

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019 - 2022

Bakalářská Práce

Jméno a příjmení autora

Nikol Chaloupková

Název práce

Pracovní možnosti osob s tělesným postižením a s tím spojená šikana v
pracovním procesu Plzeňského kraje

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce

Mgr. Lukáš Stárek, Ph.D., MBA, DBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2019–2022

BACHELOR THESIS

Name and surname

Nikol Chaloupková

Title

Job opportunities of people with physical disabilities and the associated
bullying in the work process of the Pilsen region

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Lukáš Stárek, Ph.D., MBA, DBA

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v této bakalářské práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Plzni dne 21.02.2022

Nikol Chaloupková

Poděkování

Děkuji především svému vedoucímu práce panu Mgr. Lukášovi Stárkovi, Ph.D., MBA, DBA za poskytnutí cenných informací, rad a také za jeho profesionální přístup. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pracovními možnostmi osob s tělesným postižením a problematikou šikany na pracovišti. Teoretická část je zaměřená na představení základních pojmů ve jmenovaných oblastech. Praktická část je zaměřena na dotazníkové šetření v oblasti šikany na pracovišti i na problematiku s pracovními možnostmi u osob s postižením. Bakalářská práce vede k zjištění, jak rozšířená jsou tato témata ve společnosti Plzeňského kraje.

Klíčová slova

agresor, handicap, oběť, pomoc, pracoviště, prevence, šikana, zaměstnanost

Annotation

The bachelor's thesis deals with the job opportunities of people with disabilities and the issue of bullying in the workplace. The theoretical part is focused on the introduction of the basic concept in the named areas. The practical part is focused on a questionnaire survey in the field of bullying in the workplace and on issues with job opportunities for people with disabilities. In the practical part, the respondents are introduced in the form of an interview. The bachelor's thesis leads to finding out how widespread these topics are in the society of the Pilsen region.

Keywords

aggressor, bullying, employment handicap, help, prevention, victim, workplace

OBSAH

ÚVOD	9
1. ZÁKLADNÍ POJMY A JEJICH VÝZNAM	10
1.1. Šikana.....	10
1.2. Fáze šikany v pracovním procesu.....	14
1.3. Následky pracovní šikany	15
1.4. Obrana proti šikaně.....	16
1.5. Prevence ze strany firmy	16
1.6. Vedoucí pracovník.....	17
1.7. Prevence z pohledu jedince	18
1.8. Právní ochrana	18
2. OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM	21
2.1. Kdo je osoba s tělesným postižením.....	21
2.2. Pracovní možnosti osob s tělesným postižením	21
2.3. Legislativa zaměstnávání osob s postižením.....	22
3. PRACOVNÍ MOŽNOSTI OSOB S POSTIŽENÍM	23
3.1. Chráněná pracovní dílna	25
3.2. Chráněné pracovní místo	25
3.3. Podpora osob s tělesným postižením v pracovním procesu.....	25
3.4. Podpora pro uchazeče o práci.....	26
3.5. Příklady možné podpory pro osoby s handicapem.....	27
4. NEZAMĚSTNANOST MEZI OSOBAMI S POSTIŽENÍM .	27
PRAKTICKÁ ČÁST	29
5. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ Č.1	29
5.1. Cíle	29

5.3. Metodika	30
5.6. Dotazníkové šetření	31
5.7. Vyhodnocení hypotéz	43
6. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ Č.2	45
6.1. Cíl	45
6.3. Metodika	46
6.5. Dotazníkové šetření	47
6.6. Vyhodnocení hypotéz	57
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	61
SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	62
PRAMENY (PRÁVNÍ A JINÉ DOKUMENTY)	63

ÚVOD

Tématem bakalářské práce jsou pracovní možnosti osob s tělesným postižením, a s tím spojená šikana na pracovišti. Zaměřujeme se na osoby z Plzeňského kraje. Cílem bakalářské práce je představit daná témata. Poukázat na případnou problematiku a prevenci. Toto téma bylo zvoleno především proto, protože se lze bavit o dvou tématech najednou. Ačkoliv se může zdát, že jde o dvě různá odvětví, jsou mezi sebou velice úzce spojena. Téma se zdá velice zajímavé a bohužel velmi časté. Máme v této oblasti problematiky i osobní zájem, proto bylo dané téma zvoleno. Cílem je ho co nejvíce přiblížit. Domníváme se, dané téma nebude cizí ani větší části populace. V pracovním prostředí trávíme většinu našeho života. S případnou šikanou a jejími druhy se může setkat každý z nás, stejně jako s náhlým úrazem nebo nemocí, kvůli které budeme potřebovat případnou pomoc státu i my.

Témata jako je šikana na pracovišti nebo pracovní uplatnění osob s tělesným postižením je stále velice aktuální. Informace budou v teoretické části čerpány z odborné literatury. Šikanou jako takovou se zabývá například Svobodová (2008), která detailně popisuje celou problematiku, jaké jsou druhy a fáze šikany. Jak s případnou šikanou bojovat. U pracovních možnostech osob s postižením to bude například Novosad (2009), který se zabývá konkrétně nezaměstnaností. U výzkumného šetření, které je součástí praktické části jsme informace k dotazníkovému čerpali například od Pelikán (2007), který se zabývá metodologií. Používány jsou české, zahraniční i internetové zdroje.

V první části bakalářské práce se zaměříme na šikanu na pracovišti, představeny budou zde základní pojmy, druhy šikany, prevence a pomoc proti boji s šikanou. Navazujícím tématem jsou pracovní možnosti osob s postižením, představeny zde opět budou základní pojmy, daná problematika a jaká je případná pomoc v nelehké životní situaci. Na první teoretickou část, navazuje část druhá, tedy praktická. Zde proběhne dotazníkové šetření na obě zvolená témata, osloveni budou respondenti, kteří elektronickou formou odpoví na předem připravené otázky dotazníku. Oba dotazníky budou směřovány k cílové skupině v Plzeňském kraji. Součástí mé bakalářské práce budou i navržená opatření v oblasti prevence a ochrany.

TEORETICKÁ ČÁST

1. ZÁKLADNÍ POJMY A JEJICH VÝZNAM

1.1. Šikana

„Pojem šikana vychází z francouzského slova „chycane“, což znamená ponižování, pronásledování a týrání“. (Barancová, 2014, s 15). Slovo šikana se používá jako synonymum pro psychotraumatizaci ve skupině. Označuje se tím opakované ubližování, ponižování, nebo omezování jedince. Šikana je chování, jehož záměrem je ponižít jedince, omezit ho, zastrašit, či mu jakkoliv ublížit. Jedná se o opakované násilí, kde se stává obětí bezbranný jedinec, kterému se nedaří z dané situace nijak uniknout. I když daný útok oběť šikany nevyprovokovala, nemá sílu a ani schopnost, jakkoliv ze situace uniknout. (Matoušková, 2013).

Šikanou se považuje jakékoliv jednání, které cílené. Ubližuje dané osobě, a tím získává převahu útočníka. Šikana se nejčastěji objevuje v armádě a školství. Fyzické násilí je jedním z aspektů šikany, díky němu bývá šikana snáz prokazatelná. (Svobodová, 2008)

Šikana je jednání, které se považuje za úmyslné. Pokud bude šikana označena jako trestný čin, je nutné, aby byly splněny podmínky, které jednoznačně prokazují trestní odpovědnost. Pachatel tedy musí splňovat zmíněné podmínky trestné odpovědnosti tak, jak je vymezuje zákon. Šikana je tedy nepřijatelné chování jedince, nebo skupiny, které má za cíl někomu úmyslně ublížit. Souhlasíme s výše uvedenými názory, šikanu označujeme za násilí, ať už psychické nebo fyzické. V této práci se konkrétně zaměříme na šikanu v zaměstnání, ovšem s šikanou jako takovou se můžeme setkávat téměř kdekoliv.

Pracovní prostředí

Jelikož práci trávíme většinu našeho života, má na každého člověka vliv jeho pracovní prostředí. Pracovním prostředím se rozumí místo, kde zaměstnanec vykonává pracovní úkoly. Ačkoliv se jedná o duševní činnosti, může na takovém místě dojít k více druhům šikany.

Na pracovišti se nejčastěji můžeme setkávat například s mobbingem, bossingem, staffingem, sexuálním obtěžováním, stalkingem a jinými.

Kdy se již jedná o šikanu

Šikanu v práci lze poznat snadno. Jsou to dlouhotrvající nepřátelské vztahy mezi zaměstnanci. Bavíme se o nepřátelské náladě, která přerůstá k ponižování druhého, a to klidně i více zaměstnanci najednou. Nejčastěji se šikana odehrává ze strany nadřízeného k podřízenému, není výjimkou, ale i šikana v opačném případě. Šikana se může objevit i mezi samotnými zaměstnanci. (bezpecnostprace.info)

Mobbing

Z praxe vyplývá, že se mobbing objevuje v pracovním prostředí, jako druh šikany. Výraz mobbing vznikl přenesením z anglického slova „to mob“, což znamená v překladu někoho urazit, napadnout nebo obtěžovat.

Mobbing je označován za proces, při kterém vznikne šikana mezi dvěma kolegy. Jeden kolega utočí na toho druhého. (Svobodová, 2008). Mobbing zahrnuje systematické a cílevědomé útoky. Jedná se především o opakované útoky na skupiny nebo určitou osobu. Nepřátelská komunikace cílí k dotlačení vybraného jedince do defenzivní pozice. Snaha vyloučit ho z kolektivu a donutit ho až k odchodu z pracoviště. Tlak, který agresor vytváří vůči oběti není ovlivňován ani činností, kterou zaměstnanec vykonává a dokonce ani tím, jak se na pracovišti chová. Cíleně to oběti ztěžuje plnění pracovních povinností. Mobbing je dlouhodobý nátlak, který není viditelný a nezanechává stopy ihned. Na rozdíl od fyzického násilí ho můžeme označit jako „čisté“ násilí. Navenek se na oběti dlouho nic neprojevuje. Agresor se často tváří jako kamarád. Oběti mají tedy často pocit, že se nic neděje, nebo že mají dokonce nad situací kontrolu. Ve skutečnosti se tyto situace

vyznačují jako nelítostné a bezcitné jednání jedince, který úmyslně mobbing provádí. Následky, které vzniknou v důsledku šikany typu mobbing, jsou srovnatelné s následky všech ostatních druhů šikany. (Svobodová 2008).

Mobbing je tedy druh šikany, kdy nás ponižuje nebo zesměšňuje kolega, pracovní přítel. Někdy je opravu tenká hranice mezi vtípem a urážkou, není proto snadné v tomto případě šikanu odhalit hned a včas zakročit.

Motivy pro mobbing

Motiv nenávisti a závisti se dá považovat nejčastější za důvod mobbingu. Oběť považují ostatní za úspěšného pracovníka, který je při pracovních výkonech aktivnější. Mobbovaný, neboli agresor je často méně oblíbený. Chce si přivlastnit pozitivní postavení oběti, a tak začne útočit na sebedůvěru jedince. Agresor si zvyšuje sebevědomí a získává tím nadvládu. Ponižování druhých ho vede k vlastnímu potěšení.

Dalšími motivy mobbingu mohou být:

- **Motiv moci** – jedná se o touhu po uznání, bojuje o převahu nad ostatními i přesto, že nezastává žádnou vedoucí funkci.
- **Motiv konkurence** – oběť je v kolektivu nová a vyniká, agresor se začíná cítit v ohrožení. Těžce snáší srovnání a volí mobbing, jak oběť odstranit z konkurence, i když jsou jeho obavy naprosto irelevantní.
- **Motiv nespokojenosti** – je opět jeden z nejčastějších motivů agresorů, kdy veškeré svoje chyby a nedostatky dávají za vinu oběti. Kompenzují si vlastní nedostatky a pocity méněcennosti. Projevuje se tím především nezralost dané osoby.
- **Motivem stresu a napětí** – bývá často pro agresora odreagováním od svých vlastních starostí a zátěže.
- **Motiv tvořený z nudy** – vzniká z důvodu stereotypu šikanující osoby. Monotónní práce, nudný život a nedostatek zájmů.

Motivů šikany může být spousta, jako ty nejčastější uvádí Svobodová (2007). Mobbing je jedním z nejčastějších druhů šikany na pracovišti. Překvapující je, že mobbing může být realizován i z důvodu pouhé nudy na pracovišti, která má příčinu stereotypního života agresora.

Hirigoyen (2002, s. 58) uvádí „*nebezpečnost těchto jevů zdůrazňuje slovním spojením „psychická vražda“*“.

Bossing

Jedná se o typ šikany, který je spojený s mobbingem. Je možné jej nazvat tzv. vertikálním mobbingem. (Šimečková, Jordánová, 2014)

Nebezpečí bossingu ovšem spočívá v mnohem větším rozsahu, a to z důvodu, že osoba šikanující (tj. vedoucí pracovník) má větší pravomoci nad obětí, především z důvodu svého postavení. Šikana může začínat přidělováním nesplnitelných a nesmyslných úkolů, které ani nesouvisejí s pracovní náplní oběti. Může jít i o naprostou izolaci od ostatních kolegů a nutnost, byť i s naprosto nevýznamným rozhodnutím to konzultovat s nadřízeným pracovníkem. Všechny způsoby tohoto teroru jsou typické pro bossing. Jedná se o zneužití postavení vedoucího pracovníka. Nadřízený má často zájem donutit osobu, aby sama opustila pracoviště, přičemž jí nebude muset být vyplácena žádná kompenzace. Ukončí pracovní poměr na základě dohody o rozvázání pracovního poměru. (Barancová, 2014).

Staffing

Zde se bavíme o šikaně, která je vedena ze strany zaměstnanců vůči nadřízenému. Snaha o poškození jeho osoby nebo celé společnosti. Nejčastěji se obětí stává nadřízený, který je výrazně mladší, nežli jeho podřízení pracovníci.

Sexual harassment

Sexual harassment neboli sexuální obtěžování. Jedná se o veškeré sexuální jednání vůči zaměstnancům v pracovním prostředí. Cílem je snížit důstojnost fyzické osoby, ponížit nebo jí urazit. Sexuální obtěžování může mít více podob. Může se jednat o obtěžování verbální, kde jsou oběti sdělovány sexistické poznámky. Druhou podobou je obtěžování vizuální, kdy se oběti agresor dotýká, aniž by to oběť chtěla.

Chairing

Chairing je způsob šikany, kdy se jedná o boj v mocenském postavení mezi dvěma vedoucími pracovníky. Využívají se zde různé formy nátlaku, psychoteroru. V praxi to lze nazvat jako „boj o křeslo“. Motivem k chairingu může být touha po lepší pozici, větším obnosu peněz, nebo jen z čisté žárlivosti.

Stalking

Jedná se o nejčastěji vyskytovaný druh šikany. Stalking znamená fyzické pronásledování, opakované obtěžování pomocí mobilního telefonu, anebo prostřednictvím sociálních sítí. Jedná se o lov, honbu za účelem výhrůžek a veřejných scén. (Beňo, 2003). Hlavním motivem je posedlost agresora nad obětí. Pokud se stalking nezastaví včas, situace se dále jen stupňuje a zhoršuje.

1.2. Fáze šikany v pracovním procesu

První fázi šikany na pracovišti popisuje (Svobodová, 2008). Nejprve se jedná o malicherný konflikt, který je většinou pouze náhodný. Oběť se konfliktům vyhýbá a uzavírá se do sebe. Útoky tedy neopětuje, ovšem pokud útok bude bez odezvy, může přerůst k roznětku. Jedná se tedy o neřešený konflikt, tento název využívá (Beňo, 2003), popisuje ho jako vcelku neškodný žert či neomalenost. Cílem je znejistit oběť. Pokud tedy tento neřešený konflikt není jakkoliv uspokojivě dořešen, může to být začátek k vypuknutí šikany.

Druhá fáze se označuje jako „psychický teror“, Svobodová (2008) používá označení „systematický psychický teror“ a například Beňo (2003) „psychoteror má zelenou“. Jedná se o přechod z malicherného vtipu, k systematickému teroru. Útoky se stávají častějšími. Šikanovaný jedinec se stává terčem pomluv, je zranitelnější a může se to podepsat i na jeho zdravotním stavu. V pracovním prostředí ztrácí sebevědomí a sebedůvěru. Jeho pracovní výkony jsou slabší a mohou se dostavovat první úzkosti. Ovšem veřejnost to stále může vnímat pouze jako přátelské vtípky. Snaha agresora udržovat oběť v neustálém napětí a stresu (Svobodová, 2008). (Beňo, 2003) uvádí, že tím, jak se oběť začne distancovat od ostatních, usnadňuje agresorovi práci.

Ve třetí fázi je oběť mnohem více vystresovaná a dopouští se chyb, které mohou být považovány za její nedostatky. Díky těmto chybám bývá často i napomenuta nebo potrestána od vedení. Dostává různá ultimáta. Ke zveřejnění případu většinou dochází až po 2 letech šikany, kdy si jí začne všimnat nadřízený, anebo na sebe oběť upozorní sama. Již už nadále nedokáže teror snášet a hledá jakékoliv zastání u autorit firmy. (Beňo, 2003).

U čtvrté fáze, pokud k ní dojde, dle Svobodové (2008), vedoucí pracovník usiluje o rychlé zbavení se problémového člověka, dosahuje tím tedy šikana požehnání z vyšších míst. Oběť je totiž pod stálým dohledem a je na ní vytvářen tlak kvůli chybám, kterých se dopouští v důsledku šikany a dlouhodobého stresu. V odborné literatuře od Beňo (2003) a Svobodová (2008) vyplývá, že nejčastějším způsobem šikany na pracovišti je tedy šikana psychická. Psychická podoba šikany je někdy označována za ten nejhorší způsob, kdy ji člověk na první pohled nepozná. Projeví se, až když už je velmi pozdě a osoba propadá depresím.

Šikanovaným může být kdokoliv, agresor si vybírá dle svého vlastního problému. Pokud bojuje se sebevědomím, vybere si k ponižování například dle jeho názoru hezčí, hubenější oběť a sám sobě bude dokazovat, že zas tak lepší není. V dalším případě si oběť bude chtít dokazovat svou moc a sílu. Vybere si osobu, kterou považuje za slabší, například osobu s handicapem. Má pocit, že má převahu, a že je silnější. Poukazuje na slabiny jedince a snaží se přesvědčit okolí o jeho nedostacích.

Ovšem šikana proti osobě s tělesným postižením může být označena i jako diskriminace. Osoby s postižením by v žádném případě neměli být diskriminováni ani šikanováni kvůli svému handicapu. Jsou to lidé, jako všichni ostatní, kteří mají své potřeby, sny a tužby.

1.3.Následky pracovní šikany

Pracovní šikana se velmi negativně podepisuje na zdraví jedince, zejména na jeho psychice. Hůře jsou na tom osoby s nižším sebevědomím anebo ti, kteří si již šikanou v minulosti prošli. Pokud se v pracovním prostředí vyskytuje mobbing, bossing, anebo jakýkoliv jiný způsob šikany, označujeme toto prostředí na nezdравé. Evidentně zde došlo k narušení vztahů, které je tzv. patologické chování, tedy označení pro nežádoucí, abnormální. (bezpecnostprace.info)

Pokud se stane obětí šikany osoba s postižením, může to mít vážné následky na jeho již zhoršeném sebevědomí oproti ostatním kolegům, zhoršit se může výrazně i jeho zdravotní stav.

Důsledkem šikany mohou být i vzniklé zdravotní potíže. Zařazujeme zde migrény, bolesti hlavy, poruchy spánku, střevní potíže, apatie, bolesti zad. Nemusí se, ale jednat o jen o fyzické následky šikany. Důsledkem šikany mohou být i psychické problémy, které se mohou objevit formou depresí, úzkostí, ztráty sebevědomí a spousty dalšího. Díky prožití šikany je se může jedinci výrazně snížit dosavadní kvalita života. (Kratz, 2005) Oběť se může i naprosto distancovat od svého okolí a přátel. Má strach se někomu otevřít a získá nedůvěru pro své okolí. Začne se uzavírat sama do sebe a někdy i naprosto omezí svůj společenský život. Po prožití šikany oběti často navštíví lékařskou pomoc, protože si samy po psychickém či fyzickém teroru nedokáží pomoci samy.

1.4.Obrana proti šikaně

Mezi nejlepší obranou proti šikaně je, se jí úplně vyhnout. Ovšem nikde není zřejmý přesný obraz agresora a ani oběti. Z tohoto důvodu je tedy obtížné na první pohled rozeznat, že se zrovna bavíme s nepřitelem. Za jedno z nejdůležitějších se považuje, dostatečně se o šikaně informovat. Dokud se toto téma nevyneselo na světlo, lidé se o svých potížích budou bát otevřeně hovořit a nadále se nechají dobrovolně šikanovat do doby, dokud nebudou překročeny určité hranice. Svobodová (2008) uvádí, že fungující technikou by mohla být technika sebeobrany, která je ale individuální a záleží na více faktorech. Záleží na oběti a jejich vlastnostech, jako je například sebedůvěra, tak i na jejich zázemí (rodinném, finančním apod.). Také na osobnosti agresora. Všeobecná shoda tedy panuje v názoru, že nejúčinnější obrana je prevence.

1.5.Prevence ze strany firmy

Prevenčí ze strany společnosti, firmy, hraje velkou roli nastavená správná a pozitivní atmosféra na pracovišti. Hlavním cílem prevence, by měla být správně nastavená firemní kultura a morálka. V čele společnosti by měl být vedoucí pracovník, který je především schopným odborníkem, ale měl by samozřejmě umět vést tým kolegů, řešit nezaújatě vzniklé konflikty už v jejich začátku. Šikana se považuje za problém pro celé pracoviště. Dokud se šikanou nezačne zabývat, nemůže pak zajistit svým

zaměstnancům bezpečné prostředí. Pokud bude na pracovišti převládat vzájemná podpora, respekt a úcta, pak šikana nemá šanci (Svobodová, 2008). Na každém pracovišti by měl být připraven plán, který bude řešit případné násilí na pracovišti. Součástí plánu by měli být strategie toho, jak se vypořádat co nejefektivněji s konkrétním incidentem.

Při výběru vhodných zaměstnanců by se společnost měla zaměřovat na kvalitní výběr nových pracovníků. Vést přijímací řízení tak, aby dokázala odhalit patologické osobnosti, které mají sklonek k šikaně. Ovšem odhalit konkrétní rysy je obtížné z důvodu, že agresori předstírají opak, přece jen lze vysledovat náklonnost k případné agresivitě, hádkám, přehnané soutěživosti, závisti, netoleranci apod. (Svobodová, 2008).

1.6. Vedoucí pracovník

Vedoucím pracovníkem se označuje osoba, která by se měla především postarat o to, aby při nástupu každého nového zaměstnance bylo začlenění do kolektivu co možná nejhladší. A také se postarat o to, aby ostatní zaměstnanci neměli pocit ohrožení. Vedoucí pracovník by měl být především empatický. Měl by znát své podřízené a sledovat, jaká je situace na pracovišti. Vedoucí by hlavně neměl být sám označován za šikanujícího.

Svobodová (2008, s. 90-91) uvádí „desatero, které by mohlo sloužit jako prevence, anebo při řešení případných situací:

- *správný výběr pracovníků;*
- *patron pro nového pracovníka;*
- *podnikové dohody, ujednání, kodexy;*
- *školení, semináře, výcviky;*
- *odstranění možných příčin;*
- *sledování situace, dotazníky, hodnocení;*
- *pravidelná sezení;*
- *pokud šikana vznikne, určitě o ní mluvit;*
- *osoby zabývající se šikanou;*
- *modely na urovnání, sebeobrana. ‘‘*

Pokud by se tyto varianty prevence dostali do správných rukou, pověřeným osobám a zrealizovaly se, tak by to byl velký krok k preventivnímu boji proti šikaně. Bohužel tomu zatím tak ve firmách nebývá. Nad šikanou často mávnou rukou a dělají, že problém neexistuje.

1.7. Prevence z pohledu jedince

Osoba, která jde do nové zaměstnání, by se měla dostatečně seznámit s novým pracovním prostředím, týmem zaměstnanců i politikou společnosti. Za vhodné se považuje zjistit, zda se již někdy ve firmě šikana vyskytla. Pokud odpovědí na otázku bude ano, zajímat se dál, jakou formou byla šikana řešena, případně kdo bude pověřen, se touto problematikou zabývat. Bohužel ne vždy se dá při příchodu do nového zaměstnání zjišťovat u nových kolegů, zda prevence proti šikaně dostatečně funguje. Naštěstí se k tomu dá využít zkušební lhůta, která by měla být minimálně 3 měsíce. Za tuto dobu, by jedinec měl odhadnout situaci na pracovišti, alespoň z poloviny.

Před podepsáním pracovní smlouvy, by měl každý jedinec, smlouvu důkladně prostudovat. Jak popisuje Svobodová (2008, s. 91), *v pracovní smlouvě by neměly být žádné podezřelé kličky, zákazy, podivné formulace, či zadní vrátka*. Pokud se tedy, i po nastudování smlouvy, rozhodne nastoupit do zaměstnání, měl by se chovat kamarádsky a nevybočovat. Samozřejmě, vše by mělo být v určitých mezích, protože i přehnané, či dotěrné přátelství, může spustit šikanu.

1.8. Právní ochrana

Právní ochrana přichází ve chvíli, kdy se nedaří šikanu vyřešit žádným ze způsobů, jako je například:

- kontaktovat nadřízeného, či jiné instituce,
- oslovení agresora,
- aktivně se bránit,
- najít spojence.

Právní cestou se lze vydat ve chvíli, kdy se šikanovaný jedinec rozhodne ve firmě zůstat, a nebo odejít, ale nechce rozvázat pracovní vztah formou dohody. Pro řešení

šikany formou právní cesty jsou nejdůležitější důkazy, na kterých lze žalobu zakládat. (Barancová, 2014)

Před tím, než se oběť obrátí na zákon, který šikanu přesně vymezuje, měl by se obrátit na příslušného nadřízeného. V momentě, kdy se jedná o bossing, či jakýkoliv jiný druh šikany, který je mezi obětí a nadřízeným je možné se obrátit na firemní odbory.

Antidiskriminační zákon

V momentě, že nastane šikana na pracovišti, která značí diskriminaci, máme možnost se obrátit na Zákon č. 198/2009 Sb. *„Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, je tudíž důležité i v tomto případě mít dostatek důkazů, že se jedná právě o šikanu na základě diskriminačních prvků.“* (Barancová, 2014, s. 45-46)

V tomto příslušném úřadě je pověřena komise, neboli „Antidiskriminační komise“, na kterou se lze jako zaměstnanec obrátit ve věcech spojených s šikanou.

Listina základních práv a svobod

Ve chvíli, kdy během šikany na pracovišti jsou porušeny základní lidská práva, která jsou uvedena v ustanovení čl. 10, usnesení č. 2/1993 Sb. *„Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů“* (dále jen „LZPS“).

„Podle čl. 10 odst. 1 má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Respekt a ochrana lidské důstojnosti před zásahy ze strany třetích osob byly vyjádřeny v judikatuře jako nejvyšší a nejjobecnější účel práva. Ustanovení čl. 10 LZPS je pak konkretizováno v dalších ustanoveních jednotlivých právních předpisů. Zachování lidské důstojnosti je zároveň vyjádřeno i v čl. 7 LZPS, kde se v odst. 1 uvádí, že je zaručena nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, a v odst. 2, že nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu. Použitím termínu ponižující zacházení označuje i špatné

zacházení, které primárně narušuje lidskou důstojnost.“ (Šimečková, Jordánová, 2015, s. 44)

„Vzhledem k ustanovení l. 1 odst. 2 Ústavy musíme v rámci základních lidských práv zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách a také legislativu Evropské unie. Evropský parlament přijal usnesení č. 2001/2339 (INI) ze dne 20. 9. 2001 o obtěžování na pracovišti, které bylo zaměřené na šikanu na pracovišti. V roce 2007 byla evropskými sociálními partnery podepsána Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti, která formuluje povinnost zaměstnavatele při prevenci sexuálního obtěžování a prevenci a řešení šikany.“ (Barancová, 2014, s. 60-61)

Zákoník práce

Ochranu násilí na pracovišti představuje Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“). Je důležité si pod jednotlivými ustanoveními najít spojitost se šikanou. Například v ustanovení § 1a ZP jsou zařazeny základní zásady pracovněprávních vztahů, které popisují smysl a účel ustanovení zákoníku práce, mezi něž patří *„na prvním místě pod písmenem a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, pod písm. b) vyjádřené uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, dále pod písm. e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Dále podle ust. § 102 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímání opatření k předcházení rizikům. Mohla by patřit mezi prevenční opatření i opatření proti šikaně na pracovišti.*“ (Šimečková, Jordánová, 2015, s. 45)

Občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, řeší ochranu osobnosti, zejména v ust. § 1 odst. 2 - *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“ A v ust. § 3 odst. 1 - *„Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo*

lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým.“ A odst. 2 - „Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že každý má právo 37 na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí.“ (Zákon č. 89/2012 Sb.)

Trestní zákoník

Zákon č. 40/2009 Sb. „Zákon trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, může být použitý v případě pomluvy či vydírání. A to dle ust. § 184 – Pomluva a dále dle ust. § 175 – Vydírání. Jeden projev šikany, který je přímo ošetřen zákonem je stalking a to v § 354 Nebezpečné pronásledování.“ (Zákon č. 40/2009 Sb.)

2. OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM

Osoby s tělesným postižením se také mohou setkávat s šikanou, jak v pracovním procesu, tak i v běžném životě. Osoby s tělesným postižením bývají diskriminovány a označují se jako slabší článek ve skupině. Šikana se u osob s postižením nijak nerozlišuje, nazýváme ji stejně. Nejčastější šikanou na pracovišti může být mobbing, bossing, sexual harassment a jiné. Jedná se osoby, které i navzdory svému handicapu jsou stále osoby, které mají právo vést normální plnohodnotný život. Mají stejné cíle a potřeby.

2.1. Kdo je osoba s tělesným postižením

Tělesně postiženým neboli handicapovaným se označuje člověk, který trpí tělesnou odchylkou, která omezuje jeho pohybové schopnosti. Ovlivňovány jsou především jeho emocionální, sociální a kognitivní výkony. Jako tělesně postižená osoba se označuje ta, jejíž pohybový handicap je zřejmý již na první pohled. Tělesné postižení může být vrozené nebo získané. Osoba ho může získat nešťastnou událostí, jako je například dopravní nehoda, úraz při sportu či chorobou.

2.2. Pracovní možnosti osob s tělesným postižením

Aby i osoby s postižením mohli získat pracovní místo, existuje v České republice služba podporované zaměstnání, které umožňuje znevýhodněným lidem získat a udržet si tak finančně ohodnocené zaměstnání na trhu práce. Cílem podporované služby je začlenit jedince do pracovního procesu. Služba je zejména pro ty, kteří mají ztížené

podmínky v běžném pracovním procesu. Podporu dostávají od proškolených týmů, tak dlouho, jak je to jen potřeba. Pracovních míst, které jsou vhodné i pro osoby s tělesným postižením je bohužel na trhu práce málo. V důsledku toho vzniká mezi osobami s postižením nezaměstnanost.

2.3. Legislativa zaměstnávání osob s postižením

Podle Listiny základních práv a svobod má každý jedinec právo získat prostředky pro své živobytí. Právo na práci je chápáno jako právo na zaměstnávání a povinnost státu podporovat zaměstnanost a vznik pracovních pozic. (Vojtová, Krejčířová, 2006)

Občanům se zdravotním handicapem je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vymezuje osoby se zdravotním handicapem takto: „osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,

- c) rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").“

Zdravotně znevýhodněnou osobou dle odstavce se považuje fyzická osoba, která trpí funkční poruchou zdravotního stavu, při které může vykonávat pracovní činnost. Využití dosavadní kvalifikace, jako je například vzdělání nebo praxe mohou být, ale podstatně omezeny, z důvodu jejího dlouhodobého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý stav se považuje takový stav, který podle lékařské vědy trvá déle než jeden rok a výrazně omezuje fyzické nebo psychické schopnosti. Důsledkem toho je i schopnost pracovního uplatnění. Skutečnost o zdravotním postižení, musí fyzická osoba doložit potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

Osoby se zdravotním handicapem mají nárok na **pracovní rehabilitaci**. Pracovní rehabilitací se rozumí jako souvislá činnost, která se zaměřuje na udržení či získání vhodné pracovní pozice pro jedince se zdravotním handicapem. Financování a zabezpečení pracovních rehabilitací je ze strany úřadu práce zajištěno. Úřad práce

sestavuje osobní plán pro pracovní rehabilitace. Pojem pracovní rehabilitace je součástí zejména pro poradenskou činnost, která se zaměřuje na volbu povolání nebo jiné výdělečné činnosti. Zabývá se teoretickou a praktickou přípravou pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Pomoc při zprostředkování, udržování nebo změnu povolání. Nastavení vhodných podmínek pro vykonávání zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004)

Jedinci, kteří trpí tělesným postižením mají nárok na **specializované rekvalifikační kurzy**, které jsou jako pracovní rehabilitace hrazeny úřadem práce. Osoby, které nepobírají žádné sociální dávky, příspěvky ani se neucházejí o pracovní místo, nejsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání. Při absolvování specializovaného rekvalifikačního kurzu mají nárok na finanční podporu od úřadu práce. Rekvalifikace slouží i pro osoby, které potřebují změnit své zaměstnání, z důvodu změny zdravotního stavu (tj. nemoc, úraz, nezaměstnanost). (Zámečnicková, Opatřilová, 2005)

Příprava k práci „*podle § 72 Zákona č. 435/2004 Sb. Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.*“ Příspěvky pro zaměstnavatele, jsou hrazeny úřadem práce a slouží k vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Úřad práce také může poskytnout finance zaměstnavateli, který provádí přípravu k práci pro osoby s tělesným handicapem.

3. PRACOVNÍ MOŽNOSTI OSOB S POSTIŽENÍM

Význam práce pro člověka se může lišit, Šiška a Pipeková (2003) popisují ty nejčastější.

- Práce nám umožňuje vyšší životní standard a ekonomickou nezávislost.
- Má kladný vliv na sebeurčení člověka.
- Nutí člověka v dalším vzdělávání a seberealizaci.
- Ovlivňuje postoje společnosti k osobám s postižením.
- Jedním s klíčových aspektů k dosažení dospělosti je pracovní poměr.

Pokud se osoba postižením uchází o pracovní pozici, bývá handicapovaná dvakrát. A to primárně a sekundárně.

Primárně – neboli takovým zdravotním stavem a společenským náhledem na jeho zdravotní postižení a osobní možnosti.

Sekundárně – nedostatky v sociálních kompetencích a dovednostech (selhávání ve vypjatých situacích, nízké sebevědomí, podceňování, přeceňování aj.) (Opatřilová, Zámečnicková, 2005)

Strádal (1995) uvádí, že nejsou lidé, kteří se hodí na všechna povolání a nejsou lidé, kteří by se nehodili pro žádné povolání. Úspěchu můžeme dosahovat v každém zaměstnání a každý člověk má tedy předpoklad k tomu, aby se uplatnil alespoň v jednom povolání. Práce by měla být správně zvolena, a to v důsledku toho, že každý dokáže ohodnotit sám sebe, své možnosti, šance a hranice. Sebehodnocení je tvořeno ze zájmů, osobních schopností tělesné a zdravotní charakteristiky. Přechodná zaměstnávání a tranzitní programy slouží jako pomoc při budoucím pracovním poměru. Mají za cíl připravit jedince pro zvládnutí pravidel pracovních vztahů, osvojení si základních pracovních návyků, dovedností a umění se, co nejlépe prosadit v pracovním procesu. Zaměstnavatelé umožňují zdravotně postiženým jedincům pracovat na „zkoušku“ a získat tak potřebné vzdělání a praxi v daném oboru. Osoba se poté považuje za vhodného kandidáta při hledání dalšího pracovním uplatnění. (Slowík, 2007)

(Zámečnicková, Vitíková, 2004) uvádí formy integrace osob s postižením do zaměstnání dle sdělení z evropského koncilu ve Štrasburku (1997):

- Speciální centra.
- Chráněné dílny.
- Domácí zaměstnání (osoby s pohybovým onemocněním).
- Veřejný a soukromí sektor.

Osoby s tělesným handicapem mohou být zaměstnávány v chráněných pracovních dílnách nebo místech. Vymezuje se takto

3.1. Chráněná pracovní dílna

Označení pro pracoviště zaměstnavatele, které se vymezuje na základě dohody s úřady práce. Přizpůsobuje se především pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V průměru je zde zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Dílnu je nutné provozovat po dobu minimálně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce poskytuje finanční příspěvek na vznik chráněné pracovní dílny. (§76 Zákona č. 435/2004 Sb.)

3.2. Chráněné pracovní místo

Označení pro takové pracovní místo, které je tvořeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním handicapem. Základem je písemná dohoda s úřadem práce, která jako u pracovní dílny musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Opět zde může příslušný úřad práce udělit zaměstnavateli peněžité příspěvek. (§75 Zákona č. 435/2004 Sb.)

V České republice vznikly **chráněné modelové dílny**, které tvoří mezičlánek mezi ukončením profesní přípravy a začleněním osob s tělesným handicapem a kombinovaným postižením do pracovního procesu. Aktuálně je nazýváme jako sociálně terapeutické dílny. Klienti těchto dílen jsou především absolventi. Jedná se o přípravnou dílnu pro budoucí chráněnou dílnu. Klade si za cíl to, aby klienti získali základní pracovní dovednosti a návyky. V těchto dílnách jsou umělecké obory, jako např. zahradničení, keramika, textil a košíkářství. (Vítková, Doležal, 2007). Dalšími možnostmi pro zaměstnávání handicapovaných osob jsou **výrobní družstva**. Tyto družstva mají v České republice již dlouhodobou tradici. Jedná se o organizace, které jsou založeny pro účel podnikání. Vytváří se zde příznivé podmínky pro zaměstnávání a pracovní rehabilitaci občanů s handicapem. Platí zde rovnocenná ekonomická a sociální funkce. Výrobní družstva umožňují poskytování služeb, jako jsou např. ostraha, úklid, kosmetické a masérské služby, kadeřnictví aj. (Zámečnicková, Vitíková, 2004).

3.3. Podpora osob s tělesným postižením v pracovním procesu

Šiška (in Pipeková, 2003, s. 57) uvádí, „že definice podporovaného zaměstnávání je různá.

Všechny obsahují následující:

- *jde o smysluplnou, placenou a konkurenceschopnou práci*
- *pracovní náplň je sestavena z pomocných, nekvalifikovaných činností*
- *člověk s postižením pracuje na běžném pracovišti a je v kontaktu se spolupracovníky bez postižení*
- *pro pracovníka je ze strany zprostředkovatelské agentury zajištěna dlouhodobá podpora, nejčastěji jde o pracovní asistenci.*“

Podpora je časově omezenou službou pro ty, kteří hledají hrazené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Osoby, které mají nárok na tento typ podpory, jsou omezeny z různých důvodů do takové míry, že potřebují osobní, dlouhodobou průběžně poskytovanou podporu, která je jim k dispozici před i po nástupu do zaměstnání. (asustebee.org.cz) Jedná se o komplexní poskytování služeb, které mají za cíl, věnovat člověku podporu, aby si našel a udržel pracovní pozici v otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Tato podpora je určena pro osoby, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce tak, že pro udržení a získání práce potřebují dlouhodobou pomoc přímo na pracovišti. Podpora je poskytována individuálně dle schopností a potřeb. (dobromysl.cz)

Podporované zaměstnání se snaží nalézt takové pracovní místo, které je vhodné pro daného člověka. Od jiných druhů služeb se tyto liší tím, že jsou pracovní místa vyhledávána přímo na otevřeném trhu práce, nikoli v chráněných dílnách nebo na jiných pracovištích určených pro osoby s tělesným postižením. Odvedená práce musí být řádně zaplácena. (abilympics.cz)

Cílovou skupinou pro podporované zaměstnávání se označují lidé, kteří mají snížené schopnosti v oblasti zachování a získání vhodného zaměstnání nebo lidé, kteří se neobejdou bez odborné individuální podpory, která jim pomáhá získat a zachovat si vhodné zaměstnání. (unie-pz.cz)

3.4. Podpora pro uchazeče o práci

Individuální podpora při hledání vhodného zaměstnání. Možnost asistence přímo v pracovním procesu, dle potřeby, tuto službu lze využít po dobu maximálně dvou let.

- Podpora mimo pracoviště (společenské kluby)
- Podpora zaměstnavatele
- Získání správného a motivovaného uchazeče pro pracovní pozici.
- Proškolení zaměstnance pro určitou činnost přímo na pracovišti

Poradenství pro osoby s tělesným postižením jako jsou například: odpisy z daní, mzdové dotace, dotace na pracovní vybavení aj.

Získání pozitivních ohlasů pro firmu za to, že poskytla pracovní možnost osobě s handicapem. (asistence.org.cz)

3.5. Příklady možné podpory pro osoby s handicapem

Hlavním úkolem programu je zařídit podporu šitou na míru, nelze tedy stanovit pevný seznam služeb, které se nabízejí v rámci programu. Vzhledem k velké variabilitě, která se zabývá potřeby osob, spadá do programu podporované zaměstnání široká škála služeb. Lze uvést jen příklady obecné podpory, která může být poskytována:

- Pracovní asistence.
- Monitorování průběhu pracovního uplatnění.
- Trénink dovedností v pracovním procesu.

Handicap ztěžuje lidem získat vybrané povolání oproti lidem nehandicapovaným. Na co je však důležité upozornit, že handicap by se neměl nezaměňovat s neschopností. (Edelsberger, 2000)

4. NEZAMĚŠTNANOST MEZI OSOBAMI S POSTIŽENÍM

Nezaměstnaností se rozumí taková situace na trhu, kde dochází k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou. Osoba, která se považuje za nezaměstnanou, musí být starší patnácti let a hledá aktivně zaměstnání. Musí být připravena nastoupit k pracovního poměru do čtrnácti dnů. Nezaměstnanost má více podob, jako například cyklická, strukturální, sezónní, frikční nebo dobrovolná. V České republice převažují občané, pro které je nezaměstnanost těžko přijatelný fakt. (Novosad 2009)

Nezaměstnanost může velmi negativně ovlivňovat psychický stav jedince a působit i na kvalitu jeho celé rodiny. (Mareš 1997)

Práce je pro každého člověka součástí životní etapy. Člověk si díky práci vydělává na živobytí a svůj volný čas. Dle zaměstnání je většinou člověk i zařazován do společenského postavení. Zaměstnání přináší hmotné statky, ale i ty nehmotné, jako jsou například sociální kontakty s lidmi. Každý člověk má právo na práci. Zaměstnanci mají právo na řádnou finanční odměnu za práci a na vyhovující pracovní podmínky. Podrobnosti stanovuje příslušný zákon. Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na vyšší ochranu zdraví při zaměstnání a na přizpůsobivé pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při volbě povolání. Podrobnosti stanovuje zákon. (Listina základních práv a svobod).

Mareš (1994, s. 16) správně uvádí, že *„ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání se vztahuje na práci, která je podložena smlouvou či dohodou a zahrnuje materiální odměnu za její výkon. Například když žena v domácnosti není v pracovněprávním vztahu, a přesto není brána jako nezaměstnaná. Stejně tak i rentiér, který nepracuje není brán jako nezaměstnaný.“*

PRAKTICKÁ ČÁST

5. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ Č.1

5.1. Cíle

Cílem práce bylo v teoretické části přiblížit a popsat vybrané jevy. Zaměřili jsme se na oblast šikany na pracovišti, kde bylo cílem informovat o průběhu a možnostech prevence proti šikaně v zaměstnání. Dále pracovní možnosti osob s tělesným postižením a jejich pracovní možnosti. Je zde představena daná problematika nebo případná pomoc státu. V praktické části, která bude nyní následovat, půjde hlavně o sestavení dotazníkového šetření, a to za účelem zjištění, zda se oslovené osoby setkali s šikanou na pracovišti. Dotazníkové šetření proběhne také na téma pracovní možnosti osob s postižením, kde bude cílem zjistit reálný pohled na celou problematiku přímo od cílené skupiny respondentů.

5.2. Hypotézy

Součástí dotazníkového šetření je nutné také stanovení hypotéz, díky kterým se vyvrátí, případně potvrdí dosavadní mínění:

Hypotéza (H1): Ženy se považují za častější oběti šikany na pracovišti než muži.

Můžeme označit ženy za citlivější a zranitelnější osoby, a proto je více pravděpodobné, že se stanou oběťmi šikany na pracovišti častěji než muži. Dotazníkovým průzkumem se pokusíme toto mínění potvrdit či vyvrátit.

Hypotéza (H2): Zaměstnanci se bojí, že by se mohli stát oběťmi šikany.

Touto hypotézou se pokusíme toto mínění vyvrátit či potvrdit. Šikana na pracovišti je velmi častá, a proto je cílem zjistit, zda se zaměstnanci cítí ve svém pracovním prostředí bezpečně.

Hypotéza (H3): Zaměstnanci se stávají svědky šikany, kde jí přehlížejí.

Šikana na pracovišti není častokrát dostatečně medializována a představena jako opravdu nepřijatelné chování vůči zaměstnanci. Proto mohou mít přihlížející zaměstnanci často pocit, že situace není tak vážná, aby se do ní pletli. Touto hypotézou toto tvrzení potvrdíme nebo vyvrátíme.

5.3. Metodika

V první části práce neboli teoretické části, byli zdroje informací převzaty především z literárních nebo internetových zdrojů. V druhé části byl vytvořen dotazník, který byl elektronickou formou rozeslán mezi osoby z Plzeňského kraje. Rozesílání dotazníků na téma šikana na pracovišti byli osobám starších 18 let, kteří jsou zaměstnáni na plný pracovní poměr. Druhý dotazník, který se týkal osob s postižením byl již zaměřen na konkrétní osoby. Vybrány byly osoby, které žijí s tělesným handicapem. Opět se jednalo o osoby starší 18 let. Zvolenou výzkumnou metodou práce je již zmiňovaný dotazník. Hlavním důvodem zvolení právě dotazníkové šetření je možnost oslovit širší okruh respondentů, a tím tedy získat větší počet odpovědí.

„Dotazník je snad nejpoužívanější výzkumnou pedagogickou technikou vůbec. Podstatou dotazníku je zjištění dat a informací o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají. Na rozdíl od jiných technik je používána forma písemných odpovědí na položené otázky“ (Pelikán, 2007, s. 104)

Dotazníková struktura by měla být přesně formulována. Cíl dotazníku by měl být jasně vytyčen. Na začátku dotazníkové šetření by měli zaznít otázky, které pro respondenta nebudou příliš složité. Důvodem je, aby se respondent ihned neodradil a dál dotazník nevyplnil. Uprostřed šetření by již otázky měly být složitější a ke konci již pokládáme otázky s ohledem na to, že by respondent mohl být unavený. Cílem dotazníkové šetření je, aby návratnost vyplněných dotazníků byla co největší. Vhodné je pokládat i otevřené otázky a dbát na délku dotazníku. Doporučená doba pro vyplňování dotazníků je 30 minut. Dle Gavora (2010) je adekvátní návratnost zhruba 75 % vyplněných dotazníků.

5.4. Postup sběru dat

Data k vytvoření dotazníku byly sbírány v měsících prosinec roku 2021 a v lednu roku 2022. Jak již bylo zmiňováno, data jsou sbírána v Plzeňském kraji. V jednom z dotazníků náhodným a druhém vybraným osobám byly rozeslány elektronické dotazníky, kde na jednotlivé otázky odpovídali online. Dotazník tvoří stručné a jasné otázky, díky kterým bude následně udělána analýza a vyhodnocení daného šetření.

Otázky:

- 1) Vaše pohlaví?
- 2) Váš věk?
- 3) Velikost pracovní skupiny?
- 4) Byl/a jste někdy svědkem šikany na pracovišti?
- 5) Byl/a jste někdy obětí šikany na pracovišti?
- 6) Bojíte se, že byste se mohl/a stát obětí šikany na pracovišti?
- 7) Domníváte se, že na Vašem pracovišti je pravidelná prevence proti vzniku šikany?
- 8) Myslíte si, že je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován?
- 9) Znáte pojmy jako mobbing, bossing?
- 10) Myslíte si, že častěji se stávají obětí šikany?
- 11) Myslíte si, že šikanující je častěji?

5.5. Cílová skupina (vzorek respondentů)

Dotazníkové šetření bude především mířeno na širší okruh osob, které jsou momentálně zaměstnané. Dotazník byl rozeslán elektronickou formou prostřednictvím sociálních sítí. Osloveni byli respondenti, které jsou součástí internetové skupiny osob pocházejících z Plzeňského kraje. Z dotazníku budou vyhodnoceny či potvrzeny stanovené hypotézy. Výsledky získané z dotazníkové šetření porovnáme a vyhodnotíme.

5.6. Dotazníkové šetření

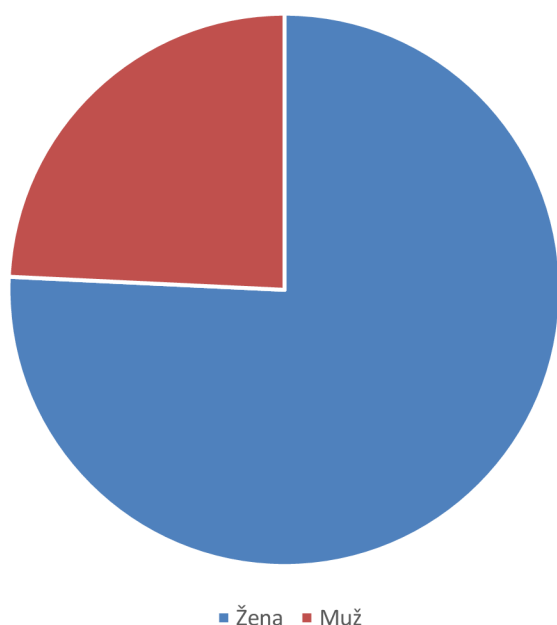
V prvním dotazníkovém šetření byly osloveny osoby z Plzeňského kraje pomocí elektronické komunikace. Veškeré grafy jsou vytvořeny na základě vlastního šetření, kde bylo položeno 11 otázek, které se zaměřují na téma šikana na pracovišti. Celkem bylo osloveno 66 respondentů z toho 50 žen a 16 mužů. Dotazník byl vytvořen na základě odborné literatury se zaměřením na šikanu na pracovišti, čerpáno bylo z informací, které uvádí například Beňo (2003).

Tabulka dotazníkového šetření č. 1

Počet zúčastněných respondentů	Počet dotazníkových otázek
66	11

1. Vaše pohlaví?

Graf: 1



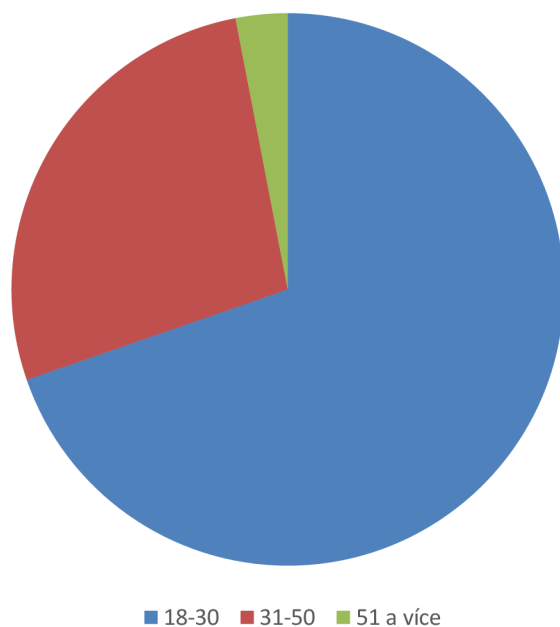
Tabulka 1

Odpověď	Responzí	Podíl
Žena	50	76,8 %
Muž	16	24,2 %

Na tuto otázku byly pouze dvě odpovědi, jednalo se o informativní typ otázky, díky které víme poměr mužů a žen vyplňujících náš elektronický dotazník. Dle výsledku šetření se dotazníku na téma šikany na pracovišti zúčastnilo více žen než mužů. Ženský podíl je 76,8 % a mužský jen 24,2 %. Dle výsledků níže hodnotím, že s tématem v oblasti šikany se více potýkají ženy, a to mohlo zapříčinit to, že se zúčastnily ve větším počtu.

2. Váš věk?

Graf 2



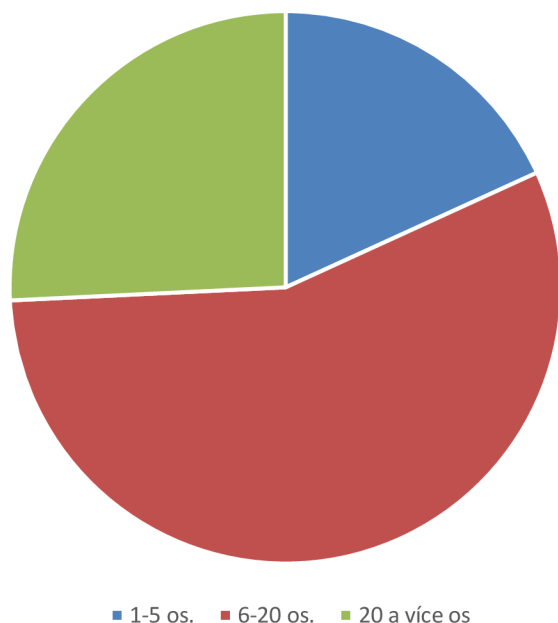
Tabulka 2

Odpověď	Responzí	Podíl
18-30	46	69,7 %
31-50	18	27,3 %
51 a více	2	3 %

I druhá otázka je informativní, zde je cílem výzkumného šetření zjistit, kolik let je osloveným respondentům. Respondenti zde mohli vybírat ze tří variant, dle svého skutečného věku. Nejvíce oslovených respondentů bylo ve věkové hranici mezi 18-30 rokem, a to s podílem 69,7 %, jako další věkové rozhraní bylo 31-50 let s podílem 27,3%. Nejmenším podílem v dotazníkovém šetření a to pouhých 3 % obsadila věková hranice 51 a více let. Příčinou tohoto obsazení mohlo být to, že dotazník byl elektronickou formou, a proto oslovil možná více mladších respondentů.

3. Velikost Vaší pracovní skupiny?

Graf 3



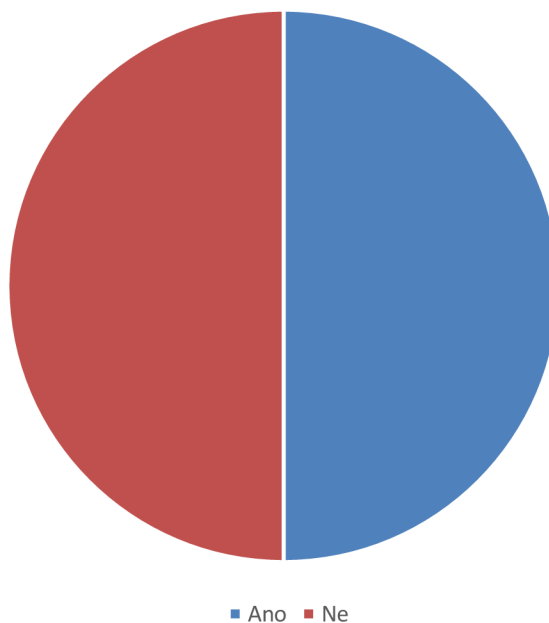
Tabulka 3

Odpověď	Responzí	Podíl
1-5 osob	12	18,2 %
6-20 osob	37	56,1 %
20 a více osob	17	25,8 %

Cílem třetí otázky bylo zjistit, v jakém počtu naši respondenti pracují a zda se šikana na pracovišti objevuje spíše v menších skupinách kolegů nebo naopak ve větších. V dotazníkovém šetření se ukázalo, že nejvíce respondentů je zaměstnáno ve větších skupinách lidí. Největším podílem, a to 56,1 % získala odpověď 6-20 osob, poté 20 a více osob s podílem 25,8 % a nejméně respondentů odpovědělo otázkou 1-5 osob a to 18,2 %. Respondenti tedy spíše pracují s větším počtem kolegů.

4. Byl/a jste někdy svědkem šikany na pracovišti?

Graf 4



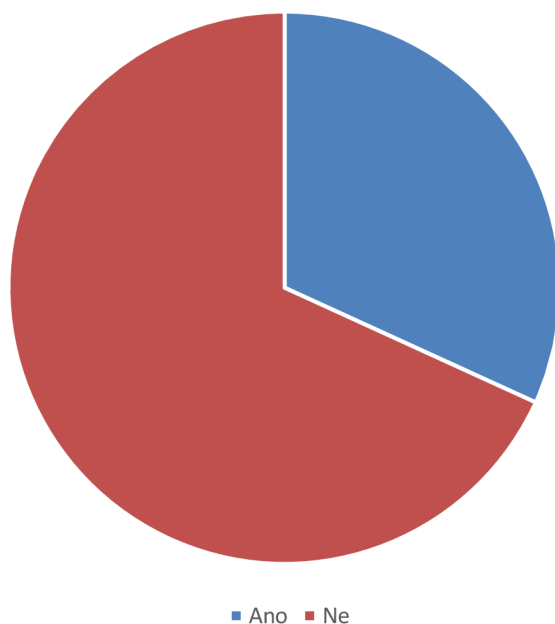
Tabulka 4

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	33	50 %
Ne	33	50 %

Čtvrtá otázka je již konkrétní a zaměřuje se to, zda byli respondenti svědky šikany na pracovišti. Respondenti byli osloveni s otázkou, zda byly svědkem šikany na pracovišti. Výsledek tohoto šetření je velmi znepokojivý. Odpovědět mohli respondenti pouze na dvě odpovědi, jednalo se o konkrétní šetření. Svědkem šikany bylo 50 % našich oslovených respondentů. Výsledek tohoto šetření je znepokojivým faktem, který by měl vést k větší prevenci proti vzniku šikaně ve firmách.

5. Byl/a jste obětí šikany na pracovišti?

Graf 5



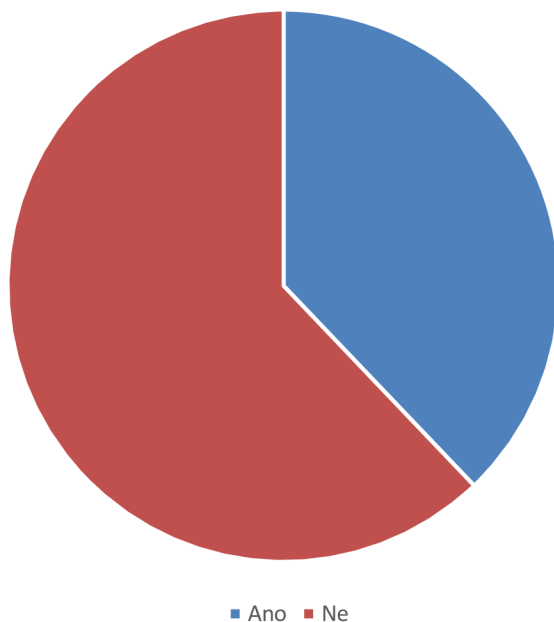
Tabulka 5

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	21	31,8 %
Ne	45	68,2 %

Pátá otázka je opět konkrétní a k danému tématu. Respondenti mohli vybírat ze dvou variant. Zde bylo cílem zjistit, zda respondenti byli obětí šikany na pracovišti. Výsledek je o něco lepší než v předchozím šetření, bohužel stále se nejedná o stoprocentní jednohlasnost. Podílem 68,2 % respondenti odpověděli, že oni samy nebyli nikdy součástí šikany na pracovišti, o něco menší, přesto stále velký podíl 31,8 % získala odpověď, kde respondenti potvrzují, že i oni samy byli obětí šikany na pracovišti.

6. Bojíte se, že byste se mohl/a stát obětí šikany na pracovišti?

Graf 6



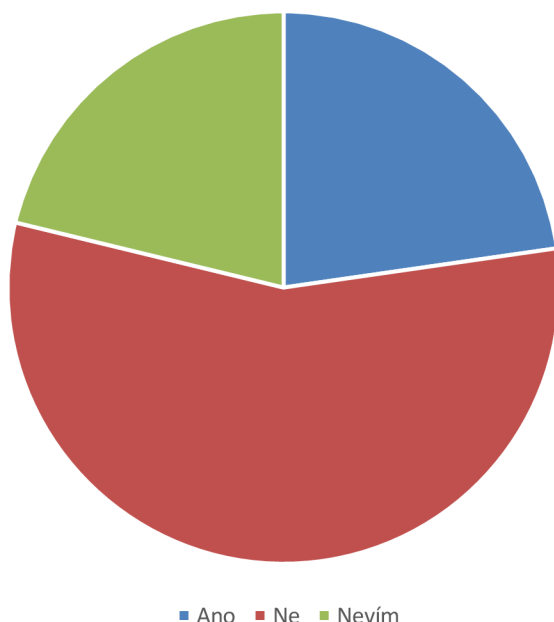
Tabulka 6

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	25	37,9 %
Ne	41	62,1 %

Výsledek šesté otázky již není tak překvapující z důvodu předchozího šetření. Na otázku ohledně strachu z šikany na pracovišti má stále 37,9 % respondentů. Vyplývají z toho nepříznivé podmínky v dané společnosti, kde pro zaměstnance není zajištěná správná atmosféra a morálka na pracovišti. Podílem pro odpověď, kde respondenti uvádějí, že nemají strach, že by se mohli stát obětí je 62,1 %.

7. Domníváte se, že na Vašem pracovišti je pravidelná prevence proti šikaně na pracovišti?

Graf 7



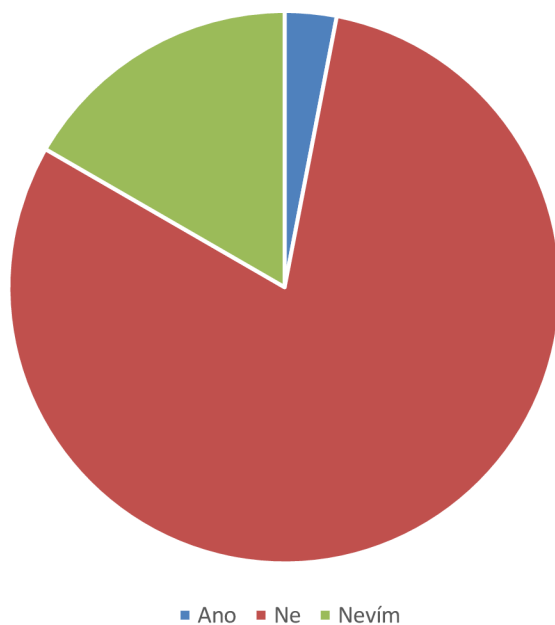
Tabulka 7

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	15	22,7 %
Ne	37	56,1 %
Nevím	14	21,2 %

U sedmé otázky byla možnost volby konkrétní odpovědi týkající se prevence proti šikaně v zaměstnání. Vybírat respondenti mohli ze tří odpovědí. S největším podílem skončila odpověď ne, která má 56,1 %. Jako druhá skončila odpověď ano s 22,7 % a třetí s odpovědí nevím 21,2 %.

8. Myslíte si, že je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován?

Graf 8

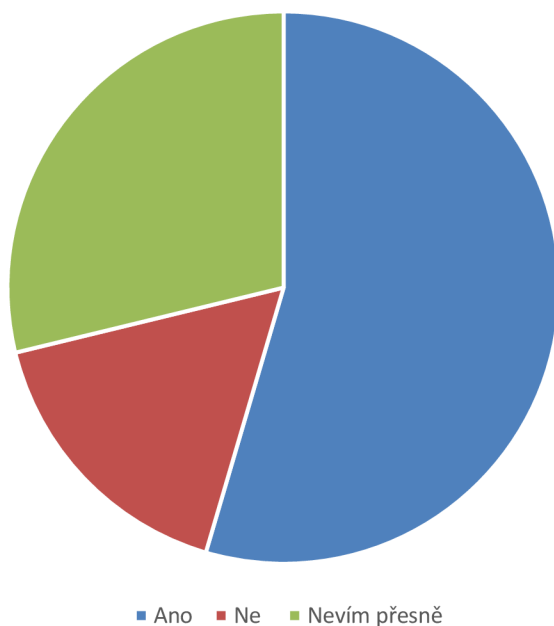


Tabulka 8

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	2	3 %
Ne	53	80,3 %
Nevím	11	16,7 %

U osmé otázky bylo cílem zjistit, jaký názor mají respondenti na medializaci šikany na pracovišti. Dle vyhodnocení si respondenti myslí, že medializace šikany není dostatečná, a to s rozdílem 80,3 % proti 3 %.

9. Znáte pojmy jako mobbing, bossing?



Graf 9

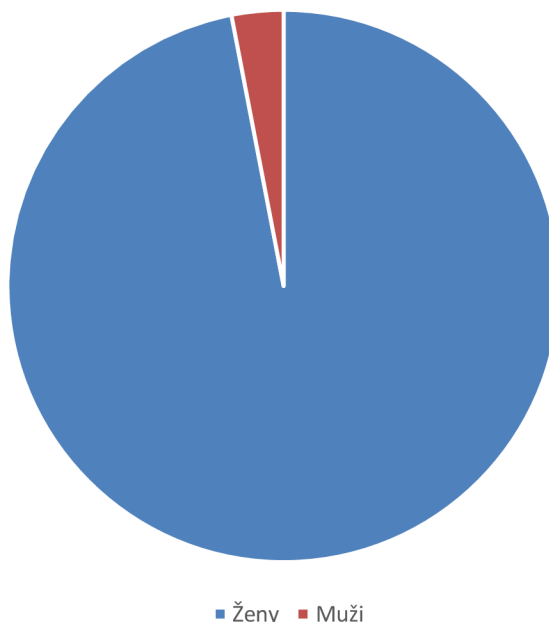
Tabulka 9

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	36	54,5 %
Ne	11	16,7 %
Nevím přesně	19	28,8 %

U této otázky v dotazníkovém šetření bylo cílem zjistit, zda respondenti znají pojmy jako mobbing a bossing, zda se s těmito pojmy třeba už setkali. Existují lidé, kteří jsou momentálně obětí šikany a ani o tom neví. Zajímat se o uvedené pojmy a problematiku je důležité pro to, abychom se do takové situace nikdy nedostali. A pokud se v takové situaci přeci jen ocitneme, měli bychom znát její aspekty a včas jí zabránili. Z výzkumného šetření této otázky vyplývá, že 54,5 % oslovených respondentů ví, co uvedené pojmy znamenají. A zbylá procenta respondentů 45,5 % odpověděla, ne a nebo neví přesně.

10. Myslíte si, že častěji se stává obětí šikany?

Graf 10



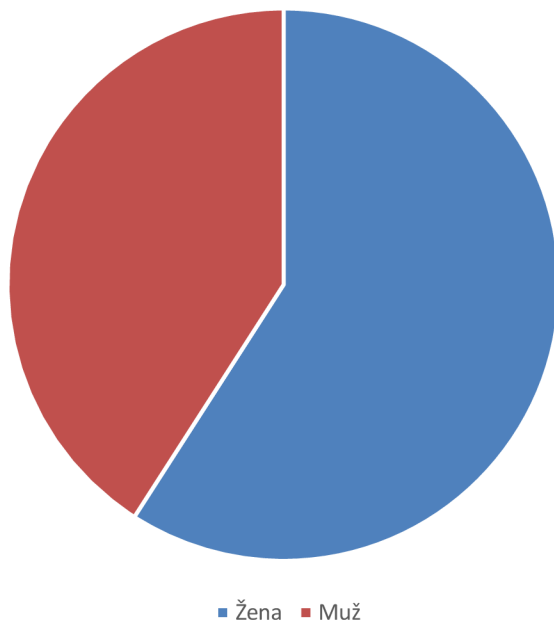
Tabulka 10

Odpověď	Responzí	Podíl
Ženy	64	97 %
Muži	2	3 %

Poslední dvě otázky jsou na téma, zdali se obětí šikany či agresorem stávají častěji muži nebo ženy. Zde u otázky deset byli osloveni respondenti, aby odpověděli na uzavřenou otázku. Skoro jednoznačně odpověděli, a to s podílem 97 %, že obětí šikany se stávají častěji ženy než muži. Důvodem může být časté označování žen jako citlivější. U žen, pokud dojde ke konfliktu, zavádí to k pomluvám, nenávisti a v mnoha případech k šikaně. U mužů, pokud dojde ke konfliktu, řeší to osobním rozhovorem. Po chvíli na hádku zapomínají.

11. Myslíte si, že šikanující je častěji?

Graf 11



Tabulka 11

Odpověď	Responzí	Podíl
Žena	39	59,1 %
Muž	27	40,9 %

Poslední otázka navazuje na otázku předchozí, kde bylo cílem zjistit, zda se oběti nebo agresorem stávají častěji muži nebo ženy. U obětí šikany, skončila skoro jednohlasně odpověď, že oběťmi šikany jsou spíše ženy než muži. Ovšem u otázky jedenácté, tedy poslední, není odpověď tak jednohlasná. Přesto ale respondenti uvedli, že ženy s podílem 59,1 % bývají častěji šikanující osobou na pracovišti. Důvodem může být již zmiňovaná rivalita mezi dvěma ženami, která je větší než mezi dvěma muži.

5.7. Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza (H1): Ženy se považují za častější oběti šikany na pracovišti než muži.

V této hypotéze jsme se domnívali, že ženy častěji bývají oběťmi šikany na pracovišti. Důvodů bylo hned několik, zejména proto, že ženy jsou citlivější než muži. Díky tomu hůře reagují na nevhodný vtip, který se jakkoliv dotkl jejich sebevědomí, což může vést až k roznětku. Ženy si více všímají verbálních i neverbálních aspektů. Věcmi se více zaobírají, řeší co si o nich druzí myslí. Díky těmto vlastnostem se mohou ženy stávat oběťmi častěji než muži. Toto tvrzení se v dotazníkovém šetření potvrdilo, a to téměř jednoznačně. S podílem 97 % si oslovení respondenti myslí, že oběťmi šikany jsou častěji ženy než muži. Pouhá 3 % oslovených respondentů uvádí opak, že muži jsou častěji oběťmi šikany na pracovišti. V návaznosti na toto šetření jsme zjistili i fakt, že šikanující bývají dle oslovených respondentů také ženy. Odpověď ale nebyla tak jednohlasná, jako u dotazu na častější oběť šikany.

Dle šetření, které v roce 2017 provádělo GfK Czech a STEM/MARK vychází, že oběťmi šikany na pracovišti jsou spíše ženy než muži (21 % resp. 16 %). Výskyt šikany byl ale cílen na osoby ve věku 40–49 let (27 %). (www.dustojnepracoviste.cz). Představené šetření je podobné, jako námi vyhodnocený osobní dotazník.

Hypotéza (H2): Zaměstnanci se bojí, že by se mohli stát oběťmi šikany.

V této hypotéze jsme se domnívali, že se zaměstnanci šikany neobávají, že se na svém pracovišti cítí bezpečně. Tato domněnka vznikla z důvodu dostatečné prevence na pracovištích, kde by měla probíhat častá školení na téma bezpečnost v zaměstnání, seznamování s případným řešením šikany. Uvedeny by měli být zaměstnancům i ochranné jednotky společnosti, na které je možné se v případě potřeby obrátit. Domnívali jsme se, že na pracovištích panuje správně nastavená atmosféra a morálka, díky které mají zaměstnanci pocit bezpečného prostředí. Osobní dotazníkové šetření potvrdilo námi domnívaný výsledek. Oslovení respondenti uvedli s podílem 62,1 %, že se šikany na pracovišti neobávají. Naopak 37,9 % respondentů uvedlo, že mají strach, že by se oběťmi šikany mohli stát právě oni. Výsledkem tedy tohoto šetření je zjištění, že ne vždy a všude jsou příznivé podmínky pro bezpečné pracovní prostředí. Zaměstnanci tedy nejsou plně informováni o problematice šikany na pracovišti. Prevence ze strany zaměstnavatele by

měla být vždy stoprocentní. Šikana na pracovišti by v žádném případě neměla být podceňována. Respondenti se bojí ve firmě upozorňovat na nedostatky informací a prevence. Nechtějí na sebe zbytečně upozorňovat kvůli možné ztrátě zaměstnání. Dle návaznosti na toto šetření jsme se respondentů zeptali, zdali se stali oni samy obětí šikany. Obětí šikany bylo 21 respondentů (31,8 %), což opět značí nedostatečnou prevenci, díky které zaměstnanci mají strach z možné šikany. Dotazníkové šetření ukázalo, že šikana a strach z ní je stále aktuálním tématem.

Dle šetření, které probíhalo v roce 2017 a bylo prováděno GfK Czech a STEM/MARK vychází, že 45 % tázaných osob šikanu přehlíží anebo jí neřeší. Buď se dle výpovědí obávají o ztrátu zaměstnání, anebo se to dá ještě vydržet. (www.dustojnepracoviste.cz) Představené šetření není v rozporu s naším osobním dotazníkovým šetřením.

Hypotéza (H3): Zaměstnanci se stávají svědky šikany, kterou přehlížejí

Hypotéza 3 souvisí s hypotézou 2. Respondenti byli osloveni, zda se šikany na pracovišti obávají. Zde výsledek nebyl tak jednoznačný dle očekávání. U třetí hypotézy jsme se oslovených respondentů zeptali, jestli již někdy byli svědky šikany na pracovišti. Cílem je zjistit, zda se šikana na pracovišti stále objevuje a jestli si jí jako jedinec, kterého se problém netýká všimne. Oslovení respondenti odpověděli vyrovnaně, a to s podílem 50 %.. Tento výsledek potvrdil naše očekávání. Opět se dostáváme k tomu, že ve firmách je nedostatečná prevence proti boji s šikanou. Z dotazníkové šetření, ale i vyplývá, že si ostatní jedinci případné šikany všimnou. Otázkou dalšího dotazníkové šetření by mohl být výzkum toho, jak se tyto jedinci k situaci staví. Zda jí přehlížejí, anebo se snaží oběti pomoc za každou cenu. V návaznosti na hypotézu 2 se i zde mohou svědci šikany obávat, že pokud se do této situace zapletou, může je to stát i pracovní místo. Svědci šikany se také mohou strachovat toho, že na sebe upozorní a agresor si podá formou šikany i je.

Dle výzkumného šetření, které probíhalo v roce 2017 a bylo prováděno GfK Czech a STEM/MARK potvrzuje informaci, že se jedinci obávají o své pracovní místo.

Návrhy pro prevenci šikany na pracovišti – doporučení pro praxi

V každém případě by měla ve firmách a mezi zaměstnanci probíhat častá komunikace na tuto problematiku. Zařadit by měla společnost školení na téma šikana a bezpečnost na pracovišti. Zaměstnavatel by měla mít starost o vztahy mezi kolegy, anebo naopak mezi vedením a zaměstnanci. Každý půl rok by měl firmou projít anonymní dotazník, který by zjišťoval aktuální situaci ve firmě. Pokud by výsledek dotazníku značil možnou šikanu na pracovišti, okamžitě jednat a zaměstnancům podat záchranou ruku. Každý by měl mít pocit, že se má na koho obrátit, kdo mu anonymně pomůže problém vyřešit. Šikana na pracovišti by také měla být více medializována pomocí například různých meetingů ve firmách, což by mohlo vést k tomu, aby se o této problematice více a otevřeně hovořilo. V žádném případě by ostatní zaměstnanci neměli šikanu tolerovat. V případě, že šikanu kdokoliv objeví, měl by uspořádat poradu a o problematice promluvit, nabídnout oběti pomoc s bojem proti šikaně. Uvédomit nadřízené nebo odbory, kteří se problematikou zabývají. Uvedeny jsou ty nejzákladnější a nejefektivnější návrhy na prevenci proti šikaně v zaměstnání, samozřejmě prevencí je celá řada.

6. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ Č.2

6.1.Cíl

Cílem dotazníkového šetření na téma pracovní možnosti osob s tělesným postižením je zjistit reálné informace, které se týkají zaměstnanosti u osob s handicapem, jestli se osoby s volbou povolání obrací na příslušné úřady. V dotazníku se objevuje i dotaz na možnou šikanu na pracovišti.

6.2.Hypotézy

Součástí dotazníkového šetření je nutné také stanovení hypotéz, díky kterým se vyvrátí, případně potvrdí dosavadní mínění

Hypotéza (H1): Osoby s tělesným postižením jsou zaměstnány či nikoliv.

Cílem této hypotézy je potvrdit či vyvrátit nezaměstnanost u osob s tělesným postižením. Ověřován bude momentální pracovní stav respondentů.

Hypotéza (H2): Postižené osoby se jsou diskriminovány při volbě povolání.

U hypotézy (H2) je cílem vyvrátit či potvrdit případnou diskriminaci osob s postižením, kteří se ucházejí o pracovní místo, kde i navzdory svému handicapu jsou schopni plnohodnotně plnit přidělené pracovní úkoly.

Hypotéza (H3): Osoby s tělesným postižením mají handicap získaný nebo vrozený.

Cílem této hypotézy je potvrdit či vyvrátit, zda osoby s tělesným postižením svůj handicap získali nebo ho mají vrozený. Získaným handicapem se rozumí takový handicap, který jedinec získal až časem. Důvodem mohlo být onemocnění či nešťastná událost.

6.3. Metodika

V druhém dotazníkovém šetření byly osloveny osoby s tělesným postižením v Plzeňském kraji. Dotazník byl rozeslán opět elektronickou formou pomocí sociálních sítí. Osloveny byly vybrané osoby, které trpí tělesným handicapem. Pokládány jsou konkrétní a uzavřené otázky na danou problematiku. Pro formu výzkumu byl vybrán dotazník. Důvodem je, že pomocí dotazníkového šetření se dá oslovit větší počet respondentů.

Otázky:

- 1) Vaše pohlaví?
- 2) Váš věk?
- 3) Jste momentálně?
- 4) Omezuje Vás váš zdravotní stav vykonávat pracovní úkoly?
- 5) Obrátili jste se s výběrem správného zaměstnání na příslušné úřady?
- 6) Tělesné postižení je?
- 7) Setkali jste se s diskriminací při výběru vhodného zaměstnání?
- 8) Myslíte si, že je pomoc státu dostačující pro osoby s postižením?

6.4.Cílová skupina respondentů (vzorek respondentů)

Dotazníkové šetření je mířeno na osoby s tělesným postižením v Plzeňském kraji. Respondenti byli osloveni pomocí elektronického dotazníku prostřednictvím sociálních sítí. Dotazník byl zaslán respondentům do uzavřené skupiny. Do uzavřené skupiny nám byl poskytnut přístup díky osobním zdrojům. Z dotazníku budou potvrzeny či vyvráceny stanovené hypotézy a získané výsledky budou porovnány.

6.5.Dotazníkové šetření

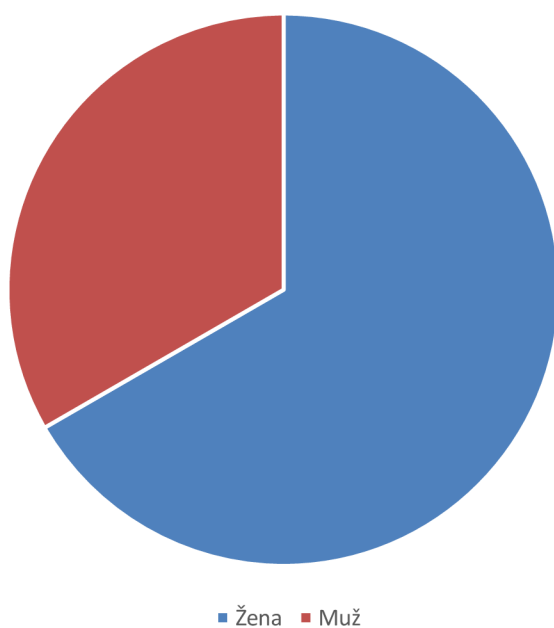
V dotazníkovém šetření byli osloveni osoby s postižením z Plzeňského kraje pomocí elektronické komunikace. Veškeré grafy jsou vytvořeny na základě vlastního šetření, kde bylo položeno 9 otázek, které se zaměřují na dané téma. Celkem bylo osloveno 12 respondentů z toho 8 žen a 4 muži.

Tabulka dotazníkové šetření č. 2

Počet respondentů	Počet otázek	Cílová skupina
12	9	Osoby s tělesným postižením

1) Vaše pohlaví

Graf 12



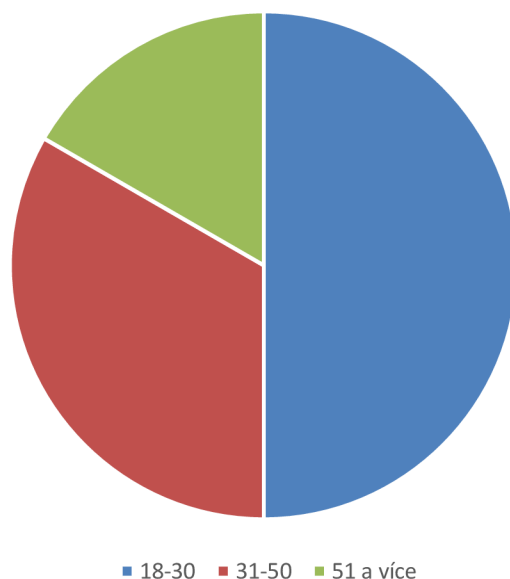
Tabulka 12

Odpověď	Responzí	Podíl
Žena	8	66,7 %
Muž	4	33,3 %

U první otázky respondenti mohli vybírat ze dvou odpovědí. Jednalo se o informativní typ otázky, díky kterému známe složení a poměr mužů a žen v dotazníkovém šetření. Elektronický dotazník byl vyplňován v podílu 66,7 % žen a 33,3 % mužů. Dotazník je tedy vyplňován spíše ženami než muži

2) Váš věk

Graf 13



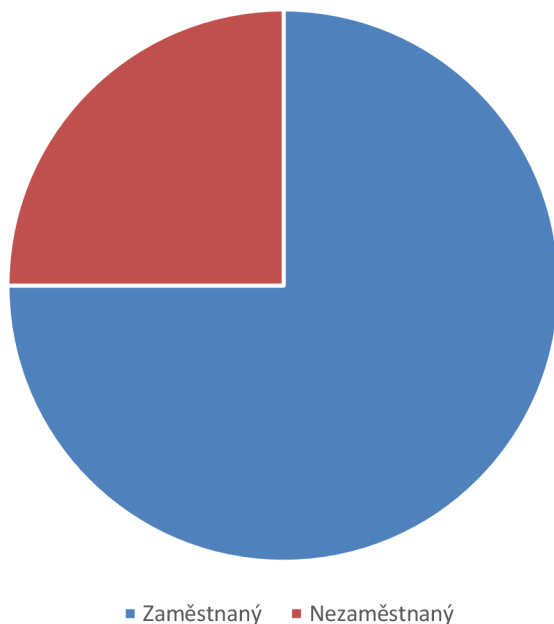
Tabulka 13

Odpověď	Responzí	Podíl
18-30	6	50 %
31-50	4	33,3 %
51 a více	2	16,7 %

I druhá otázka je informativní, zde bylo cílem zjistit, kolik let je osloveným respondentům. Respondenti zde mohli odpovídat na tři otázky dle svého skutečného věku. Nejvíce oslovených respondentů bylo ve věkové hranici mezi 18-30 rokem, a to s podílem 50 %. Další je věkové rozmezí mezi 31-50 rokem s podílem 33,3 %. Jako nejméně zastoupenou skupinou jsou respondenti ve věku 51 a více let s podílem 16,7 %. Důvodem může být zvolená forma dotazníku, která byla elektronickou formou, a proto převažuje mladší generace.

3) Jste momentálně?

Graf 14



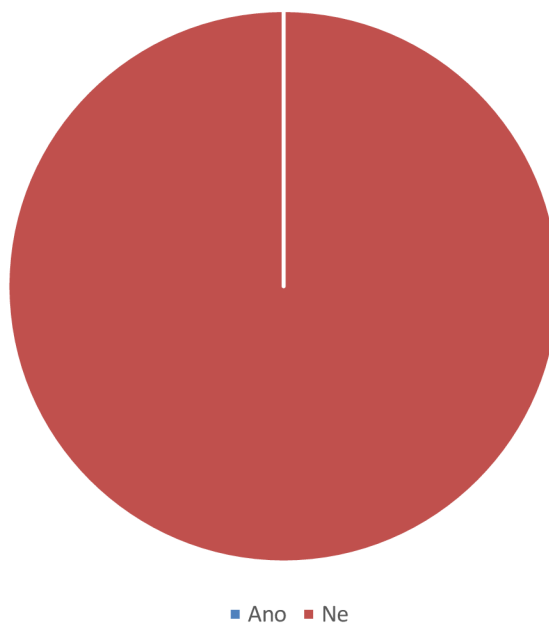
Tabulka 14

Odpověď	Responzí	Podíl
Zaměstnaný	9	75 %
Nezaměstnaný	3	25 %

U třetí otázky bylo cílem zjistit, zda jsou naši respondenti zaměstnaný či nikoliv. Velmi příjemným zjištěním je fakt, že 75 % oslovených respondentů je momentálně v zaměstnání. Nezaměstnáno je 25 % respondentů.

4) Setkali jste se s šikanou na pracovišti?

Graf 15



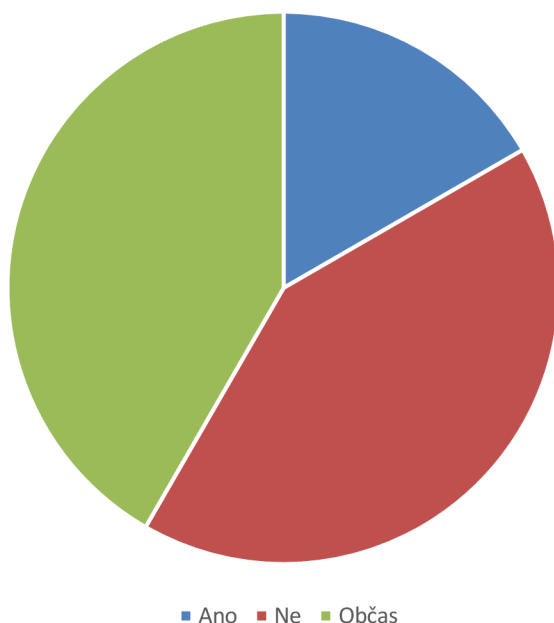
Tabulka 15

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	0	0 %
Ne	12	100 %

U čtvrté otázky jsme se zeptali osob s tělesným postižením, zda se oni samy setkali s šikanou na pracovišti. Odpověď skončila jednohlasně, a to s podílem 100 %. Respondenti uvádí, že se s šikanou nesetkali. Důvodem může být důkladnější příprava na zaměstnání, které osoby s postižením podstupují. Zjištění tohoto šetření je pozitivní.

5) Omezuje Váš zdravotní stav vykonávat pracovní úkoly?

Graf 16



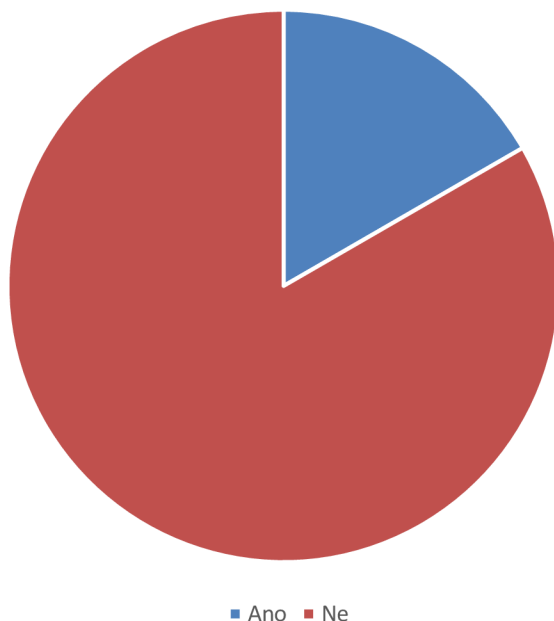
Tabulka 16

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	2	16,7 %
Ne	5	41,7 %
Občas	5	41,7 %

Cílem paté otázky dotazníkového šetření bylo zjistit, zda oslovené respondenty omezuje handicap k vykonávání pracovních úkolů. Respondenti odpověděli se stejným podílem 41,7 %, že ne nebo občas. Důvodem může být dobře zvolená pracovní pozice, kde se respondenti cítí bezpečně a která je jim přizpůsobená.

6) Obrátili jste se s výběrem správného zaměstnání na příslušné úřady?

Graf 17



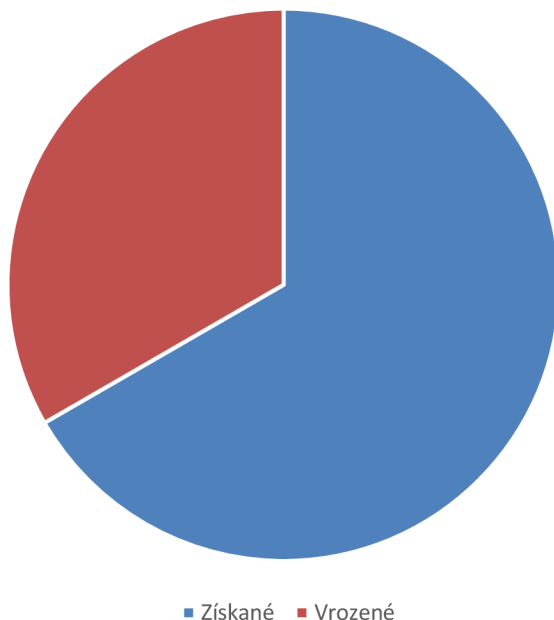
Tabulka 17

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	2	16,7 %
Ne	10	83,3 %

V šesté otázce odpovídali respondenti na konkrétní otázku uzavřenými odpověďmi. Cílem bylo zjistit, zda se oslovení respondenti při hledání zaměstnání obrátili na příslušné úřady. Výsledek je téměř jednohlasný. S podílem 83,3 % respondenti uvedli, že si zaměstnání našli sami, bez pomoci příslušných úřadů.

7) Tělesné postižení je?

Graf 18



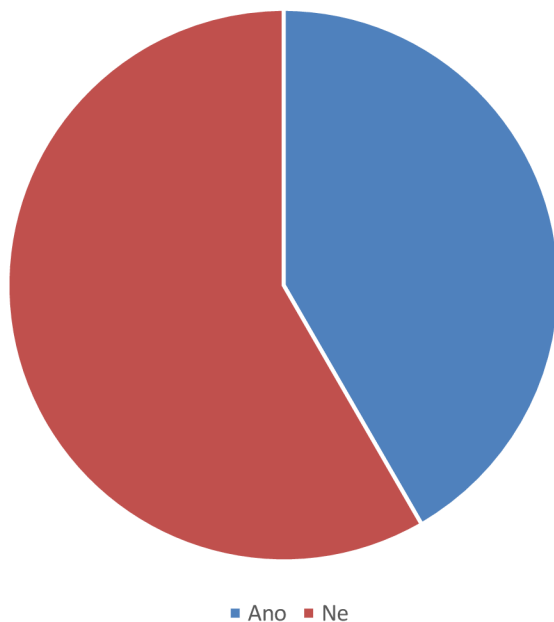
Tabulka 18

Odpověď	Responzí	Podíl
Získané	8	66,7 %
Vrozené	4	33,3 %

Cílem sedmé otázky bylo zjistit, zda oslovení respondenti mají postižení získané či vrozené. Vrozený handicap mají 4 respondenti (33,3 %). S tělesným omezením žijí od narození a je pro ně nevyléčitelné. Získaným handicapem se rozumí handicap takový, který jedinec získal v důsledku nemoci, ochrnutí anebo například nešťastné události, jako je dopravní nehoda. Respondentů, kteří odpověděli získaný, bylo celkem 8 (66,7 %). Příčinou tohoto výsledku šetření může být nedostatečná prevence u obvodního lékaře, zanedbávání varovných signálů, které mohou značit vážné onemocnění. Jako další důvod může být i příliš vysoký hazardování s naším životem. Samozřejmě se jedná o možné prevence, bohužel nejedná se vždy o ovlivnitelnou situaci.

8) Setkali jste s diskriminací při výběru vhodného zaměstnání?

Graf 19



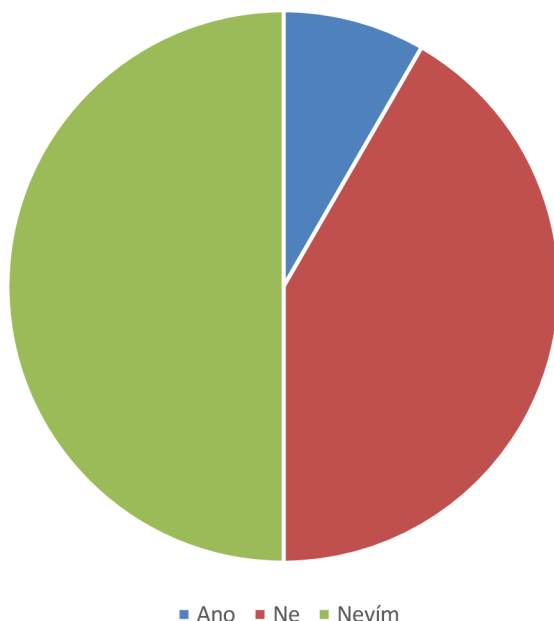
Tabulka 19

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	5	41,7 %
Ne	7	58,3 %

U osmé otázky výzkumu bylo cílem zjistit, zda se respondenti setkali s diskriminací při výběru povolání. Zde jsou výsledky hodnocení dosti vyrovnané. S diskriminací při výběru povolání se setkalo 5 respondentů (41,7 %), naopak nebylo diskriminováno při výběru vhodného zaměstnání 7 oslovených respondentů (58,3 %). Tento výsledek šetření je znepokojující, osoby s tělesným postižením by neměly být v žádném případě diskriminovány. Je zde tedy zřejmé, že diskriminace v České republice stále je. Přitom osoby s postižením musejí denně překonávat překážky, které je činní námi rovné.

9) Myslíte si, že pomoc státu je pro osoby s postižením dostačující?

Graf 20



Tabulka 20

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	1	8,3 %
Ne	5	41,7 %
Nevím	6	50 %

U poslední otázky jsme chtěli znát názor na konkrétní otázku ohledně názoru osob s postižením na pomoc státu. Zda se jim zdá dostačující či nikoliv. Odpovědí bylo, že 50 % respondentů neví, 41,7 % si myslí že ne a zbylých 8,3 % se domnívá, že je pomoc dostatečná. Osoby s postižením nemají žádný speciální zákon, který řeší status jejich organizací. Musejí každoročně žádat o příspěvky, které chodí od příslušných institucí později, a pak tedy organizace nemohou včas poskytnou příslušnou pomoc. Například

v Dánsku takový systém existuje. Mohl by výrazně ulehčit život osobám, kterým pomáhají dané organizace. Pomoc může být různá, například náklady na dopravu, pečovatelskou službu a jiné.

6.6. Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza (H1): Osoby s tělesným postižením jsou zaměstnání či nikoliv.

V této hypotéze jsme se domnívali, že osoby s tělesným postižením trpí nezaměstnaností. Důvodem byla nelehká příprava na zaměstnávání, málo pracovních míst s přizpůsobenými podmínkami, které osoby s postižením vyžadují. Dále jsme se domnívali, že pomoc státu není v této oblasti dostatečná. Dle výsledku osobního dotazníkové šetření je nutné naši domněnku vyvrátit. Oslovení respondenti uvedli, že jsou zaměstnání, a to s podílem 75 %. Tedy většina našich oslovených respondentů jsou momentálně v zaměstnání. Jedná se o velmi přínosné zjištění, že situace týkající se trhu práce v dané problematice není na špatné úrovni. Je tomu tedy tak alespoň v Plzeňském kraji a u našich oslovených respondentů. Na otázku ohledně zaměstnanosti jsme se zeptali i na to, zda si práci hledali respondenti sami. Zajímavé zjištění bylo, že ano. Nejspíše se s pomocí výběru obraceli na rodinné příslušníky, kamarády. Na toto téma by mohlo být vedeno další dotazníkové šetření s konkrétnějším zaměřením.

Dotazníkové šetření na téma nezaměstnanost u osob s tělesným postižením jsme nedohledali žádné aktuální šetření, vypovídá o tom to, že vytvoření statistiky o nezaměstnanosti osob s tělesným postižením je náročné. Výzkumné šetření na nezaměstnanost u osob s tělesným postižením prováděli Novosad (2008) a také Šiška (2009), který uvádí, že mu výzkumná data nepřinášejí přesné informace o nezaměstnanosti osob s tělesným postižením. Vysvětluje, že informace o nezaměstnanosti osob s postižením jsou součástí Zprávy o zaměstnanosti v České republice. Zde jsou informace ohledně zdravotně postižených a míře nezaměstnanosti. Uvádí, že od roku 2005 do roku 2008 byl nárůst z 14,8 % na 17,4 %. Přičemž se celkový počet nezaměstnaných občanů snižoval. Žádné konkrétnější informace. Dotazníkových šetření celkově na téma pracovní možnosti osob s postižením by mělo být podstatně více. Zajistit i konkrétní porovnání například oproti roku 2008.

Nicméně námi oslovení respondenti problémem s nalezením vhodného povolání neměli.

Hypotéza (H2): Osoby s postižením jsou diskriminováni při volbě povolání.

Zda se osoby s tělesným postižením setkávají s diskriminací jsme chtěli zjistit pomocí konkrétní otázky na diskriminaci. V šetření se objevila otázka týkající se diskriminace při výběru povolání. Zaměstnavatelé při výběru zaměstnanců dávají přednost osobám bez handicapu, protože mají vůči osobám s postižením předsudky, které vedou k možné diskriminaci. Tato problematika je velmi vážná a osobní dotazník ukazuje, že pro další výzkumy by se mělo více zaměřovat na opravdové příběhy. Vzniká diskriminace z předsudků, jedinci se potkávají s diskriminací i přesto, že přes svůj handicap jsou schopni plnohodnotně plnit pracovní povinnosti. Společnost, která zaměstnává osoby s tělesným postižením získává předem stanové příspěvky a je považována za profesionální společnost. Je ale nutno říct, že dotazníkové šetření neskončilo jednohlasně. S diskriminací se setkala 41,7 % oslovených respondentů. Naopak se s diskriminací při výběru povolání nesetkala 58,3 % respondentů. I přesto, že výsledkem je větší počet respondentů, kteří se nesetkali, výsledek těch, co se setkali je opravdu velký. Diskriminace je celosvětové téma a rozhodně by se nemělo mezi nikým vyskytovat. Šetření druhé hypotézy v tomto dotazníkovém šetření potvrdilo naše očekávání. Diskriminace by mohla vést k samostatnému dotazníkovému šetření, kde by se pokládali konkrétnější otázky.

Hypotéza (H3): Osoby s tělesným postižením mají handicap získaný nebo vrozený.

Zde bylo cílem zjistit, zda oslovení respondenti mají handicap vrozený či získaný. Bohužel u otázky ohledně vrozeného či získaného handicapu převažuje handicap získaný, a to s podílem 66,7 %. S vrozeným handicapem žije 33,3 % oslovených respondentů. Tento výsledek šetření jsme předpokládali. Vede nás to k nutnosti prevence svého zdravotního stavu a neohrožování se svým životem. Pravidelná návštěva u lékaře, neignorování varovných zdravotních signálů, které někdy mohou značit vážnou nemoc. Samozřejmě ne vždy je situace předem ovlivnitelná.

Návrhy pro prevenci u osob s tělesným postižením – doporučení pro praxi

Prevenčí k tomuto tématu je několik, někdy je možné prevencí situacím předejít, někdy bohužel ne. Ohledně šikany a diskriminace na pracovišti by měli zakročit

především zaměstnavatelé, kteří by své zaměstnance měli seznámit s danou problematikou a informovat je, kam se mohou v takové situaci obrátit. Utvrdit je v tom, že šikanován či diskriminován by neměl být v žádném případě nikdo z nás. Nezáleží na barvě pleti a ani na zdravotním stavu jedince, nikdo si nezaslouží, aby mu bylo úmyslně ubližováno.

Jako další prevencí by pro každého z nás měli být pravidelné kontroly u lékaře, péče o svoje zdraví a neignorování varovných signálů, které mohou značit někdy i opravdu vážnou nemoc. U které pokud se nezasáhne okamžitě, můžou vzniknou doživotní následky. Další příklad prevence je nehazardování s vlastním životem, čímž se rozumí, nejezdit rychleji, než mám nebo nepředjíždět auto, pokud nevidím před sebe.

7. SHRNU TÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V návaznosti na předchozí dotazníkové šetření byli respondenti osloveni i na téma šikana na pracovišti, kde šetření dopadlo podstatně lépe než při oslovování osob z různých skupin. I když se ale naši oslovení respondenti se šikanou nesetkali, tak to neznám ená, že jiní jí nemusí zažívat. Osoby s postižením se naopak setkávají s diskriminací, která je s šikanou úzce spojena. Varianty šikany nebo omezování se objevují u osob bez ohledu na jejich onemocnění. Respondenti, kteří odpovídali na tuto otázku byli pouze z Plzeňského kraje, nejde tedy obecně říct, že se šikana mezi osobami s postižením neobjevuje. Pozitivním zjištěním ale je fakt, že tomu tak je u námi oslovených respondentů. Obě dotazníková šetření jsou přínosná pro další výzkumy.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo představit negativní jevy na pracovišti se kterými se můžeme setkat. Poukázat na problematiku ohledně pracovních možností osob s postižením. Byla předložena různá doporučení a opatření, jak postupovat v případě, že budeme muset řešit obdobnou situaci. Vzhledem k tomu, že se jedná o témata velmi obsáhlá, nemohli být sděleny veškeré informace. Šikana bývá častokrát přehlížena, není tomu jinak ani na pracovišti, kde se šikana stále často vyskytuje.

Teoretická část je vymezena především pro představení základních pojmů, setkáme se zde s úvodem jak do šikany na pracovišti, tak i do problematiky s pracovními možnostmi u osob s postižením. Zaměřujeme se zde i na prevenci, jak takovým situacím, pokud je to možné předejít. V každém případě je důležité neuzavírat se do sebe. O svých problémech, pocitech nebo bolestech hovořit s okolím. Uvědomit si, že tím, že okolí projevíme naše pocity neznačí naši slabost, ale naopak, chce to velkou odvahu se někomu svěřit. Cílem bakalářské práce je hlavně i poukázat na to, že osoby s handicapem jsou stejné osoby jako ti bez handicapu. Mají stejná práva a možnosti.

Praktická část je zaměřená na dotazníkové šetření, kde jsou respondentům uváděny konkrétní otázky týkající se vybraných témat. Celý dotazník je vyhodnocen pomocí grafů a tabulek s uvedenými výsledky dotazníkového šetření. Zde je spousta zajímavých zjištění.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- BARANCOVÁ, H., 2014. *Šikana a mobing na pracovišti: právné problémy*. Praha: Leges. Teoretik. ISBN 978-80-7502-036-9.
- BEŇO, P., 2003. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vyd. Brno: ERA, ISBN 80-86517-34-9.
- EDELSBERGER, L. a kol., 2000. *Defektologický slovník*. Praha: Nakladatelství H &H. ISBN 80-86022-76-5.
- GAVORA, P., 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil V. JŮVA, přeložil V. HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-.
- HIRIGOYEN, M. – F., 2002. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia.. ISBN 80-200-0994-9
- KRATZ, H-J., 2005. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 131 s. ISBN 8072611275.
- MAREŠ, P., 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠKOVÁ, I., 2013. *Aplikovaná forenzní psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 340s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4580-0.
- NOVOSAD, L., 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: Základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN 9788073675097
- NOVOSAD, L., 2009. *Kapitoly ze základů speciální pedagogiky – somatopedie*. Liberec, ISBN 80-7083-563-X.
- PELIKÁN, J., 1998. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, ISBN 978-80-7184-569-0.
- SLOWÍK, J., 2007. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1733-3
- STRÁDAL, J., 1995. *Jak volit povolání*. Praha: Informatorium. ISBN 80-85427-74-5.

SVOBODOVÁ, L., 2008. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4

ŠIMEČKOVÁ, E. a J. JORDÁNOVÁ, 2015. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 192s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

ŠIŠKA, J., 2003. *Model podporovaného zaměstnávání: historie a principy*. In PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ M., 2003 (ed.). *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. Brno: Paido, . ISBN 80-7315-048-4

VOJTOVÁ, V. 2005. *Právo osob se zdravotním postižením na zaměstnání*. In KREJČÍŘOVÁ, O., et.al. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, ISBN 80-903598-1-7

ZÁMEČNÍKOVÁ, D., 2004. *Pracovní uplatnění zdravotně postižených*. In Vítková, M. (ed.) *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, . ISBN 80-7315-071-9.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Asistence o.p.s. – Asistence umožňuje lidem s postižením žít svobodně a samostatně. *Asistence o.p.s. – Asistence umožňuje lidem s postižením žít svobodně a samostatně* [online]. [cit. 20.02.2022] Dostupné z: <https://www.asistence.org/>

Centrum Kosatec - Podpora osob s hendikepem. *Centrum Kosatec - Podpora osob s hendikepem* [online]. Copyright © 2020 Centrum Kosatec [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.centrumkosatec.cz/>

Česká unie pro podporované zaměstnávání. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online] [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz/>

Dobromysl, z.ú. | Pomáháme lidem s hendikepem. *Dobromysl, z.ú. | Pomáháme lidem s hendikepem* [online]. Copyright © 2022 Dobromysl, z.ú. [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.dobromysl.org/>

Důstojné pracoviště | Výzkumy násilí na pracovišti . *Důstojné pracoviště | Úvodní stránka* [online]. Copyright ©2018 [cit. 20.02.2022]. Dostupné z:

<https://www.dustojnepracoviste.cz/o-sikane/vyzkumy-nasili-na-pracovisti>

Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO). *Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO)* [online]. Copyright © 2013 [cit. 20.02.2022].

Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/>

ŠÍŠKA, J. 2009. Report on the employment of disabled people in European countries. Czech republic. Academic Network of European Disability experts (ANED). [cit. 20.02.2022] Dostupné z <http://www.disabilityeurope.net/en/themes>>.

PRAMENY (PRÁVNÍ A JINÉ DOKUMENTY)

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., Zákon trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Seznam grafů

Graf: 1	32
Graf 2	33
Graf 3	34
Graf 4	35
Graf 5	36
Graf 6	37
Graf 7	38
Graf 8	39
Graf 9	40
Graf 10	41
Graf 11	42
Graf 12	48
Graf 13	49
Graf 14	50
Graf 15	51
Graf 16	52
Graf 17	53
Graf 18	54
Graf 19	55
Graf 20	56

Seznam tabulek

Tabulka dotazníkového šetření č. 1.....	32
Tabulka 1	32
Tabulka 2	33
Tabulka 3	34
Tabulka 4	35
Tabulka 5	36
Tabulka 6	37
Tabulka 7	38
Tabulka 8	39
Tabulka 9	40
Tabulka 10	41
Tabulka 11	42
Tabulka dotazníkové šetření č. 2	48
Tabulka 12	48
Tabulka 13	49
Tabulka 14	50
Tabulka 15	51
Tabulka 16	52
Tabulka 17	53
Tabulka 18	54
Tabulka 19	55
Tabulka 20	56

Příloha A – dotazník

- 1) Vaše pohlaví?
 - a) žena
 - b) muž
- 2) Váš věk?
 - a) 18-30
 - b) 31-50
 - c) 51 a více
- 3) Velikost pracovní skupiny?
 - a) 1-5 osob
 - b) 6-20 osob
 - c) 21 a více osob
- 4) Byl/a jste někdy svědkem šikany na pracovišti?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 5) Byl/a jste někdy obětí šikany na pracovišti?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 6) Bojíte se, že byste se mohl/a stát obětí šikany na pracovišti?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 7) Domníváte se, že na Vašem pracovišti je pravidelná prevence proti vzniku šikany?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 8) Myslíte si, že je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 9) Znáte pojmy jako mobbing, bossing?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím přesně

10) Myslíte si, že častěji se stávají oběti šikany?

- a) Ženy
- b) Muži

11) Myslíte si, že šikanující je častěji?

- a) Ženy
- b) Muž

Příloha B – dotazník

1) Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

2) Váš věk?

- a) 18-30
- b) 31-50
- c) 51 a více

3) Jste momentálně?

- a) Zaměstnaný
- b) Nezaměstnaný

4) Omezuje Vás váš zdravotní stav vykonávat pracovní úkoly?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Občas

5) Obrátili jste se s výběrem správného zaměstnání na příslušné úřady?

- a) Ano
- b) Ne, našel jsem si práci sám

6) Tělesné postižení je?

- a) Vrozené
- b) Získané

7) Setkali jste se s diskriminací při výběru vhodného zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

8) Myslíte si, že je pomoc státu dostačující pro osoby s postižením?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Nikol Chaloupková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Pracovní možnosti osob s tělesným postižením a s tím spojená šikana v pracovním procesu Plzeňského kraje

Rok: 2022

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran: 68

Počet titulů českých použitých zdrojů: 14

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 7

Vedoucí práce: Mgr. Lukáš Stárek, Ph.D., MBA, DBA