



NADÁCIA DeDo

Solidarita s deťmi
z detských domovov

MOBING A ŠIKANA

Formy a spôsoby, ako sa brániť



EURÓPSKA ÚNIA

Európsky sociálny fond
Európsky fond
regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ
PROGRAM
ĽUDSKÉ
ZDROJE



IA MPSVR SR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk | www.ia.gov.sk

OBSAH

2 ŠIKANA

3 Podstata a formy šikanovania

4 Kyberšikana

6 Ako sa brániť

8 MOBING

11 Bossing

13 Fázy mobingu

18 Metódy mobingu a bossingu



ŠIKANA

PO CELOM SVETE SA TÚŽBA PREŽIŤ SPÁJA S PRESVEDČENÍM, ŽE PREŽIJÚ LEN ÚSPEŠNÍ A BOHATÍ ĽUDIA. TÁTO IDEA SA NEÚMYSELNE VŠTEPUJE DEŤOM A MLADÝM ĽUĎOM AKO TAKTIKA PREŽITIA, V KTOREJ SA ZDÔRAZŇUJE NADRAĎOVANIE, PREVAHA MOCI A SILY, TAK BLÍZKA ŠIKANOVANIU.

Smernica Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR k prevencii a riešeniu šikanovania detí a žiakov v školách a školských zariadeniach šikanovaním rozumie správanie žiaka, ktorého úmyslom je ublíženie, ohrozenie, zastrašovanie iného žiaka alebo úmyselný, spravidla opakovaný útok voči žiakovi alebo skupine žiakov, ktorí sa z rôznych dôvodov nevedia alebo nemôžu účinne brániť.

PODSTATA ŠIKANOVANIA

1. Úmysel ublížiť druhému fyzicky alebo psychicky.
2. Agresia jedného žiaka alebo skupiny žiakov.
3. Prevaha agresora alebo skupiny agresorov nad obeťou.

FORMY ŠIKANOVANIA

Priama forma šikanovania sa prejavuje najmä fyzickými útokmi, urážaním, nadávkami, posmechom, zosmiešňovaním, príkazmi agresora vykonať určitú vec proti vôli obeť, odcudzením vecí, vyhrážaním, zastrášaním, vydieraním, zneužitím osobných údajov, fotografií, šírením nepravdivých informácií alebo kyberšikanovaním.

Nepriama forma šikanovania sa prejavuje najmä prehliadaním, ignorovaním, zámerným vyčleňovaním z kolektívu alebo nedobrovoľným vystavovaním agresívnym situáciám.

O účinkoch a dopadoch masmédií hovoríme v negatívnej a pozitívnej rovine. Reflexia pozitívnych účinkov informačno- komunikačných technológií (poznávanie, vzdelávanie, rôznorodosť vzorov a vzorcov správania) nie je taká zaujímavá ako reflexia negatívnych účinkov. Spoločnosť veľmi často uvažuje o účinkoch médií, ktoré sa prejavujú vedomosťami, v citovej a psychomotorickej oblasti.

KYBERŠIKANA

Priama forma zámerného a opakovaného psychického násilia, vrátane symbolickej agresie, prostredníctvom nových komunikačných prostriedkov. Ide o zneužitie informačno- komunikačných technológií (telefón, pagery, tablet, e-mail, internet a pod.) na úmyselné ohrozenie, ublíženie alebo zastrašovanie. Často sa vyskytuje v spojení s inými formami šikanovania.

PAMÄTAJ SI!

- **Ak si obeťou šikanovania**, zdôver sa dospelému, ktorému veríš a chráň sa!
- **Ak šikanujú tvojho spolužiaka**, nie je správne schvaľovať agresívne správanie spolužiakov.
- **Nie je správne ani odsudzovať** niekoho, kto je iný, možno menej sympaticky, slabší, má iné názory a záujmy, má nejaký fyzický, či iný hendikep.
- **Nie je správne mlčať**, keď cítiš nespravodlivosť, nečestnosť, ponižovanie druhých.
- **Nie je správne nechať sa ovplyvniť** alebo presvedčiť agresormi, aby si mlčal.
- **Nie je správne nečinne sa prizeriť** alebo byť ľahostajný, keď sa staneš svedkom šikanovania.
- **Hovorí sa o „žalovaní“** ako keby to bolo niečo nemiestne a nedôstojné. Keď niekto ohlásí šikanovanie, vôbec to neznamená, že je slaboch. Naopak, dokazuje to, že sa nebojí a že má dost sebavedomia, aby sa šikanovať nenechal.
- **Ak vieš, že je v Tvojom okolí niekto šikanovaný**, povedz to rodičom, triednej učiteľke, koordinátorovi prevencie alebo niekomu dospelému, komu dôveruješ.

AKO SA BRÁNIŤ?

- **Keď do Teba niekto zapára**, nedaj sa vyprovokovať ani vyrušiť, aj keď sú viacerí.
- **Môžeš im povedať**, aby vypadli, kričať „NIE“ alebo utekať preč. Ale musíš to urobiť nahnevane a hneď odísť.
- **Keď máš ísť okolo** tých, ktorí ťa bijú, berú ti veci, nechodievaj sám. Počkaj na nejakú skupinku, pridaj sa k nim, aj keď ich vôbec nepoznáš.
- **Vyhýbaj sa miestam**, kde by ťa mohol niekto zbiť, zobrať ti niečo alebo ťa inak trápiť.
- **Keď nemáš kamarátov**, skús si ich nájsť. Možno má niekto v tvojom okolí rovnaké problémy ako ty. Skús sa s ním spojiť.
- **Zaznamenávaj si všetko**, čo ti robia, kedy, kde a kto ti čo urobil a povedal.
- **Keď si myslíš, že sa nemôžeš zdôveriť** nikomu, zavolaj na linku dôvery alebo do Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie.
- **V škole skús nájsť** dôveryhodnú pani učiteľku, výchovnú poradkyňu alebo aspoň spolužiaka, ktorému sa zdôveríš.
- **Povedz o svojich problémoch** rodičom a požiadaj ich o radu. Ty ich pomoc a podporu potrebuješ oni sa určite budú snažiť pomôcť ti.

LINKY A ODKAZY

Linka, ktorá má uši pre všetky deti
055/234 72 72
(pracovný deň od 14:00 do 20:00 hod.)


Linka detskej istoty
Slovenského výboru UNICEF
(bezplatná linka)
0800 112 112

Linka detskej dôvery
0800 117 878

Linka nádeje
+421 48 414 67 77

MOBING

INTRIGY, ŠIKANA NA PRACOVISKU
ZO STRANY KOLEGOV, JEDNOTLIVCA
ALEBO V MNOHÝCH PRÍPADOCH
NADRIADENÉHO.



Šikana je definovaná otvorenými, deklarovateľnými formami prenasledovania. Šikanér neváha verejne použiť zastrašovanie spáchaním trestného činu, porušuje zákony. Šikanovanie na pracovisku môže prameniť z viacerých faktorov. Patrí sem samotná nespokojnosť a frustrácia na pracovisku, konkurencia, systém odmeňovania, prípadne organizačné zmeny.

Mobing je charakteristický „nepriznanou“ formou psychickej tyranie. Mobér sa často skrýva za „nariadenia“ a „zákony“. Mobbéri porušujú zákony, majú svoj vlastný výklad zákona a sú presvedčení, že oni môžu vysvetľovať zákon ako im vyhovuje. Je to znak mobberskeho myslenia.

Mobing nie je definovaný v žiadnom zákone. Mobér manipuluje servilných (podliezavých, poklonkujúcich, prehnane úctivých, pätolizačských) a submisívnych zamestnancov, a tí presadzujú „mobérove zákony“. Mobér svoj tyranský čin prenasledovania popiera a tají, alebo ukrýva za nejaký „zákon“, prípadne sa odvoláva na „plnenie povinností“, ale nikdy neprizná svoj úmysel - týranie a vytlačenia zamestnanca zo zamestnania.



Mobing vplýva na psychiku človeka, poškodzuje jeho zdravie, znižuje výkonnosť v práci. Ak trvá príliš dlho spôsobuje apatiu, depresiu, úzkosť, stratu sebadôvery, nespavosť, problémy s tlakom a iné výpadky zdravotného stavu. Zo strany mobéra ide o systematicky stupňujúce sa útoky na obeť, ktoré sú zámerne a plánovite pripravované s cieľom poškodiť a profesijne ju zlikvidovať.

PREČO MOBUJE NADRIADENÝ?

- **Zlosť na organizáciu** / nezvláda riešiť problémy / ponižuje, znevažuje pracovníkov a ich výkony
- **Túžba po moci** / ak ho povýšia mení sa jeho správanie voči okoliu
- **Tlak zhora** / prenáša automaticky dolu/ hľadá obetného baránka
- **Izolácia** / vylučovanie z porád, neakceptujú jeho názor
- **Útoky na zdravie** / ak zistia, že má problém náročky ho poverujú najťažšími úlohami

BOSSING

V zákonníku práce (§ 13, ods. 3) je **bossing** definovaný ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami. Ďalej definuje, že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovno-právneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo né oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.




ĎALŠIE POJMY

Bossing – šikanovanie od nadriadeného pracovníka

Stalking – obťažovanie prostredníctvom neustálych telefonátov, verejného osočovania

Charing – nekorektné metódy vedúcich pracovníkov

Staffing – šikanovanie od podriadených, s cieľom zosadiť vedúceho pracovníka



MOBING

NIE JE KRÁTKODOBÝ A JEDNORAZOVÝ PROCES, KTORÝ VZNIKNE NÁHLE A S PLNOU SILOU, ALE ZDLĎAVÝ A VYSILUJÚCI, VYZNAČUJÚCI SA NESMIERNOU DYNAMIKOU.

Je dôležité rozlišovať náhle vzplanutie hnevu alebo nervozitu od mobbingu, pre ktorý sú typické nasledujúce fázy:

I. FÁZA = KONFLIKTY

V pracovnom aj v súkromnom živote sú konflikty bežnou súčasťou komunikačného procesu. Prevažná časť konfliktov, ktoré sa vyriešia môžu spôsobiť pozitívne zmeny, ale aj dôležité obnovy. V mobingovom procese ich vyvolávajú prvé občasné útoky v podobe šírenia klebiet, zadržovanie informácií, nedorozumenia a pod., ktoré iniciuje mobber. Často bývajú banálne, malicherné a náhodné. V prípade, že sa konštruktívne neriešia, môžu sa vystupňovať a stanú sa spúšťacím mechanizmom mobbingu.

Na rozdiel od ostatných, fáza konfliktov trvá pomerne krátko. Začínajú banálnym a maličerným konfliktom, na ktorý sa nabaľuje ohováranie a posmechy týkajúce sa fyzického zjavu človeka (postava, estetická vada, telesný hendikep). Nemusí sa však jednať o šikanovanie na vedomej úrovni, preto je ešte relatívne jednoduché toto správanie zastaviť.



II. FÁZA = POSTUPNÝ PSYCHOTEROR

Správanie prechádza postupne k vedomému psychoteroru. Najskôr útoky nie sú tak časté a mobber skúša, kam až môže zájsť. U obeti sa prejavujú prvé negatívne známky odrážajúce sa na jej psychike. Postupne sa začína sociálne izolovať. Stáva sa terčom stále častejších a rafinovanejších útokov s cieľom vytesniť ju z kolektívu. Tým sa mobbovaný jedinec, ktorý bol predtým považovaný za obľúbeného kolegu stáva hlavným nepriateľom voči celému kolektívu odrezaným od pracovného okolia a je mu vnucovaná rola čiernej ovce. Klesá sebadôvera, znižuje sa pracovný výkon, objavujú sa symptómy stresu a strach o holú existenciu. Narastajúcemu tlaku sa snaží čeliť krátkodobými pracovnými absenciami s cieľom zotaviť sa (zotavenie je však len dočasné). Nakoniec je však zatláčaná do úplnej defenzívy a izolácie.

III. FÁZA = SYSTEMATICKÝ PSYCHOTEROR

Útoky bývajú čoraz krutejšie a častejšie. Obeť si uvedomuje, že je terčom šikany, začína mať problémy s pracovnými úlohami, dostáva do konfliktu so zamestnávateľom a psychicky sa rúti. Z mobbingu sa stáva vec verejná, ktorou sa začína zaoberať najvyššie vedenie organizácie v spolupráci s personálnym oddelením. V drivej väčšine obeť ťahá za kratší koniec. Pracuje vo veľkom strese, preto robí viac chýb, Problémy sa riešia varovaním mobbovaného prostredníctvom upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, vyhrázaním sa preložením alebo podmienenou výpoveďou.

IV. FÁZA = VYLÚČENIE

Dotyčný je psychicky zlomený, čo sa prejavuje na jeho správaní a výkone a to aj v oblastiach súkromného života. Jeho sebaúcta a celková integrita osobnosti je narušená. Človek si prestane veriť a začne o sebe v predtým bežne zvládaných situáciách absolútne pochybovať. Cieľom organizácie je donútiť ho, aby odišiel dobrovoľne a z vlastnej iniciatívy z dôvodu šetrenia finančných zdrojov potrebných na vynaloženie odstupného a prekážok vyskytujúcich sa v pracovnoprávných predpisoch. Dôvody v nich zadefinované často nestačia na to, aby zamestnávateľ mohol dať „nepohodlnému“ zamestnancovi výpoveď. Pokiaľ nie je ochotný pristúpiť na ukončenie pracovného pomeru dohodou alebo sám podať výpoveď, tlak na jeho odchod sa zvyšuje.

METÓDY MOBINGU A BOSSINGU

MUŽI

urážky

vyhrážky

nezmyselné úlohy

nezmyselné
termíny

nadávky

zadržiavanie
informácií

fyzické
ohrozovanie

vulgárne
vtipy

ŽENY

nepravdivé chýry

ohováranie

kritizovanie

poškodzovanie vecí

vulgárne vtipy

NA ČO DÁVAŤ POZOR?

1. Budte obozretnosťný - budte vnímavý na zmeny v manažmente a organizačnej štruktúre. Nový šéf môže chcieť mať v tíme „svojich ľudí“, ak nemá dôvod vás vyhodiť, hľadá všetky spôsoby, ako sa zamestnanca zbaviť. Ak to spozorujete, je potrebné upozorniť nadriadeného príp. personálne oddelenie.

2. Hľadajte alternatívy - nie so všetkými sa dá vychádzať – vo väčšine to nefunguje. Ak ste si s novým nadriadeným „nesadli“, je lepšie premýšľať nad presunom na iné oddelenie, dokonca zmeniť zamestnanie.

3. Vytvorte si stratégiu ako sa ochrániť – počkajte, kým sa situácia neupokojí. Obeťou mobbingu sú zväčša zamestnanci, ktorí vyčnievajú z davu.



4. Tvárte sa, že ste v pohode – čo najviac skúste skryť vaše prežívanie a úzkosť. Neospravedlňujte sa za každú maličkosť, netvárite sa previnilo, nedajte na seba vidieť nervozitu, aj keď to nie je ľahké.

5. Nebojte sa pozrieť im do očí – neustupujte do defenzívy a neutekajte preč ak vás niekto slovne napadne. Pri argumentácii sa držte faktov, snažte sa odosobniť od emócií.

6. Trénujte svoje zručnosti – skúste si zachovať nadhľad a brať veci s humorom.

7. Poznajte svoje práva – naštudujte si zákony a pravidlá vo vašej organizácii zamerané na správanie sa na pracovisku.

NA KOHO SA OBRÁTIŤ?

Oslovte odbory
– ak ich organizácia má zriadené

Inšpektorát práce

Slovenské stredisko pre ľudské práva

Antidiskriminačné centrá

KONTAKT

NADÁCIA DeDO | Mlynská 26, Košice
bezplatné sociálne, právne poradenstvo
diskriminacia@nadaciadedo.sk | 055/7289702
www.diskriminacia.nadaciadedo.sk

