



WEED OUT - Dopady násilí na pracovišti

Zpracoval Dekaplus Services Business Ltd

Modul druhý



Spolufinancováno
Evropskou unií

Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.



Obsah

1. Tento modul obsahuje tři jednotky:	3
2. Výsledky učení	3
3. Jednotka 1 - Možné důsledky pro postižené osoby	4
i. Psychologické důsledky	5
ii. Fyzické důsledky	5
4. Jednotka 2 - Možné důsledky pro podnik	6
Přímé náklady pro podnik	6
Nepřímé náklady	7
5. Jednotka 3 - Síla aktivního přihlížejícího	8
Jak být aktivním přihlížejícím:	8
Doporučené strategie pro úspěšnou implementaci přístupu aktivního přihlížejícího	9
6. Reference a další odkazy ke studiu	10



1. Tento modul obsahuje tři jednotky:

- i. Možné důsledky pro dotčené osoby
- ii. Možné důsledky pro podnik
- iii. Síla aktivního přihlížejícího

2. Výsledky učení

Schopnost:

i. porozumět účinkům násilí v zaměstnání na různých úrovních (individuální, mezilidské, institucionální atd.).

ii. Vyvinout účinná opatření ke konstruktivnímu potlačení těchto účinků.

iii. zvládnout případný přístup přihlížejícího na profesionální úrovni.

- Jednotky podrobněji představí dopady násilí na jednotlivce i organizace a zároveň pomocí návodů a postupů vysvětlí, jak předcházet jakékoli formě násilí s využitím metody přihlížejícího.

3. Jednotka 1 - Možné důsledky pro postižené osoby



Násilí na pracovišti může přivodit fyzická zranění a mít významný dopad na fyziologii člověka.

U osob, které se s ním setkaly, je mnohem vyšší riziko posttraumatické stresové poruchy, známé také jako PTSD, která se běžně vyskytuje u válečných veteránů a obětí teroristických útoků, trestných činů, znásilnění a dalších násilných incidentů. Kromě fyzických zranění mohou násilné, hrubé nebo ohrožující incidenty na pracovišti vést k vážným psychickým problémům.

Jakákoli forma násilí na pracovišti může u obětí vyvolat řadu fyzických i psychických následků.

Tyto důsledky mohou vést k:

- fyzickým zraněním, posttraumatické stresové poruše, depresi, úzkosti, strachu, a dokonce vést k sebevraždě.
- Drastické změně pracovní motivace a spokojenosti jedince: pokud jedinec zažije jakoukoli formu násilí na pracovišti, sníží se jeho motivace k práci, nebo někdy dokonce zcela vymizí, a stejně tak i pracovní spokojenost.
- Násilí na pracovišti může také způsobit vážná zranění, která mohou vyústit v závažná postižení vyžadující trvalou péči nebo ohrožující život, a dokonce i smrt. Většina osob postižených pracovním násilím uvádí, že je takové případy velmi zasáhly po emocionální stránce.

i. Psychické důsledky



<input type="checkbox"/> Strach	<input type="checkbox"/> Vina
<input type="checkbox"/> Úzkost	<input type="checkbox"/> Sebeobviňování
<input type="checkbox"/> Hněv	<input type="checkbox"/> Stud
<input type="checkbox"/> Nejistota	<input type="checkbox"/> Vyhoření
<input type="checkbox"/> Deprese	<input type="checkbox"/> Posttraumatický stres
<input type="checkbox"/> Emocionální vyčerpání	<input type="checkbox"/> Sebevražedné myšlenky

ii. Fyzické důsledky

· Fyzická zranění	· Záchvaty paniky
· Necitlivost	· Narušení spánku / nespavost
· Vraždy	· Ztráta koncentrace / paměti
· Bolesti hlavy / migrény	· Nekontrolovatelné změny nálad
· Svalové napětí	· Fibromyalgie (bolest pohybového aparátu doprovázená únavou, problémy se spánkem, pamětí a náladou)
· Změny chuti k jídlu	· Nekontrolovatelný pláč
· Nevolnost	· Bolest na hrudi
· Vysoký krevní tlak	

4. Jednotka 2 - Možné důsledky pro podnik

Dopad násilí na pracovišti na organizaci může mít pro společnost obrovské **přímé i nepřímé** škody.

- **Přímým** dopadem na organizaci by byla finanční platba postižené osobě (oběti), která mohla být fyzicky zraněna, za odškodnění nebo případné nutné lékařské výdaje.
- **Nepřímým** dopadem by byly vnější faktory, které mohou mít na organizaci negativní vliv, jako jsou akcionáři, pověst a image, investoři a další.

Přímé náklady pro podnik

- Přímé náklady pro organizace zahrnují škody na majetku, náklady na bezpečnost, sníženou důvěru vedení, nízkou morálku pracovníků, nemocenskou, absenci, vysokou fluktuaci, snížení výkonnosti a produktivity, předčasné odchody do důchodu, zvýšený počet nehod, stížnosti a soudní spory, odškodnění pracovníků, ztrátu prestiže na veřejnosti.
- Finanční náklady zaměstnavatele na pokrytí nákladů na léčbu zranění nebo nemocí, které mohou vzniknout v důsledku incidentu, případnou krizovou intervencí a poradenství pro skupiny nebo jednotlivce, kteří byli svědky incidentu, zažili ho nebo byli incidentem jakkoli postiženi.

Shrnutí přímých nákladů

<input type="checkbox"/> Nízká morálka pracovníků	<input type="checkbox"/> Zvýšený počet nehod
<input type="checkbox"/> Absence	<input type="checkbox"/> Snížení výkonnosti a produktivity
<input type="checkbox"/> Nemocenská, škody na majetku	<input type="checkbox"/> Náklady na bezpečnost
<input type="checkbox"/> Předčasný odchod do důchodu	<input type="checkbox"/> Odškodnění pracovníků
<input type="checkbox"/> Vysoká fluktuace	<input type="checkbox"/> Snížená důvěra vedení



☐ Stížnosti a soudní spory

☐ Ztráta prestiže na veřejnosti

Nepřímé náklady

- Nepřímé náklady mohou být reakce akcionářů a místní komunity. V závislosti s velikostí organizace může násilný incident na pracovišti přitáhnout pozornost vedení a akcionářů.
- Pozornost vedení a akcionářů závisí na velikosti společnosti (čím větší společnost, tím větší má dopad).
- Znepokojení v komunitě, zejména pokud dojde ke zranění nebo ztrátě na životech jejích členů. Hrozí ztráta důvěry veřejnosti, obrovské poškození pověsti a image organizace, snížení její hodnoty, a především ztráta obchodních vztahů, což bude mít obrovský dopad na zisk a pokrok společnosti.
- Právní žaloby proti společnosti (velmi vysoké náklady).

Shrnutí nepřímých nákladů:

· Negativní reakce a pozornost externích stran	· Ztráta obchodních vztahů
· Ztráta důvěry veřejnosti a dalších osob	· Snížení zisku
· Negativní pověst	· Právní kroky proti společnosti
· Negativní image	· Nedostatek zaměstnanců / nízký zájem o společnost

Případová studie poškození dobrého jména:

Případ Uberu

V roce 2018 čelila společnost Uber 1,9 milionové žalobě kvůli 56 stížnostem na sexuální obtěžování, kterou původně zahájila jedna inženýrka a která přiměla ostatní, aby se ozvali. Po těchto stížnostech proběhlo vyšetřování, které odhalilo další související problémy s násilím na pracovišti, jako je diskriminace menšin a neetické pracoviště. V důsledku toho

byla pověst Uberu značně poškozena, organizace zaplatila celkem přes 20 milionů na vyrovnání a došlo k obrovskému úbytku zákazníků, kteří aplikaci odinstalovali a nahradili ji konkurenční aplikací Lyft, došlo k hromadnému propouštění a rezignaci vedení společnosti a k odvolání generálního ředitele. Od chvíle, kdy k tomuto incidentu došlo, společnost Uber najala nové vedení, zavedla nové struktury a upravila postupy v oblasti diverzity a inkluze, které byly také přednášeny všem zaměstnancům po celém světě.

5. Jednotka 3 - Síla aktivního přihlížejícího

"Přístup přihlížejícího (Bystander approach) je metodou prevence sexuálního násilí, protože podporuje komunitu v tom, aby se k sexuálnímu násilí jako k problému postavila čelem a ozvala se, když je svědkem potenciálně nebezpečných situací nebo sexistických projevů. Mezi další výhody tohoto přístupu patří snížení viktimizace obětí, zahrnuje všechny (zapojuje muže do problému komunity, nikoliv do problému žen) a dává komunitě příležitost podpořit sociální změnu" (WCSAP, 2012).

Přístup aktivního přihlížejícího spočívá v tom, že se člověk zasáhne, když je svědkem násilného činu, rozpozná ho a nahlásí.

Může mít velký vliv na prevenci a omezování násilí, protože šíří povědomí o násilných činech, o tom, jak lze v takových případech jednat, a především o tom, jak skutečně reagovat, když k nim dojde. Jeho cílem je vést jednotlivce k tomu, aby našli odvahu zasáhnout, když rozpoznají násilné činy, místo aby je ignorovali nebo si nebyli jisti, co mají dělat dál.

Jak být aktivním přihlížejícím:

Být aktivním přihlížejícím znamená uvědomit si, že něčí chování je nevhodné nebo ohrožující, a rozhodnout se na něj reagovat. Pokud je pro vás nepříjemné udělat to přímo, doporučuje se požádat o pomoc buď autoritu, nebo důvěryhodnou osobu, například přítele.



Výzkumy ukazují, že zásah přihlížejícího může být účinným způsobem, jak zastavit sexuální útok dříve, než k němu dojde, protože přihlížející hrají klíčovou roli při prevenci, odrazování a/nebo zasahování v případě, že by mohlo dojít k násilnému činu.

Doporučené strategie pro úspěšnou implementaci přístupu aktivního přihlížejícího

Metoda ABC

Metoda ABC je nutné si nacvičit ještě před tím, než se rozhodnete zasáhnout do vznikajícího incidentu.

- **Pusďte bezpečnost:** pokud vidíte někoho v nesnázích, zeptejte se sami sebe, zda můžete nějakým způsobem bezpečně pomoci. Je důležité mít na paměti, že vaše osobní bezpečnost je prioritou - nikdy se nevystavujte riziku.
- **Buďte ve skupině:** je bezpečnější upozornit na chování nebo zasáhnout, když jste ve skupině. Pokud to není možné, nahlaste to ostatním, kteří mohou zakročit.
- **Postarejte se o oběť.** Promluvte si s osobou, o které si myslíte, že by mohla potřebovat pomoc, a zeptejte se jí, zda je v pořádku.

Jak bezpečně zasáhnout pomocí strategie 4D:

• **Přímá akce (direct action)**

Jakmile si všimnete nepříjemného chování, upozorněte na něj, řekněte dotyčnému, aby přestal, a/nebo se zeptejte oběti, zda je v pořádku. Pokud můžete, postupujte ve skupině a buďte zdvořilí. Nezhoršujte situaci - zůstaňte klidní a uveďte, proč vás něco urazilo. Držte se přesně toho, co se stalo, a nepřehánějte.

• **Odvedení pozornosti (distract)**

Vyrušte pachatele, začněte s ním rozhovor, aby se jeho potenciální cíl mohl vzdálit, nebo aby zasáhli jeho přátelé. Můžete přijít s nápadem, jak oběť dostat ze situace, například ji



říct, že si musí vyřídit telefonát nebo že s ní potřebujete mluvit; jakákoli záminka, která ji dostane do bezpečí. Případně zkuste odvést pozornost nebo situaci přesměrovat.

- **Delegujte (delegate)**

Pokud se stydíte nebo necítíte bezpečně, abyste se ozvali, pověřte někoho jiného, aby se toho ujal. Každý slušný podnik má politiku nulové tolerance obtěžování, takže tamní personál s největší pravděpodobností zakročí.

- **Odložení (delay)**

Pokud je situace příliš nebezpečná na to, abyste zasáhli (například hrozí násilí nebo jste v menšině), prostě odejděte a počkejte, až situace pomine. Později se oběti zeptejte, zda je v pořádku, nebo to nahlase, až to bude bezpečné - nikdy není pozdě jednat.



6. Reference a další odkazy ke studiu

- A Bystander Intervention Training -
<https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/>
- A guide to the Bystander Approach and further reading -
https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx;_z=z?la=en
- American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020 -
<https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence>
- Andoh, A. K. (2001) sexual harassment in the workplace: The Ghanaian experience, Centre for Social Policy Studies (CSPS), University of Ghana, Legon, No. 9 ISSN 0855-3726
- Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from http://www.bls.gov/iif/osh_wpvs.htm
- Bystander Approaches -
https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf
- <https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf>
- <https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander>
- <https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018>
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D>
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D>
- https://www.researchgate.net/publication/313425432_The_Bystander_Approach_to_Sexual_Assault_Risk_Reduction_Effects_on_Risk_Recognition_Perceived_Self-Efficacy_and_Protective_Behavior
- Marit Vartia-Väänänen, M. (2009). Organisational and individual consequences of workplace violence and harassment. Retrieved on March 7, 2014 from <https://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-violenceand-harassment-at-work/speech-venues/day-1/spspeech.2010-12-14.2867785670>