

# Postup při ohlašování patologických jevů

## Úvod

Tento dokument obsahující souhrnné informace o patologických jevech vznikl jako reakce na výsledky dotazníkového šetření z června 2022, které provádělo MPSV ČR v rámci projektu STOPPER, do kterého se Biologické centrum (dále jen BC) zapojilo. Z dotazníkového šetření vyplývá, že míra výskytu patologických jevů je srovnatelná s ostatními zapojenými subjekty. Na základě výsledků lze konstatovat, že zaměstnanci se s diskriminací a šikanou na BC přímo potýkají nebo potýkali v minulosti v různých formách (viz graf 1 a 2 v příloze).

V mnohem větší míře ale zaměstnanci uvedli, že byli svědkem šikany v uplynulých 6 měsících (viz graf 3 v příloze) a u některých projevů se výsledky BC oproti dalším institucím liší až o 11procentních bodů.

Víc než 52 % zaměstnanců navíc neví, jak by měli postupovat v případě, že jsou terčem, nebo svědkem šikany (viz graf 4 v příloze). Níže proto naleznete vysvětlení a popis nejčastěji vyskytovaných patologických jevů na pracovišti spolu s postupem, jak a kde svůj podnět podat k prošetření.

## 1. Diskriminace

Za diskriminační jednání lze považovat jakékoliv upírání přístupu jednotlivci k možnostem a právům, které jsou obecně dostupné a platné pro všechny zaměstnance. Za diskriminaci se považuje vymezování jedince založené na odlišnosti (pohlaví, národnost, věk, sexuální orientace, rasa, věrovyznání, zdravotní stav apod.) Dopouštět se diskriminace je v přímém rozporu s Listinou základních prav a svobod, ze které vychází tzv. antidiskriminační zákon – Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

## 2. Šikana

Šikana je nebezpečný sociálně patologický jev, při kterém je omezována svoboda, svoboda rozhodování, je ponižována lidská důstojnost a čest, často je obětí ubližováno na zdraví či na majetku. Označuje různorodé fyzické i psychické zneužívání slabšího nebo odlišného jedince v kolektivu nebo ve společnosti. Zpravidla má agresor nad obětí fyzickou, početní nebo mocenskou převahu. Následky šikany si kromě oběti do dalšího života odnášejí i všichni ostatní zúčastnění.

Za šikanu lze považovat jednání, které trvá víc než 6 měsíců a opakuje se průměrně 1x týdně.

Šikanózní jednání narušuje vnitřní integritu jedince, ponižuje jej a může být při dlouhodobém výskytu příčinou zdravotních problémů. Současně je snížena pracovní výkonnost jednotlivce, nebo celého týmu.

### i. Nevědomá šikana

Nejčastěji si dotyčná osoba vůbec nemusí uvědomovat, že svým jednáním způsobuje nepříjemné pocity někomu ve svém okolí. Velmi často se jedná o rozdílné nároky na optimální pracovní teplotu, světelnost, hlučnost, nedodržování osobní hygieny, přehnané používání parfémů, neadekvátní emocionální projevy nebo vyjadřování. Vždy platí, že dokud nedefinujeme problém jedná se o nevědomou šikanu – nemůžeme automaticky předpokládat, že nám někdo dělá naschvály. Taky nelze očekávat, že bez jasného stanoviska a popsání toho, co nám vadí jev sám od sebe vymizí.

## ii. Vědomá šikana

Za vědomou, patologickou šikanu považujeme chování, kdy dotyčná osoba neustále, opakovaně poškozují kolegy na pracovišti. I po upozornění pokračuje dále, často velmi rafinovaně.

Tabulka 1: Druhy vědomé šikany

	Vysvětlení pojmu	Příklad
<b>Mobbing</b>	šikana mezi kolegy	Pomluvy mezi kolegy, schovávání věcí, úšklebky nebo ztišení hovoru, když dotyčný/á vstoupí do místnosti, zatajování informací, vyloučení z kolektivu, naschvály, zpochybňování pracovních výsledků a kompetence...
<b>Bossing</b>	šikana nadřízených nadřízeným (může směřovat na jednotlivce či celou skupinu)	Zadávání úkolů s nesmyslným termínem, nepřiměřená kritika, ponižování (např. na společných poradách), zatajování informací, přehnaná kontrola, poznámky k výpovědi, výhrůžky, zpochybňování pracovních výsledků a kompetence...
<b>Staffing</b>	šikana nadřízeného podřízenými	Pomlouvání, šíření smyšlených informací s cílem oslabit pozici vedoucího, záměrné ignorování zadaných úkolů, zpochybňování autority...
<b>Chairing</b>	boj o moc mezi vedoucími pracovníky s cílem dosáhnout vyšší pozici	Pomluvy, posměšky, naschvály, manipulace, intriky, zpochybňování pracovních výsledků a kompetence, výhrůžky...
<b>Sexuální obtěžování</b>	útok na intimitu jedince	Verbální charakter (nevhodné, ponižující vtipy, poznámky, návrhy, vydírání, výhrůžky) Fyzický charakter (nevyžádané doteky, narušování osobní zóny)

## 3. Prevence

Nezákladnější prevence je věcná, asertivní a taktní komunikace s cílem poukázat na to, co cítíme za nepříjemné chování a jednání ze strany druhého. Nedílnou součástí je též nastavení hranic v chování a jednání, umět říci „ne“.

Doporučené preventivní kroky (dle e-learningových materiálů dostupných k projektu STOPPER):

- Předcházet a vyhýbat se útokům, nevyvolávat konflikty na pracovišti.
- Sebereflexe
- Nebrat si vše osobně – mít zdravě nastavenou laťku odolnosti vůči stresu, kritice
- Osvojit si přínosy věcné kritiky
- Snažit se rozpoznat příčiny, které by mohly vztahovou patologii vyvolat.
- Snažit se konflikty okamžitě řešit a konfrontovat kolegu s jeho nepříjemným či neetickým chováním = nastavení hranic tolerance a hranic komunikace
- Nenechat se vyprovokovat.
- Posílit své pozitivní stránky.
- Být si vědom svých slabin, nedostatků, avšak stavět na svých silných stránkách.

- V případě vztahové patologie si dát od problému odstup a snažit se komunikovat jasně, asertivně, otevřeně.
- Zaměřit se na práci, která je pro oznamovatele tvůrčí a pozitivní.

#### 4. Ohlašování

##### a. Na koho se obrátit?

Pokud selže Vaše snaha o věcnou komunikaci a útoky na Vaši osobu neustávají, obraťte se se svým podnětem nejdříve na svého přímého nadřízeného, nebo nejbližšího vyššího nadřízeného (pokud máte konflikt s přímým nadřízeným). Ten by měl s Vámi situaci probrat a dle potřeby řešit dál. Taky se lze obrátit přímo na Etickou komisi (viz níže).

##### b. Etická komise

Orgánem pověřeným řešením podnětů týkajících se neetického jednání a chování na BC je Etická komise. Etická komise je složená ze šesti členů (každý ústav a THS má svého zástupce). Aktuální složení je dostupné na intranetu <https://www.bc.cas.cz/intranet/komise/eticka-komise/#anchor>

Etická komise posuzuje podněty v souladu s Etickým kodexem. Etický kodex je závazný dokument pro všechny zaměstnance BC, se kterým se zaměstnanci seznamují po svém nástupu do zaměstnání <https://www.bc.cas.cz/intranet/interni-dokumenty/predpisy-a-smernice/>

V méně závažných případech se Etická komise snaží především o smířčí jednání s oběma stranami, působí jako mediátor. V závažných případech podnět prošetří a výsledek šetření předloží řediteli instituce a daného ústavu či vedoucímu Technicko-hospodářské správy (THS). Disciplinární postih je pak v kompetenci ředitelů či vedoucího THS.

V případě, že podnět řeší pouze vedoucí pracovník a bude vyvozovat důsledky, je důležité poradit se o legislativním rámci disciplinárních záležitostí [s vedoucí Personálního úseku](#), aby bylo vše v souladu se Zákoníkem práce.

##### c. Jak postupovat v případě, že jsem svědkem šikany a chci podat podnět k prošetření:

1. Zdokumentuji, zaznamenám datum, čas a jev, kterého jsem byl/a svědkem
2. Popíšu, kdo byl v situaci šikanovaný a kdo šikanoval (oběť a agresor)
3. Pokud jsou i další svědci, uvedu je do svého záznamu
4. Situaci popíšu co nejpodrobněji (vyhýbám se ale domněnkám a spekulacím, popisuju pouze to, čeho jsem byl/a přímým účastníkem)
5. Pokud to není první případ a situace se víckrát opakovala, uvedu co nejpřesnější četnost jevu
6. Pokud mám důkaz, přiložím ho k popisu
7. Takto koncipovaný podnět lze podat přímo Etické komisi, která se bude podnětem zabývat <https://www.bc.cas.cz/intranet/komise/eticka-komise/#anchor>
8. Případná konzultace k sepsání podnětu je možná spolu s [Koordinátorkou HR aktivit](#) nebo [Tajemnicí BC](#)

Zdroje

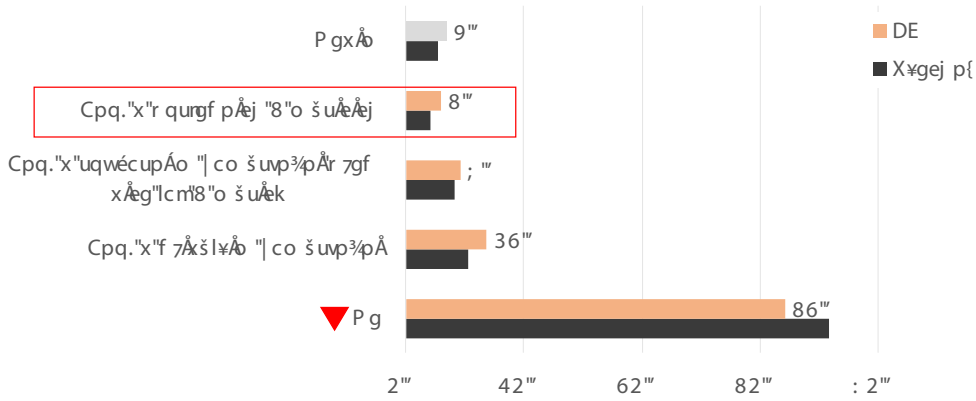
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

<https://www.stopper.cz/>

Přílohy

Rqw|g"8" | co š upcpeš f gmcrtwg." g"d{ rā"x'r qurgf pĀej "8"o š uĀĀej "x{ uvcxgpq  
 Ākncpš "pc"r tceqxlwUxqw"OtqxpĀx Ōm{ w"Ākncp{ "ug"DE"x Ōt c| pš "pgrĀĀqf "Āp uĀwĀĀ  
 | cr qlgpŌej "f q'r tqlgmwŌ co š upcpeĀx c m'd{ rĀegmāxš "xĀeg"éc uq"x{ uvcxgpk  
 Ākncpš "p{ pĀĀx"o Āpwrq uĀĀ

Q vĀĀ nĀ < D{ rĀc "lug'pš nĀ { "Ākncpāx p 1c"pc"r tceqxlwĀ

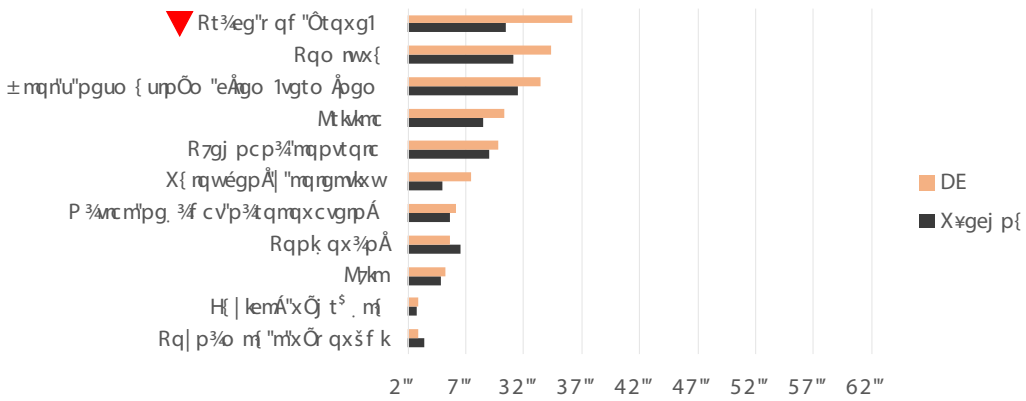


P "7"43: 1694:

Graf 1

P Ā mqw"Ōtq xg1 "Ākncp{ "r vxt| wg"Āf gvckpĀr qj rgf "pc"l gf pāvrĀĀ"Āqto {  
 r cvqri lemĀj q"ej qxĀpĀ"uxqw"Ōtq xpĀĀg"r qf qdpĀxĀgo | cr qlgpŌo "qti cpĀĀ ceĀo 0  
 XŌlo mw"vxq7Ār qw| g"x{ uvcxgpĀr tĀeg"r qf "Ōtq xg1 "mqo r gvqpeg."mwgtĀ"d{ rā  
 x{ uvcxgpq"36" | co š upcpeš 0

Q vĀĀ nĀ < P Ā mqw"Ōtq xg1 "Ākncp{ "r vxt| wg"Āf gvckpĀr qj rgf "pc"l gf pāvrĀĀ"Āqto {  
 r cvqri lemĀj q"ej qxĀpĀ"uxqw"Ōtq xpĀĀg"r qf qdpĀxĀgo | cr qlgpŌo "qti cpĀĀ ceĀo 0  
 XŌlo mw"vxq7Ār qw| g"x{ uvcxgpĀr tĀeg"r qf "Ōtq xg1 "mqo r gvqpeg."mwgtĀ"d{ rā  
 x{ uvcxgpq"36" | co š upcpeš 0



P "7"43: 1694:

Uwo c"x ŌmĀj wF gppš . VŌf pš "c"Ō š uĀĀpš =c| gppq"r rĀpĀx{ wĀĀ q" | cuvqwr gpĀxcvĀqti cpĀĀ cegŌ

Graf 2

