebo hry typu „Chodí pešak okolo“, kde je náhodně vybrána jedna oběť za druhou, projekce, že někoho připomínáte, favoritismus.

## Typologie obětí

- Úspěch, výkonnost, schopnost, vzdělání
- Odlišnost, nápadnost
- Prosazování změny
- Oznamování, veřejný zájem, obrana práv
- Introverti, osamocení, neprůbojní, labilní
- Více krizových situací najednou
- Konfliktní a problémové osobnosti
- Poruchy osobnosti, handicapovaní
- Dřívější oběti



# Fáze a průběh šikany

---

## 1. fáze

Oběť si šikanu nepřipouští, dává ji do kontextu sama se sebou, myslí si, že přejde. Postupné uvědomování zákeřností, pokusy o obranu a ochranu. Zvýšená podrážděnost, chybovost, nesoustředěnost, nevolnost, poruchy spánku, snížení sebevědomí, demotivace, pokles efektivit.

## 2. fáze

Situaci nejde zvládat. Marné cesty k úniku, snaha se zachránit, samota, zvýšená absence, úzkosti, frustrace, rozvoj zdravotních problémů, snížení či zvýšení váhy, nespavost, poruchy pozornosti, snížení BOZP, zvýšení chybovosti a kontrol.

## 3. fáze

Vykrývání nebo přijímání útoků, rezignace, omezování přítomnosti na pracovišti, zdravotní důsledky, vyloučení, odchod. Deprese, panické ataky, fobie, psychosomatická onemocnění, poruchy osobnosti, post-traumatický stres, násilí na třetí straně.

# Typologie mobberů

výběr dle Svobodové, Švejdové

---

- Manipulátoři
- Tyrani a diktátoři
- Ničitelé konkurence
- Znudění mobbeři
- Bývalé oběti
- Workoholici, perfekcionisté a lidé s velkými plány, cíli
- Konfliktní osobnosti
- Cholerici, neurotici, chaotici
- „Traviči studní“
- Lidé závislí na drogách, alkoholu, psychotropních látkách
- Patologické rysy osobnosti: paranoidní, schizoidní, disociální, histrionské, narcistické, úzkostné, emočně nestabilní osobnosti
- Lidé s psychickými odchylkami a poruchami: poruchy pozornosti, vnímání, myšlení, paměti, řeči, emocí, jednání, motivací a vůle
- Lidé se zátěžovými situacemi: frustrování, stresování, po traumatu, v krizi, deprivování

# Typologie agrese u klientů

---

Odhadnutí klienta a jeho taktik může pomoci při předcházení útokům.

- Nedobrovolný klient s problémovým chováním – bez ochoty ke spolupráci, s tendencí vyhrožovat, zveličkovat.
- Klient se závislostí na alkoholu či návykových látkách – nedůvěřivý, změny nálad i chování v komunikačním procesu. Bez odpovědnosti.
- Klient s manipulativním chováním – získání výhod, využívá vztahy, jména, informace, které překrucuje. Snaží se být přátelský, neformální, až familiární. Získání převahy a důležitosti.
- Agresivní a nebezpečný klient – cílem je napadnout, ublížit, pomstít se. Agrese může přejít i do soukromé sféry.
- Mlčenlivý a úzkostný klient – nedůvěřivý, nejistý, útoky nevědomé, nedokáže komunikovat.
- Klient se suicidálním chováním – sebevražedné tendence k dokazování vlastní moci, úniky z tíživé situace.
- Šikanující klient – dlouhodobá šikana, ponižování, útok na vaši zranitelnost, ataky na vaše vyjadřování.

# Taktiky mobberů

*podle Huberové, Švejdové*

---

- Sisyfovská taktika – uniká smysl
- Taktika Achillovy paty – zaměřeno na slabiny oběti
- Trvalá kontrola
- Překvapující útoky
- Oklešťování kompetencí
- Malé či přehnané požadavky
- Izolace
- Útoky na zdraví, psychický stav
- Chodí pešak okolo – přecházení z oběti na oběť
- Černý Petr – bezdůvodné napadání, karta padne, na koho padne
- Pasivní agrese
- Útoky na zdraví, práci, vyjádření, sociální vztahy (prof. H. Leymann)

# Postupy při odhalování a řešení šikany

---

Využijte interní pomoci a podpory peer pracovníků a stopperů v následujících rolích:

1. **Podpurná** – pomoc resilienční pro organizaci, tým, oběť
2. **Poradenská** – odborná, doporučující
3. **Diagnostická** – prošetřovací, analytická, vyhodnocující
4. **Intervenční** – konkrétní podpora oběti, práce s týmem v krizi
5. **Eliminační** – návrh strategií a taktik pro řešení situace
6. **Implementační** – aplikující opatření, stabilizace týmu
7. **Preventivní** – vzdělávací, nastavující opatření

## Hledejte interní řešení

- Zjistěte firemní postupy a oznamte šikanu
- Oslovte dle potřeby
  - Peer pracovníka
  - Přímého nadřízeného v případě, že není iniciátorem mobbingu a máme k němu důvěru
  - Vedení organizace
  - Odborovou organizaci
  - Zaměstnavatele
  - Zřizovatele
  - Firemního psychologa
  - Interního ombudsmana
  - Firemního lékaře
- Požádejte o ochranu a řešení šikany
- Využijte mediaci, supervizi, mentoring, koučing, psychologickou, intervenční či terapeutickou podporu
- Situaci kontrolujte a monitorujte

## **V případě potřeby využijte externí pomoci**

- Inspektorát práce / SÚIP, OIP
- Ombudsman / VOP
- Obvodní lékař
- Psycholog, psychiatr
- Právníci, soud
- Nezávislí experti / Mgr. Michaela Švejdová, [info@sikanavpraci.cz](mailto:info@sikanavpraci.cz)
- Neziskové organizace / Mobbing Free Institut [www.sikanavpraci.cz](http://www.sikanavpraci.cz), Oživení [www.oziveni.cz](http://www.oziveni.cz), [www.filantia.cz](http://www.filantia.cz)
- Sos Centra, krizová centra – adresář najdete na stránkách MV ČR
- Linka první psychické pomoci: 116 123

# Doporučení oznamovatelům a obětem

---

## Vyhňte se riziku

- Rozpoznejte šikanu, formy i rozsah. Je vědomá, nevědomá nebo patologická
- Vyhňte se útokům, vyjádřete nesouhlas. Pomozte druhým, pokud jsou šikanováni. Dejte najevo svůj postoj
- Nebudte sám, najděte svědky, uvědomte vedení

## Nepodceňujte přípravu

- Pište si deník, co, kdo, kdy, provedl, jak se to stalo, poznamenejte si svědky. Shromažďujte důkazy, nahrávejte, tiskněte, zálohujte. Vyplňte dotazník inventury útoků
- Zkontrolujte pracovní smlouvu, náplň práce, předpisy, směrnice, etický kodex
- Hledejte příčiny, rozsah, souvislosti
- Nahlédněte do historie firemní kultury a zjistěte, zda byli šikanováni kolegové před vámi

## Přijměte svou odpovědnost a jednejte

- Budte objektivní a sebereflexivní. Zjistěte pohled dalších stran, přiznejte oprávněnou chybu
- Aktivně hledejte smírní cestu, nepodceňujte mobbing
- Najděte individuální strategii pro zvládnutí krize

## Vyzkoušejte následující seznam pro posílení vaší odolnosti při výskytu šikany na pracovišti

- Akceptujte situaci a orientujte se na hledání řešení
- Vyplňte si on-line dotazník pro identifikaci šikany: [www.stopper.cz](http://www.stopper.cz).
- Zaujměte nesouhlasné stanovisko s neetickým chováním, vymezte se

- Trénujte slovní sebeobranu a asertivní jednání
- Předcházejte útokům, chraňte se a využívejte adekvátní obrany
- Hledejte příčiny, buďte si vědomi důsledků šikany a toho, že šikana sama od sebe nepřejde
- Shromažďujte důkazy, pište si deník, ved'te záznamy
- Rozpoznejte mobbing vědomý, nevědomý a patologický pro efektivnější eliminaci
- Komunikujte a konfrontujte se s agresorem, pokud to ještě jde. Hledejte pomoc při řešení konfliktů
- Buďte objektivní a sebereflexivní
- Nebuďte sami, požádejte o pomoc
- Zvyšujte bdělost a předvídatelnost, sledujte manipulativní techniky i pasivní agresi
- Odhadujte průběžně vlastní síly a časové limity, abyste byli schopni adekvátně reagovat s co nejmenšími dopady na vaši psychiku i zdraví
- Pracujte průběžně na vlastní odolnosti
- Mějte proaktivní přístup a stále aktivně hledejte řešení
- Využijte psychosociální pomoci
- Najděte pomoc při písemných stížnostech, formulacích a oslovování vedení, komunikaci s týmem či agresorem, abyste dokázali být neutrální a objektivní
- Monitorujte funkčnosti řešení a dodržování dohod a postupů
- Využijte individuální strategie ke zvládnutí krize, př. ve spolupráci s peer pracovníky, vedením, týmem
  - Slovní sebeobrana a příprava na ni
  - Dotazování
  - Zrcadlová metoda
  - Spojenectví



- Rozšíření vztahové sítě
  - Změna důkazního břemene
  - Hledání nových cest
  - Asertivní komunikace
  - Nastavení jasných hranic
  - Netolerance vztahové patologie
  - Zvýšení sebereflexe a objektivity
  - Zaměření na smířčí cestu, ne boj
  - Změna přístupu – př. v komunikaci, práci
  - Využití externích odborníků – koučingu, mentoringu
  - Osvojení si konflikt managementu
  - Nastavení týmových pilířů
  - Psychohygienu
  - Zavedení nových pravidel a způsobů komunikace, postupů
  - Podpora týmové spolupráce
- Najděte motivaci ke změně
  - Podílejte se na vytváření podporujícího pracovního a vztahového prostředí
  - Vyhledejte odbornou či expertní pomoc (psycholog, psychiatr, terapie)
  - Sebepéče v krizi / zvládnutí stresu a prevence syndromu vyhoření. Hledejte vyvážené aktivity a rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Co pomáhá vám?
    - Příroda
    - Změna pozornosti / činnosti
    - Práce s dechem
    - Terapie – arteterapie, hudba, zpěv, aromaterapie, tanec
    - Vizualizace, afirmace, autohypnóza
    - Osobní plánování

- Minimalizace emočního stresu – práce s emocemi, uvolnění
- Fyzická aktivita
- Relaxace a duševní hygiena
- Vzdělávání, osobní rozvoj
- Vyvážená strava
- Biofeedback
- Domácí mazlíčci
- Individuální sebepéče – čaj, vana, wellness, masáže apod.

# Doporučení pro organizaci

---

Někdy je organizace otevřená a snaží se obětem šikany pomoci. Jindy neví, co si počít, neboť situace nemusí být tak jednoznačná či překračuje zdravou míru. Lidé na pracovištích se mění, jsou zahlcení a někdy je potřeba jim napovědět, kterým směrem se vydat. Můžete upozornit na jednotlivé kroky, které mohou organizaci při šetření a řešení pomoci, nebo využít proškolených interních peer pracovníků / stopperů, kteří jsou si jednotlivých postupů při výskytu vztahové patologie vědomi a dokážou nasměrovat nejen vás, ale i vedení firmy.

1. Mapujte pracovní prostředí objektivně.
2. Nepodceňujte a netolerujte šikanu. Zaujměte jasné stanovisko.
3. Využijte on-line inventury útoků k rozpoznání šikany, zjištění rozsahu i dopadů.
4. Seznamte se s problematikou vztahové patologie a jejím řešením v Encyklopedii šikany.
5. Nepodceňujte přípravu. Šikana je zákeřná a vyžaduje specifický přístup.
6. Zabraňte útokům. Ochraňte oběť. Hledejte příčiny.
7. Zaměřte se na smířčí řešení a pečujte o mezilidské vztahy na pracovišti i firemní kulturu.
8. Věnujte dostatek času komunikaci a vztahové dynamice, vrátí se vám to.
9. Využijte pomoci experta.
10. Berte krizi jako příležitost. Je to potenciál pro vaši změnu.

## Čeho se vyvarovat

- Nejdříve diagnostikujte, analyzujte a zjistěte rozsah i vážnost situace. Šikana vás může překvapit.
- Chraňte oběť a nepodnikejte kroky bez jejího vědomí, je vystavena riziku nejvíce. Útoky na ni pak mohou zesilovat, čemuž nemusíte zabránit ani to nemusíte zpozorovat.

- Věnujte čas plánování a přípravě eliminační strategie.
- Nedělejte ukvapené závěry, mohou vám uniknout zásadní souvislosti. Snažte se být objektivní.
- Vyhněte se rychlé přímé konfrontaci oběť, tým, vedení, mobber. Bossing se může otočit ve staffing, oběť může být mobberem, mobber může tvrdit, že je obětí. Tým může být dlouhodobě manipulován proti oběti.
- V případě, že se mezi zaměstnanci podepisují petice, zbystřete svou pozornost, obvykle jde o taktický krok mobberů.
- Pokud je oběť pod tlakem, může působit agresivně. Mobbeři jsou obvykle velmi klidní a své kroky dobře zvažují. Oběti reagují spíše emočně a impulsivně nebo jsou paralyzovány a nebrání se.
- Vše vyžadujte písemně. Ústní sdělení může časem oběť popřít, z důvodu zastrašování.
- Nevěřte svým favoritům a úspěšným manažerům, na které si oběť stěžuje, realita může být jiná, než se zdá.
- Mobbeři nevyjednávají, nehledají chyby u sebe, ale útočí na oběť, kolegy a mohou útočit i na vás. Následná manipulace týmem, ovlivňování nejbližšího vedení jsou více než předvídatelné.
- Případy řešte diskrétně, informace mohou být zkresleny a zneužity.
- Komunikujte jasně, věcně, objektivně a pravdivě. Nejmenujte, nehodnoťte.
- Nesnažte se situaci vyřešit sami, můžete být pak snadným terčem. Využijte například etické komise.
- Spolupracujte. Zjistěte názory týmu, oběti a dalších zúčastněných stran, jak situaci na pracovišti zlepšit a stabilizovat. Oni vědí, co bude uvnitř týmu fungovat. Respektujte jejich návrhy, naslouchejte.
- Budujte v týmu důvěru. Držte slovo, plňte sliby a komunikujte.

# Legislativní podpora

---

V České republice není šikana legislativně ukotvena, můžeme se však opírat o určité zákoníky. Je dobré se orientovat, sbírat důkazy a v případě protiprávních jednání oslovit kompetentní orgány či právníky, kteří nás nasměrují, kterou cestou se při řešení šikany vydat. (kdyby šel udělat u každého zákoníku proklik na jeho aktuální znění, bylo by to super.)

- Antidiskriminační zákon [🔗](#)
- Ústava ČR, Listina základních práv a svobod [🔗](#)
- Občanský zákoník [🔗](#)
- Zákoník práce – stěžejní norma [🔗](#)
- Zákon o služebním poměru [🔗](#)
- Zákon o úřednících územních samosprávných celků [🔗](#)
- Zákon o přestupcích a některých přestupcích [🔗](#)
- Zákon o zaměstnanosti [🔗](#)
- Zákon o inspekci práce [🔗](#)
- Trestní zákoník [🔗](#)

## Whistleblowing / oznamovatelé

---

Pokud se šikana týká tzv. whistleblowingu neboli oznamovatelů, postupujeme dle interních opatření a oznamovacích systémů naší organizace či MV ČR.

Whistleblower je člověk, který má odvahu oznámit nekalé jednání, poškozování nebo ohrožování veřejného zájmu. Př. znečišťování životního prostředí, finanční machinace, korupce, ohrožování zdraví apod. K takovým informacím nemá obvykle nikdo v organizaci přístup. Oznamovatelé jsou často šikanováni z důvodu jejich záměrné likvidace, izolace od důkazů, poškození jejich profese i osobního života.

Takovým případům nyní pomůže nový zákon o ochraně oznamovatelů. Tato legislativní úprava by měla zajistit zřízení funkčních interních oznamovacích mechanismů. Zákon tím přiměje organizace, aby se komplexně zaměřily na problematiku whistleblowingu a jeho šetření, a tak přispěly k podpoře důstojného pracovního prostředí.

Kontakt na organizace pracující s oznamovateli: MVČR, Oživení, Transparency International, Policie ČR.

# PŘÍLOHA 1

## Deník pro zapisování inventury útoků

Tento základní dotazník slouží především pro rozpoznání šikany (mobbingu) a jejího stávajícího rozsahu. Je součástí tzv. inventury útoků, která je následně doplněna na základě rozhovoru, důkazních materiálů apod. Doporučujeme oznamovatelům šikany, aby si útoky dále zaznamenávali a psali si deník útoků, kde bude uvedeno co, kde, kdy, jak, proč a s jakými důsledky se na pracovišti odehrává, a to včetně důkazů, pokud je to možné. Tato inventura může být použita také jako podpůrný materiál pro komunikaci s vedením při řešení šikany či konfrontaci s iniciátory mobbingu.

Prosíme o pravdivé vyplnění údajů, abychom mohli najít co nejvhodnější postupy a řešení pro vaši konkrétní situaci.

Prosíme, zakroužkujte odpovědi, které jsou pro vaši situaci a vaše pracoviště relevantní, ať už jste jen pozorovatelem nebo se vás týká přímo.

Děkujeme, vážíme si vaší součinnosti a spolupráce při nastavování důstojného pracovního prostředí v ČR.

<b>Byli jste v tomto zaměstnání vystaveni vy nebo vaši kolegové některým formám následujícího chování?</b>	<b>Jsem oběť</b>	<b>Jsem svědek</b>	<b>Četnost (denně, týdně)</b>
Nemožnost vyjádřit svůj názor bez možného rizika odplaty			
Neustálá kritika práce, případně soukromí			
Neúměrně zvýšené kontroly pracovní činnosti			
Opakované neřešení konfliktů či odkládání řešení			
Záměrné vyvolávání konfliktů na pracovišti			
Zamezení přístupu k informacím či pracovním úkonům			

Byli jste v tomto zaměstnání vystaveni vy nebo vaši kolegové některým formám následujícího chování?	Jsem oběť	Jsem svědek	Četnost (denně, týdně)
Ignorace žádostí o rozhovor či pomoc			
Nejasná a mlživá komunikace			
Manipulace s informacemi – zadržování, zkreslování apod.			
Neustálé přerušování, komentáře, narážky a zesměšňování			
Odmítavý postoj verbálně i neverbálně			
Zpochybňování a znevažování pracovního výkonu			
Úmyslné vyvolávání strachu a přehnaného napětí na pracovišti			
Nabádání kolegů			
Očerňování u nadřízeného či kolegů			
Protěžování určitých pracovníků			
Využívání vykonstruovaných argumentů			
Zamezení přístupu na porady, kongresy a další důležitá jednání			
Cílené rozšiřování pomluv, fám či zkonstruované intriky			
Křik, nadávky, ponižující narážky			
Degradování a ponižování			
Diskriminace (věková, rasová, žena versus muž apod.)			
Sociální a pracovní izolace			
Nerovnoměrné rozdělování práce			



Byli jste v tomto zaměstnání vystaveni vy nebo vaši kolegové některým formám následujícího chování?	Jsem obět'	Jsem svědek	Četnost (denně, týdně)
Příliš velký tlak na výkon			
Nedocení výkonu vaší práce vedoucí ke ztrátě sebevědomí			
Zadávání nesmyslných pracovních úkolů / nezadávání žádných			
Ztížení pracovního růstu či studia			
Nerovné finanční či bodové hodnocení			
Záměrné vyhledávání chyb			
Vyhrožování, zastrasování (i nepřímé)			
Verbální agrese			
Fyzická agrese			
Sabotování bezpečnosti práce			
Znevažování rozhodnutí			
Ukládání povinností neodpovídajících vaší kvalifikaci			
Omezení kompetencí			
Svévolné přeřazování či pokusy o přemístění pracovníka			
Opakované napomínání zaměřené na nedostatky			
Na práci zaměstnance je nahlíženo zkreslujícím způsobem			
Stálý emocionální nátlak			
Nucení vykonávat práci, která neodpovídá zdravotní způsobilosti či fyzickým dispozicím			

Byli jste v tomto zaměstnání vystaveni vy nebo vaši kolegové některým formám následujícího chování?	Jsem oběť	Jsem svědek	Četnost (denně, týdně)
Zakazování činností během pracovní doby			
Záměrné komplikování pracovní činnosti či opakované přerušování			
Přehnaná kritika neodpovídající skutečnosti, zveličování chyb			
Přetáčení reality, svádění chyb na druhé			
Zadržování odměn			
Nařknutí z psychického onemocnění			
Absolvování návštěvy lékaře za účelem posouzení duševního zdraví			
Záměrné a opakované výzvy za účelem akutního nástupu do zaměstnání, přerušení dovolené či jiné osobní aktivity			
Záměrné navozování pocitu strachu, úzkosti a napětí na pracovišti			
Očerňování pověsti na dalších pracovištích nebo i v osobním životě			
Zlehčování nebo zesměšňování stížností			
Ignorování situace na pracovišti			
Sexuální obtěžování			
Jiné, prosím vypište:			

**Pokud jste byl/a vystaven/a některému z výše uvedených jednání, prosím odpovězte na následující otázky.**

**1. Jak dlouho jste útokům vystaven/a?**

- 1–4 týdny
- 1–3 měsíce
- 3–6 měsíců
- 6 měsíců až 1 rok
- 1–3 roky
- 3 roky a více

**2. Domníváte se, že jsou útoky vědomé a zaměřené pouze proti vaší osobě?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**3. Je nebo byl šikanován ve společnosti ještě někdo další?**

- Kolegové
- Bývalí zaměstnanci
- Další:

**4. Jaké jsou podle vás příčiny šikanózního chování (př. osobní nenávisť, nevyřešený konflikt, boj o moc, odstranění z pozice, záměrná degradace, finanční úniky apod.)?**

**5. Řeší situaci vaše vedení?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

## 6. Jaké jsou pro vás důsledky šikanózního chování?

- Duševní (úzkosti, frustrace, rezignace, ztráta sebevědomí, nechuť chodit do práce)
- Zdravotní (nespavost, nevolnost, bolest žaludku, hlavy, zhoršení zdravotního stavu, hospitalizace, psychické poruchy, psychosomatické potíže apod.)
- Pracovní (zhoršení výkonu, nesoustředěnost, větší chybovost, ztrátovost)
- Tělesné (důsledky fyzického napadení apod.)
- Žádné
- Jiné:

## 7. Jaké důkazní materiály máte k dispozici?

- Svědecké výpovědi
- Pracovní dokumentaci
- Ponižující emaily, nahrávky, videa, fotografie
- Vytýkací dopisy
- Jiné:

## 8. Prosím, uveďte v bodech další skutkovou podstatu a napište, co považujete za důležité v souvislosti se šikanou a vaší situací.

Projekt Systém trvalé ochrany a prevence pro eliminaci rizik násilí na pracovišti realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Registrační číslo projektu: CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_025/0016938.



