

Výběrové zjišťování mezi organizacemi v oblasti minimalizace násilí na pracovišti



Innovasjon
Norge



Norway
grants

Supported by the Norway Grants 2014-2021,
in the frame of the Social Dialogue and Decent Work Programme.



UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH
SVAZŮ ČESKÉ REPUBLIKY

červen 2023

Obsah

OBECE	3
PŘÍPRAVA A REALIZACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	3
FORMULACE OTÁZEK	4
UZAVŘENÉ OTÁZKY	4
ÚČAST V DOTAZNÍKOVÉM ŠETŘENÍ	5
SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ	5
DETAILNÍ ANALÝZA RESPONDENTSKÝCH ODPOVĚDÍ	6
BYLY V POSLEDNÍCH 12 MĚSÍCÍCH VE VAŠÍ ORGANIZACI NAHLÁŠENY SITUACE ŠIKANY NEBO BOSSINGU?	7
EXISTUJE VE VAŠÍ ORGANIZACI URČITÉ ODDĚLENÍ NEBO TÝMY, KTERÉ MAJÍ TENDENCI K PROJEVŮM ŠIKANY NEBO BOSSINGU?	8
JSOU ZAMĚSTNANCI VE VAŠÍ ORGANIZACI INFORMOVÁNI O POLITICE NULOVÉ TOLERANCE VŮČI ŠIKANĚ A BOSSINGU?	9
BYLA VE VAŠÍ ORGANIZACI PROVEDENA ANALÝZA RIZIK SPOJENÝCH SE ŠIKANOU A BOSSINGEM NA PRACOVIŠTI?	10
MÁTE VE ORGANIZACI IMPLEMENTOVÁNY MECHANISMY PRO PREVENCI ŠIKANY A BOSSINGU?	11
JAK ČASTO PROVÁDÍTE ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ OHLEDNĚ ŠIKANY A BOSSINGU A ZPŮSOBŮ, JAK PŘEDCHÁZET TĚMTO SITUACÍM?	12
MÁTE VE ORGANIZACI VYPRACOVANOU POLITIKU A POSTUPY PRO ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ ŠIKANY A BOSSINGU?	13
JSOU ZAMĚSTNANCI POVZBUZOVÁNI K TOMU, ABY NAHLÁSILI PŘÍPADY ŠIKANY NEBO BOSSINGU?	14
JSOU ZAMĚSTNANCI INFORMOVÁNI O MOŽNOSTECH PODPORY A OCHRANY, POKUD SE SETKAJÍ SE SITUACEMI ŠIKANY NEBO BOSSINGU?	16
JSOU VE VAŠÍ ORGANIZACI IMPLEMENTOVÁNY POSTUPY PRO MONITOROVÁNÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ A ODHALOVÁNÍ POTENCIÁLNÍCH SITUACÍ ŠIKANY A BOSSINGU?	17
EXISTUJÍ V RÁMCÍ VAŠÍ FIRMY STANOVENÉ SANKCE PRO PACHATELE ŠIKANY NEBO BOSSINGU?	18
JSOU ZAMĚSTNANCI UVĚDOMĚNI O MOŽNOSTECH ANONYMNÍHO NAHLÁŠENÍ PŘÍPADŮ ŠIKANY NEBO BOSSINGU?	19
MÁTE VE FIRMĚ ETICKÝ KODEX, KTERÝ OBSAHUJE ZÁSADY TÝKAJÍCÍ SE ŠIKANY A BOSSINGU?	20
ZAZNAMENALI JSTE VE VAŠÍ FIRMĚ ZLEPŠENÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ A SNÍŽENÍ PŘÍPADŮ ŠIKANY A BOSSINGU PO IMPLEMENTACI PREVENTIVNÍCH OPATŘENÍ?	22

Obecně

Hodnocení minimalizace násilí na pracovišti mezi organizacemi bylo provedeno na základě vyhodnocení elektronického dotazníkového šetření.

Ke sběru informací bylo použito dotazníkové šetření v elektronické podobě ve formě dotazníku vytvořeného v rámci platformy www.jotforms.com.

Příprava a realizace dotazníkového šetření

Zpětná vazba byla získána prostřednictvím podrobného dotazníkového šetření v elektronické podobě. Respondenti byli dopředu informováni o tom, že takové šetření bude následně probíhat, a tato informace byla ještě několikrát připomenuta, aby získaný vzorek byl co největší.

Platforma Jotforms.com umožňuje pokročilejší přípravu dotazníkových šetření – je možné vytvářet podmíněné odpovědi, sbírat data ve složitější struktuře.

Dotazník byl distribuován respondentům elektronicky jako odkaz na webovou stránku.

Získaná data byla běžným způsobem vyčištěna a analyzována obvyklými statistickými metodami.

V úvodu této studie jsou shrnuta hlavní zjištění v bodech, každá z otázek v šetření má pak svůj samostatný list s detailním komentářem, tabulkou a grafem.

Formulace otázek

Jednotlivé dotazy byly formulovány jako uzavřené. Doba vyplnění dotazníku byla cílena na maximálně 10 minut.

Uzavřené otázky

1. Byly v posledních 12 měsících ve vaší organizaci nahlášeny situace šikany nebo bossingu?
2. Existuje ve vaší organizaci určité oddělení nebo týmy, které mají tendenci k projevům šikany nebo bossingu?
3. Jsou zaměstnanci ve vaší organizaci informováni o politice nulové tolerance vůči šikaně a bossingu?
4. Byla ve vaší organizaci provedena analýza rizik spojených se šikanou a bossingem na pracovišti?
5. Máte ve organizaci implementovány mechanismy pro prevenci šikany a bossingu?
6. Jak často provádíte školení zaměstnanců ohledně šikany a bossingu a způsobů, jak předcházet těmto situacím?
7. Máte ve organizaci vypracovanou politiku a postupy pro řešení případů šikany a bossingu?
8. Jsou zaměstnanci povzbuzováni k tomu, aby nahlásili případy šikany nebo bossingu?
9. Jakým způsobem jsou případy šikany nebo bossingu řešeny ve vaší firmě?
10. Jsou zaměstnanci informováni o možnostech podpory a ochrany, pokud se setkají se situacemi šikany nebo bossingu?
11. Jsou ve vaší organizaci implementovány postupy pro monitorování pracovního prostředí a odhalování potenciálních situací šikany a bossingu?
12. Existují v rámci vaší firmy stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu?
13. Jsou zaměstnanci uvědoměni o možnostech anonymního nahlášení případů šikany nebo bossingu?
14. Máte ve firmě etický kodex, který obsahuje zásady týkající se šikany a bossingu?
15. Jsou vedoucí pracovníci a manažeři ve vaší firmě školeni v oblasti detekce a prevence šikany a bossingu?
16. Zaznamenali jste ve vaší firmě zlepšení pracovního prostředí a snížení případů šikany a bossingu po implementaci preventivních opatření?

Účast v dotazníkovém šetření

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 32 organizací, odpovědi byly získány ze 16 z nich, tj. 50 %. Respondentský vzorek je reprezentativní a údaje získané v šetření relevantní vzhledem k předmětu dotazování.

Souhrn hlavních zjištění

- **68,75%** organizací nezaznamenalo žádné případy šikany nebo bossingu za poslední rok.
- **68,75%** respondentů nevnímá ve své organizaci tendenci k šikaně nebo bossingu v konkrétních odděleních nebo týmech.
- **62,50%** zaměstnanců je informováno o politice nulové tolerance jejich organizace vůči šikaně a bossingu.
- **37,50%** organizací provedlo analýzu rizik šikany a bossingu na pracovišti.
- **56,25%** organizací implementovalo mechanismy pro prevenci šikany a bossingu.
- Nejvíce, **37,50%** organizací, provádí školení zaměstnanců ohledně šikany a bossingu podle aktuální potřeby.
- **56,25%** organizací má vypracované politiky a postupy pro řešení šikany a bossingu.
- **75,00%** organizací povzbuzuje své zaměstnance k nahlášení případů šikany nebo bossingu.
- **37,50%** organizací řeší případy šikany prostřednictvím interního vyšetřování a rozhovorů.
- **68,75%** zaměstnanců je informováno o možnostech podpory a ochrany v případě setkání se šikanou nebo bossingem.
- **56,25%** organizací má zavedené postupy pro monitoring pracovního prostředí.
- **62,50%** organizací má stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu.
- **68,75%** zaměstnanců je uvědoměno o možnostech anonymního nahlášení šikany nebo bossingu.
- **75,00%** firem má etický kodex, který zahrnuje zásady proti šikaně a bossingu.
- **37,50%** vedoucích pracovníků a manažerů pravidelně absolvuje školení na detekci a prevenci šikany a bossingu.
- **50,00%** organizací zaznamenalo zlepšení pracovního prostředí a snížení případů šikany a bossingu po zavedení preventivních opatření.

Detailní analýza respondentských odpovědí

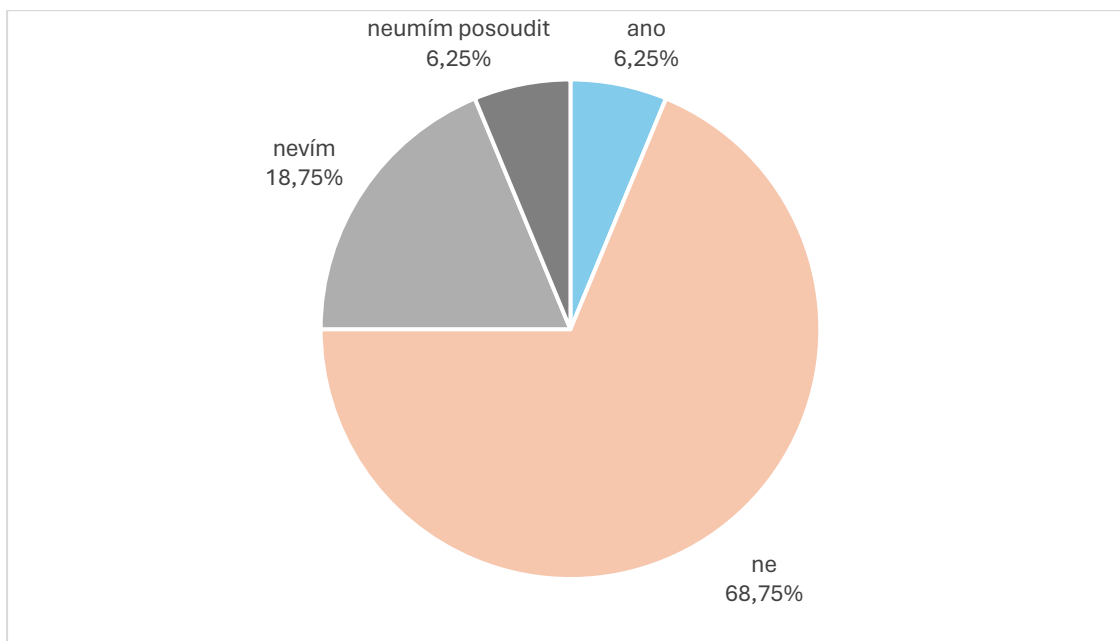
Každá z otázek dotazníkového šetření byla individuálně zhodnocena a vizualizována v podobě textu, tabulky a grafu.

Byly v posledních 12 měsících ve vaší organizaci nahlášeny situace šikany nebo bossingu?

Z výsledků vyplývá, že většina organizací (68,75%) neuvedla žádné případy šikany nebo bossingu během posledních 12 měsíců. Tři respondenti (18,75%) odpověděli, že nevědí, zda se v jejich organizaci vyskytly případy tohoto druhu. Jedna organizace (6,25%) uvedla, že neumí posoudit situaci.

Zdá se, že většina respondentů buď nezaznamenala žádné případy šikany nebo bossingu, nebo nebyla dostatečně informována o tom, co se v jejich organizaci děje. To může být známkou dobré komunikace v organizacích nebo také možná nízkého povědomí o těchto otázkách.

Byly v posledních 12 měsících ve vaší organizaci nahlášeny situace šikany nebo bossingu?	Počet respondentů	%
ano	1	6,25%
ne	11	68,75%
nevím	3	18,75%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%

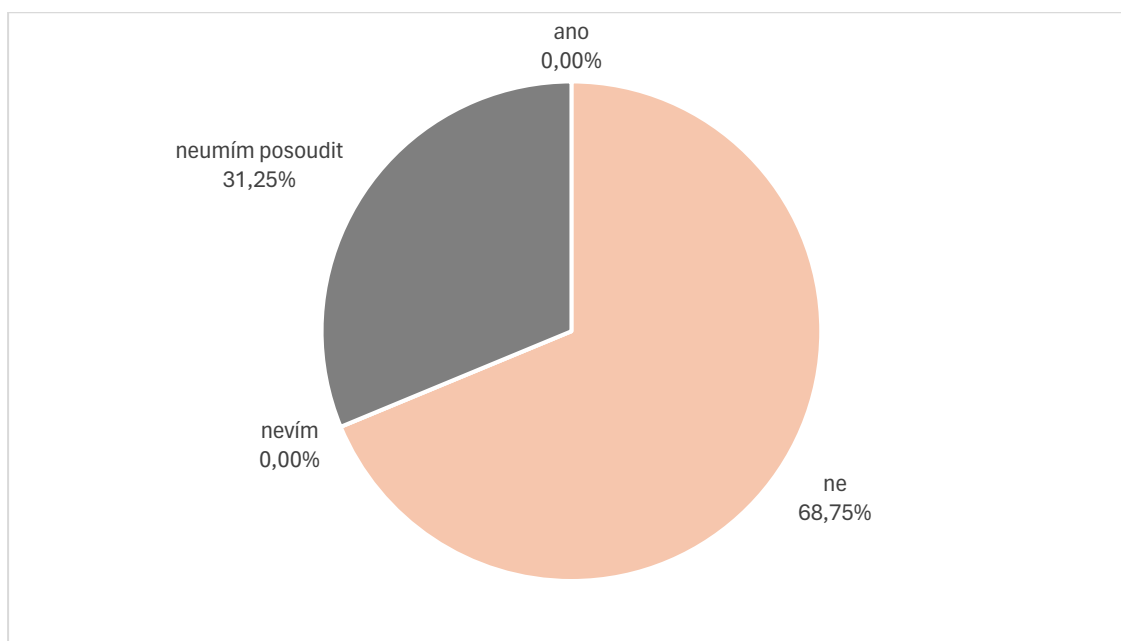


Existuje ve vaší organizaci určité oddělení nebo týmy, které mají tendenci k projevům šikany nebo bossingu?

Podle tabulky se zdá, že většina respondentů (68,75%) nepovažuje ve své organizaci žádné oddělení nebo týmy za náchylné k projevům šikany nebo bossingu. Pět respondentů (31,25%) se však necítí dostatečně kvalifikovaných k posouzení této situace.

Zdá se, že většina respondentů nevidí v organizaci žádné zjevné tendence k projevům šikany nebo bossingu. Nicméně je důležité si uvědomit, že někteří z respondentů nemusí mít dostatečné informace nebo povědomí o podmínkách v jednotlivých odděleních nebo týmech.

Existuje ve vaší organizaci určité oddělení nebo týmy, které mají tendenci k projevům šikany nebo bossingu?	Počet respondentů	%
ano	0	0,00%
ne	11	68,75%
nevím	0	0,00%
neumím posoudit	5	31,25%
Celkem	16	100,00%

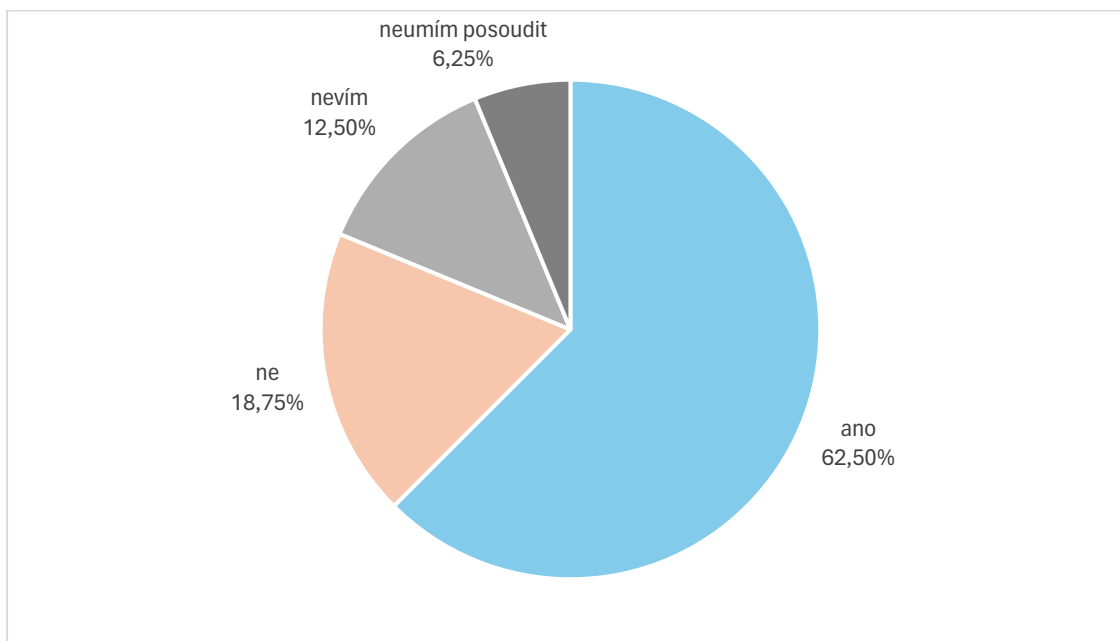


Jsou zaměstnanci ve vaší organizaci informováni o politice nulové tolerance vůči šikaně a bossingu?

Z tabulky vyplývá, že většina respondentů (62,50%) potvrzuje, že zaměstnanci ve své organizaci jsou informováni o politice nulové tolerance vůči šikaně a bossingu. Tři respondenti (18,75%) uvádějí, že zaměstnanci nejsou informováni, zatímco dva respondenti (12,50%) nevědí, zda jsou informováni. Jeden respondent (6,25%) se necítí schopen posoudit tuto situaci.

Zdá se, že většina organizací má politiku nulové tolerance vůči šikaně a bossingu a snaží se informovat své zaměstnance o těchto politikách. Nicméně existuje určitý podíl respondentů, kteří buď nevědí o existenci této politiky nebo mají nejistotu ohledně toho, zda jsou zaměstnanci o této politice informováni.

Jsou zaměstnanci ve vaší organizaci informováni o politice nulové tolerance vůči šikaně a bossingu?	Počet respondentů	%
ano	10	62,50%
ne	3	18,75%
nevím	2	12,50%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%

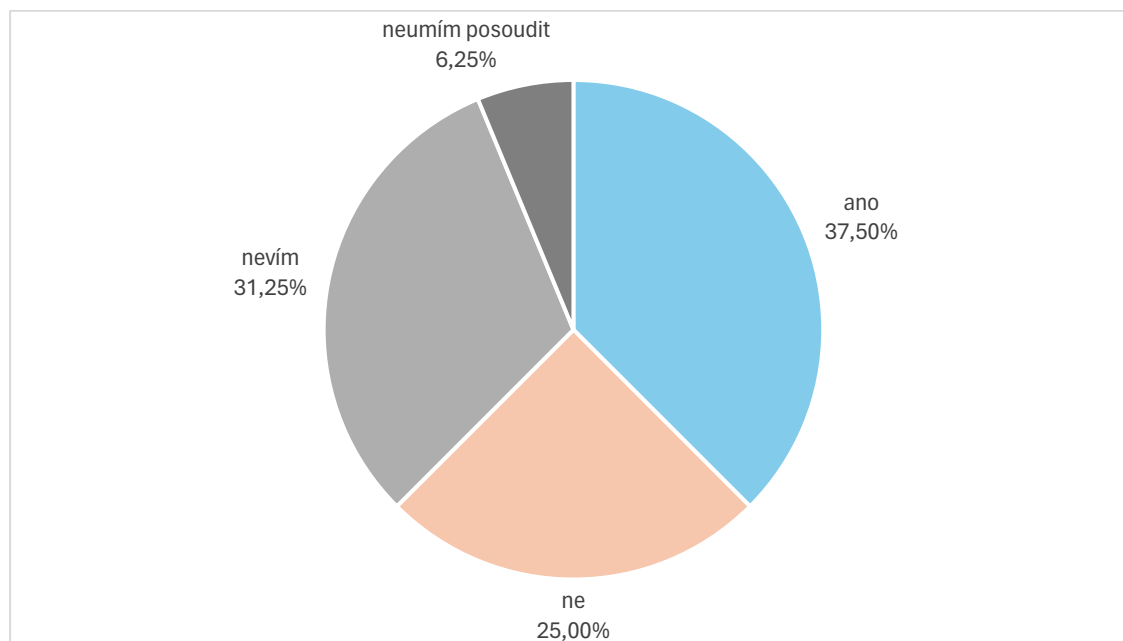


Byla ve vaší organizaci provedena analýza rizik spojených se šikanou a bossingem na pracovišti?

Z tabulky vyplývá, že 37,50% respondentů uvedlo, že v organizaci byla provedena analýza rizik spojených se šikanou a bossingem na pracovišti. Čtyři respondenti (25,00%) uvádějí, že taková analýza nebyla provedena, zatímco pět respondentů (31,25%) neví, zda k tomu došlo. Jeden respondent (6,25%) se necítí schopen posoudit, zda byla tato analýza provedena.

Tento výzkum ukazuje, že zatímco určitá část organizací provedla analýzu rizik spojených se šikanou a bossingem, existuje také podíl respondentů, kteří nevědí o této analýze nebo nemají dostatečné informace k tomu, aby ji mohli zhodnotit. Je důležité, aby organizace systematicky vyhodnocovaly a řešily rizika spojená se šikanou a bossingem, aby zajistily bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro své zaměstnance.

Byla ve vaší organizaci provedena analýza rizik spojených se šikanou a bossingem na pracovišti?	Počet respondentů	%
ano	6	37,50%
ne	4	25,00%
nevím	5	31,25%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%

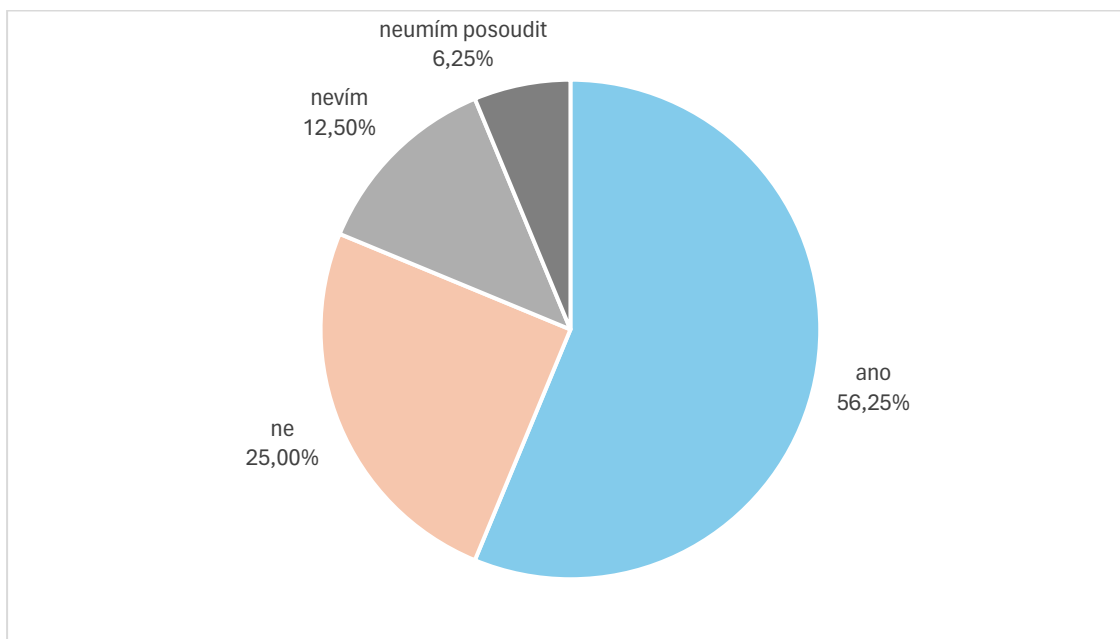


Máte ve organizaci implementovány mechanismy pro prevenci šikany a bossingu?

Z tabulky vyplývá, že 56,25% respondentů uvedlo, že v jejich organizaci jsou implementovány mechanismy pro prevenci šikany a bossingu. Čtyři respondenti (25,00%) odpověděli, že takové mechanismy nejsou implementovány, zatímco dva respondenti (12,50%) nevědí, zda jsou implementovány. Jeden respondent (6,25%) se necítí schopen posoudit, zda jsou tyto mechanismy implementovány.

Tato data naznačují, že většina organizací má implementovány mechanismy pro prevenci šikany a bossingu, což je pozitivní krok směrem k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro zaměstnance. Nicméně je stále prostor k zlepšení, zejména v komunikaci a informovanosti respondentů ohledně těchto mechanismů.

Máte ve organizaci implementovány mechanismy pro prevenci šikany a bossingu?	Počet respondentů	%
ano	9	56,25%
ne	4	25,00%
nevím	2	12,50%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%

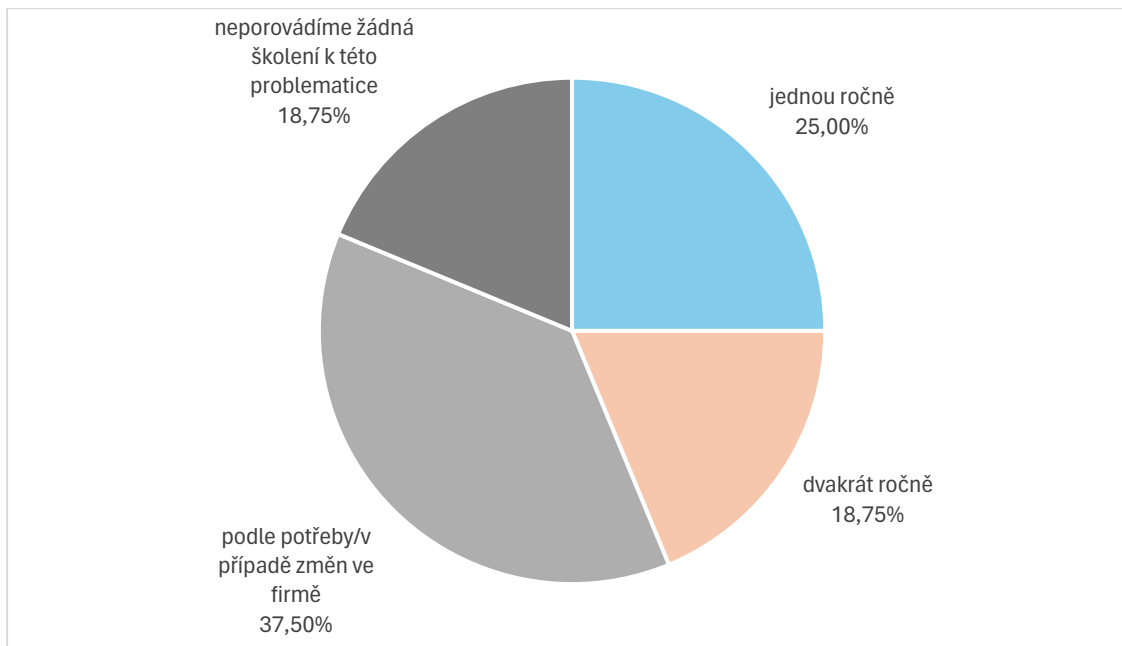


Jak často provádíte školení zaměstnanců ohledně šikany a bossingu a způsobů, jak předcházet těmto situacím?

Z výsledků vyplývá, že šest respondentů (37,50%) uvedlo, že v jejich organizaci se školení zaměstnanců ohledně šikany a bossingu provádějí podle potřeby nebo v případě změn ve firmě. Čtyři respondenti (25,00%) uvádějí, že se taková školení konají jednou ročně, zatímco tři respondenti (18,75%) udávají, že dvakrát ročně. Tři respondenti (18,75%) potvrdili, že v jejich organizaci neprobíhají žádná školení týkající se této problematiky.

Tento rozložení naznačuje různé přístupy organizací k školení zaměstnanců ohledně šikany a bossingu. Organizace často volí strategii provádět školení podle aktuální potřeby a situace ve firmě, což může být efektivní způsob, jak zajistit, že zaměstnanci jsou informováni o nejnovějších postupech a politikách týkajících se prevence šikany a bossingu.

Jak často provádíte školení zaměstnanců ohledně šikany a bossingu a způsobů, jak předcházet těmto situacím?	Počet respondentů	%
jednou ročně	4	25,00%
dvakrát ročně	3	18,75%
podle potřeby/v případě změn ve firmě	6	37,50%
neporovádíme žádná školení k této problematice	3	18,75%
Celkem	16	100,00%

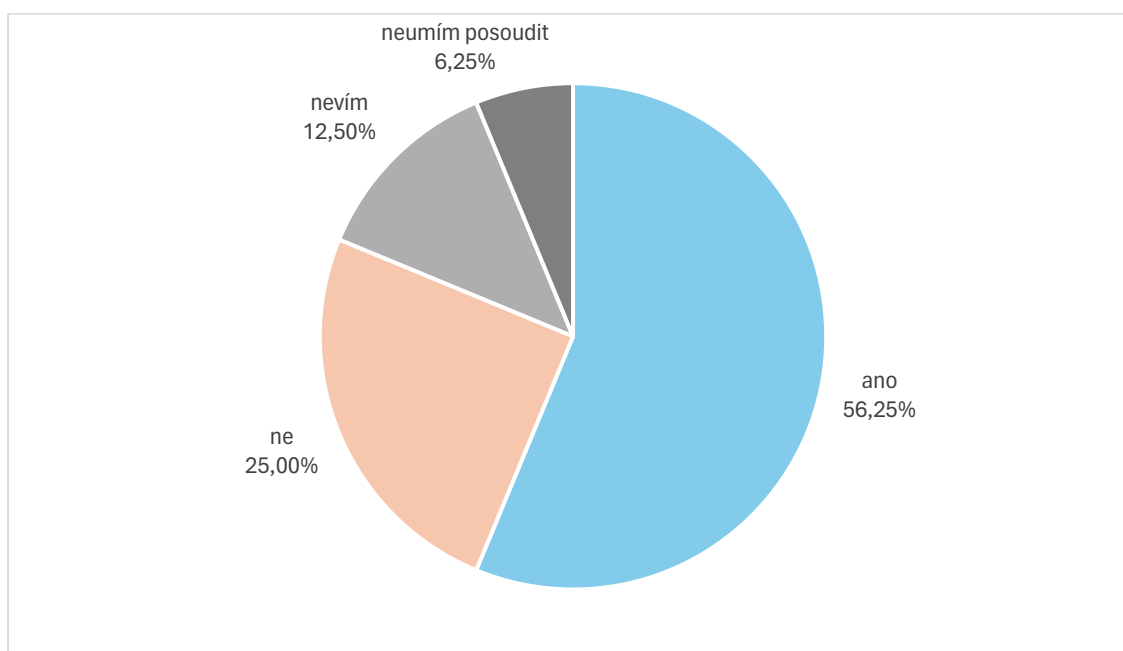


Máte ve organizaci vypracovanou politiku a postupy pro řešení případů šikany a bossingu?

Z výsledků vyplývá, že 56,25% respondentů uvedlo, že ve své organizaci je vypracována politika a postupy pro řešení případů šikany a bossingu. Čtyři respondenti (25,00%) odpověděli, že taková politika a postupy neexistují, zatímco dva respondenti (12,50%) nevědí, zda jsou vypracovány. Jeden respondent (6,25%) se necítí schopen posoudit, zda jsou tyto politika a postupy ve firmě existující.

Tento výzkum naznačuje, že většina organizací má vypracované politiky a postupy pro řešení případů šikany a bossingu. To je důležitý krok k zajištění toho, aby organizace měly jasné a transparentní metody, jak se vypořádat s těmito problémy, a aby bylo zaměstnancům jasné, jak postupovat v případě, že se s takovými situacemi setkají.

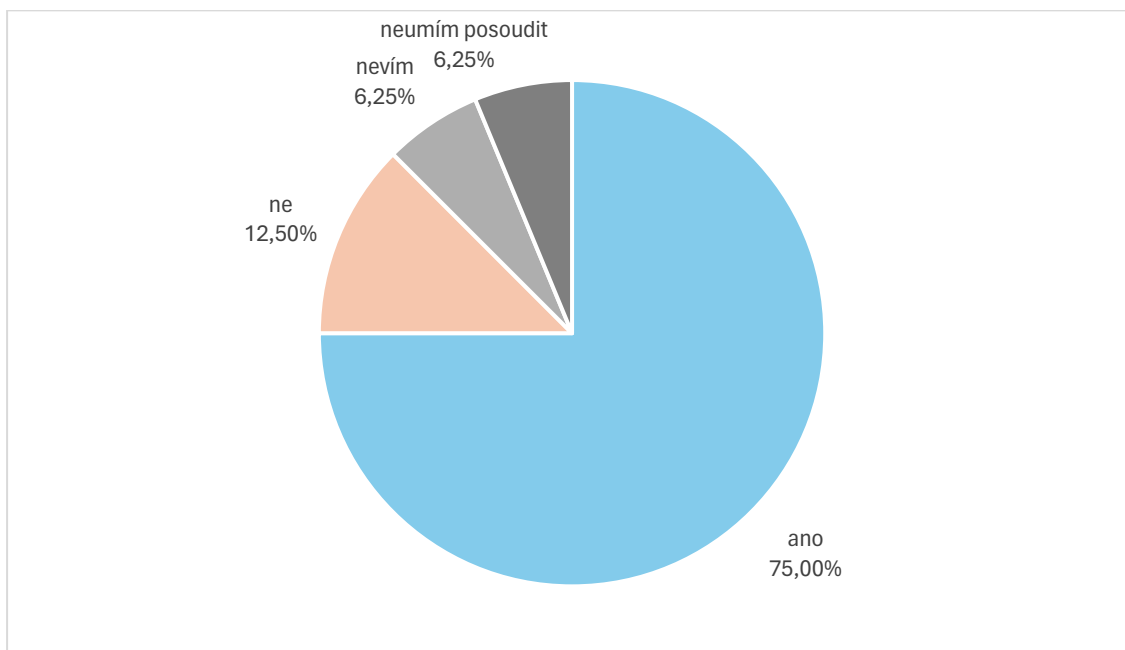
Máte ve organizaci vypracovanou politiku a postupy pro řešení případů šikany a bossingu?	Počet respondentů	%
ano	9	56,25%
ne	4	25,00%
nevím	2	12,50%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Jsou zaměstnanci povzbuzováni k tomu, aby nahlásili případy šikany nebo bossingu?

Podle výsledků zjištění, 75% respondentů uvedlo, že zaměstnanci jsou povzbuzováni k nahlášení případů šikany nebo bossingu. Dvě osoby (12,50%) odpověděly negativně, jeden respondent (6,25%) nevěděl a další jeden (6,25%) se necítil schopen posoudit, zda jsou zaměstnanci povzbuzováni k nahlášení takových situací. Tento trend ukazuje na relativně vysokou úroveň povzbuzování zaměstnanců k nahlášení případů šikany nebo bossingu ve sledovaném souboru organizací.

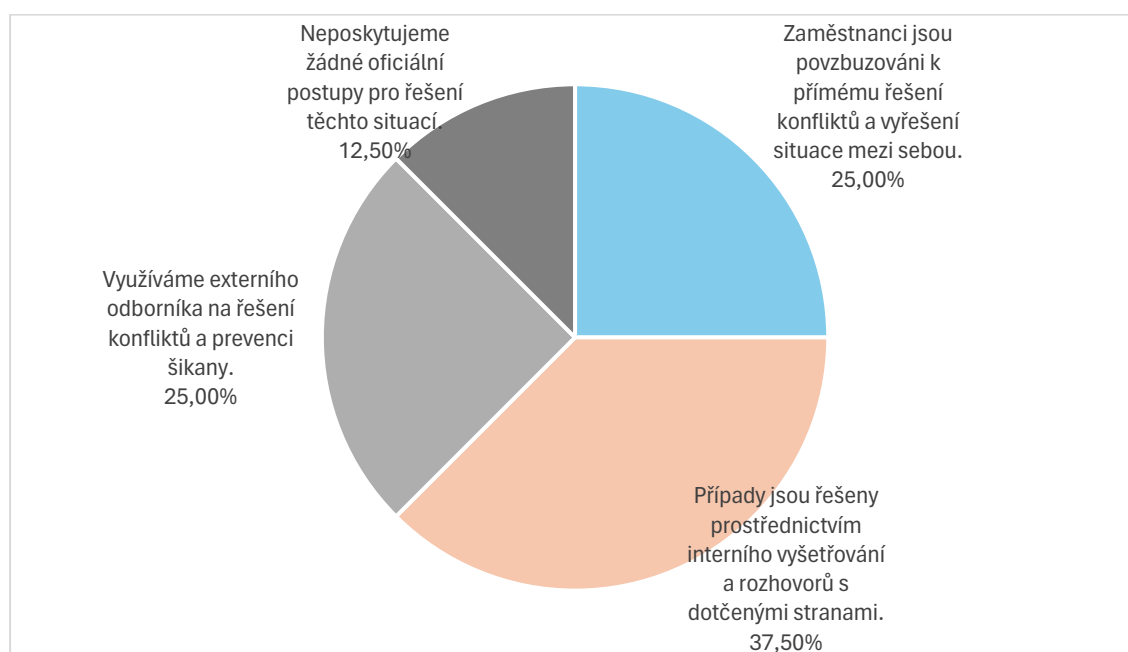
Jsou zaměstnanci povzbuzováni k tomu, aby nahlásili případy šikany nebo bossingu?	Počet respondentů	%
ano	12	75,00%
ne	2	12,50%
nevím	1	6,25%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Jakým způsobem jsou případy šikany nebo bossingu řešeny ve vaší firmě?

Podle zjištění, 25% respondentů uvádí, že zaměstnanci jsou povzbuzováni k přímému řešení konfliktů a vyřešení situace mezi sebou. 37,50% respondentů popisuje, že případy jsou řešeny prostřednictvím interního vyšetřování a rozhovorů s dotčenými stranami. Stejný podíl respondentů, tedy 25%, uvádí využívání externího odborníka na řešení konfliktů a prevenci šikany. Pouze 12,50% respondentů uvedlo, že organizace neposkytuje žádné oficiální postupy pro řešení těchto situací. Tato data naznačují různé přístupy organizací k řešení situací šikany a bossingu, přičemž většina organizací uplatňuje nějakou formu interního řešení konfliktů, buď prostřednictvím přímého zapojení zaměstnanců nebo s pomocí interních či externích expertů.

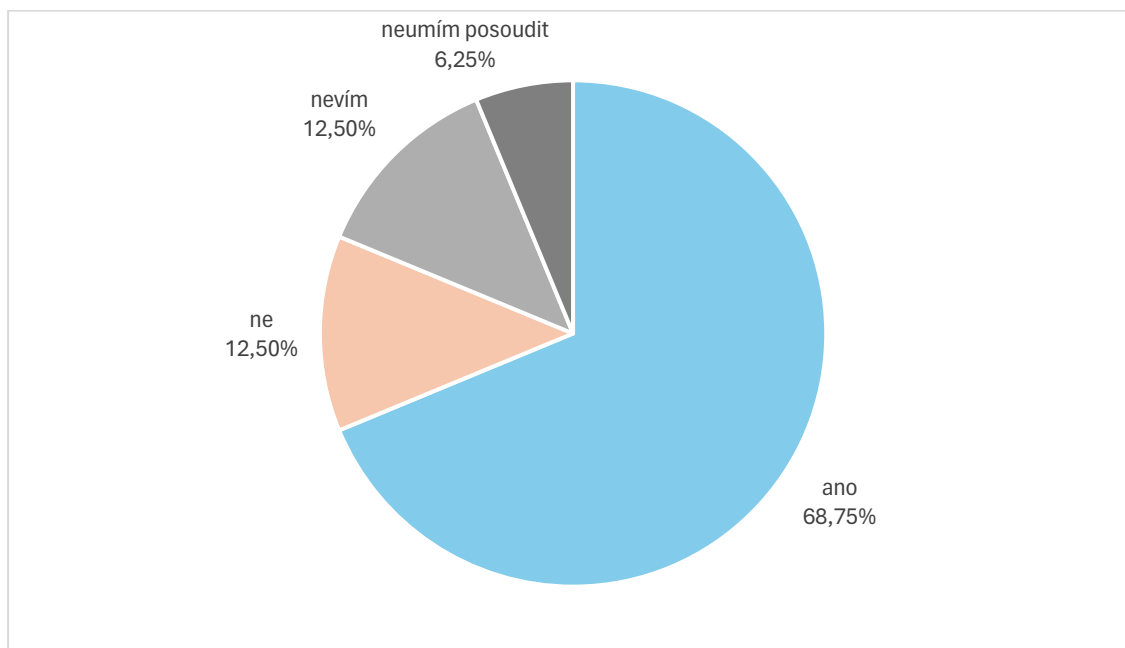
Jakým způsobem jsou případy šikany nebo bossingu řešeny ve vaší firmě?	Počet respondentů	%
Zaměstnanci jsou povzbuzováni k přímému řešení konfliktů a vyřešení situace mezi sebou.	4	25,00%
Případy jsou řešeny prostřednictvím interního vyšetřování a rozhovorů s dotčenými stranami.	6	37,50%
Využíváme externího odborníka na řešení konfliktů a prevenci šikany.	4	25,00%
Neposkytujeme žádné oficiální postupy pro řešení těchto situací.	2	12,50%
Celkem	16	100,00%



Jsou zaměstnanci informováni o možnostech podpory a ochrany, pokud se setkají se situacemi šikany nebo bossingu?

Podle zjištění, 68,75% respondentů uvedlo, že zaměstnanci jsou informováni o možnostech podpory a ochrany v případě, že se setkají se situacemi šikany nebo bossingu. Dvě osoby (12,50%) odpověděly negativně, zatímco další dvě osoby (12,50%) nevěděly, zda jsou zaměstnanci informováni. Jeden respondent (6,25%) se necítil schopen posoudit, zda jsou zaměstnanci informováni o těchto možnostech. Tato data naznačují, že většina organizací informuje své zaměstnance o dostupných možnostech podpory a ochrany v případě, že se setkají se situacemi šikany nebo bossingu.

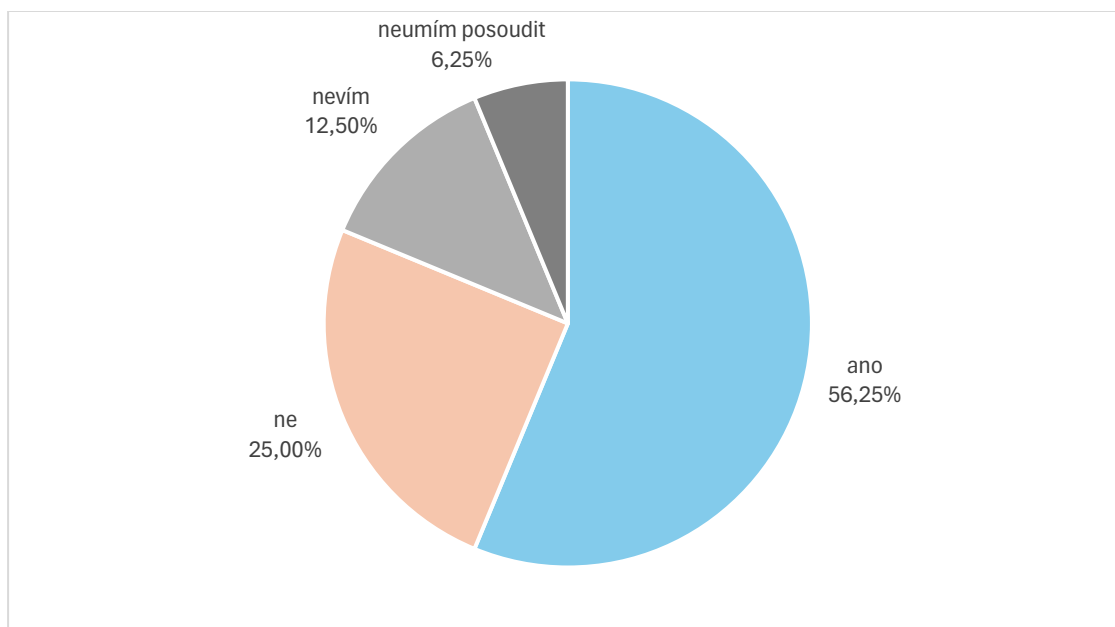
Jsou zaměstnanci informováni o možnostech podpory a ochrany, pokud se setkají se situacemi šikany nebo bossingu?	Počet respondentů	%
ano	11	68,75%
ne	2	12,50%
nevím	2	12,50%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Jsou ve vaší organizaci implementovány postupy pro monitorování pracovního prostředí a odhalování potenciálních situací šikany a bossingu?

Podle zjištění, 56,25% respondentů uvedlo, že ve své organizaci jsou implementovány postupy pro monitorování pracovního prostředí a odhalování potenciálních situací šikany a bossingu. Čtyři respondenti (25,00%) odpověděli negativně, zatímco dva respondenti (12,50%) nevěděli, zda jsou tyto postupy implementovány. Jeden respondent (6,25%) se necítil schopen posoudit, zda jsou ve firmě implementovány postupy pro monitorování pracovního prostředí a odhalování potenciálních situací šikany a bossingu. Tato data naznačují, že většina organizací má implementovány postupy, které umožňují monitorování pracovního prostředí a odhalování potenciálních situací šikany a bossingu, což může přispět k rychlému zásahu a prevenci těchto negativních jevů.

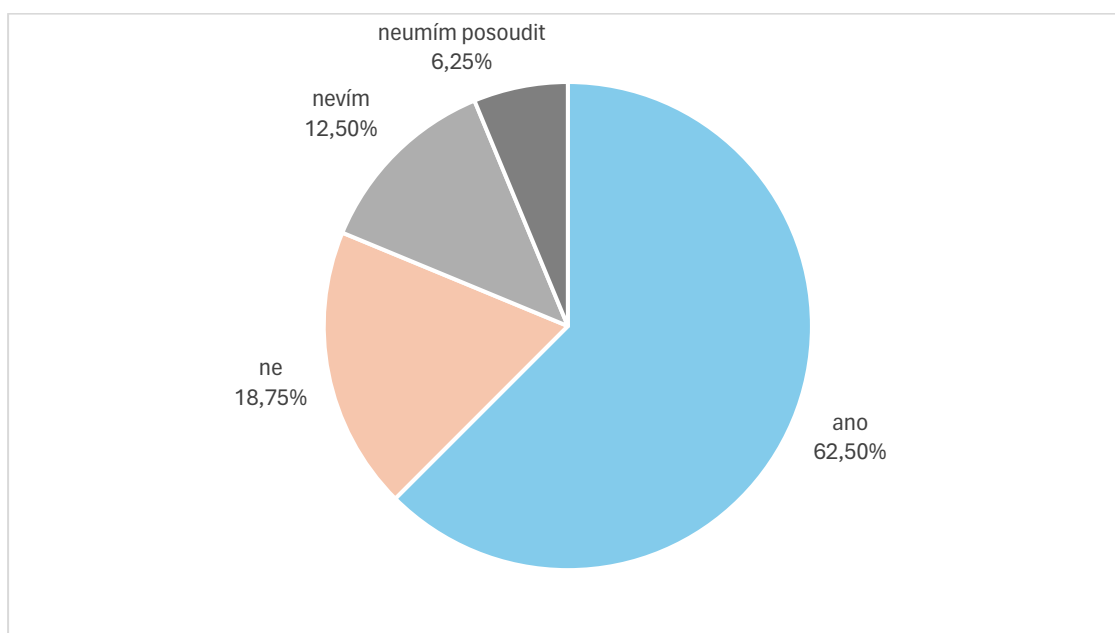
Jsou ve vaší organizaci implementovány postupy pro monitorování pracovního prostředí a odhalování potenciálních situací šikany a bossingu?	Počet respondentů	%
ano	9	56,25%
ne	4	25,00%
nevím	2	12,50%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Existují v rámci vaší firmy stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu?

Podle zjištění, 62,50% respondentů uvedlo, že v rámci jejich firmy existují stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu. Tři respondenti (18,75%) odpověděli negativně, zatímco dva respondenti (12,50%) nevěděli, zda jsou tyto sankce stanoveny. Jeden respondent (6,25%) se necítil schopen posoudit, zda jsou v rámci firmy stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu. Tato data naznačují, že většina organizací má stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu, což může sloužit jako důležitý nástroj pro dodržování politiky nulové tolerance vůči těmto negativním jevům.

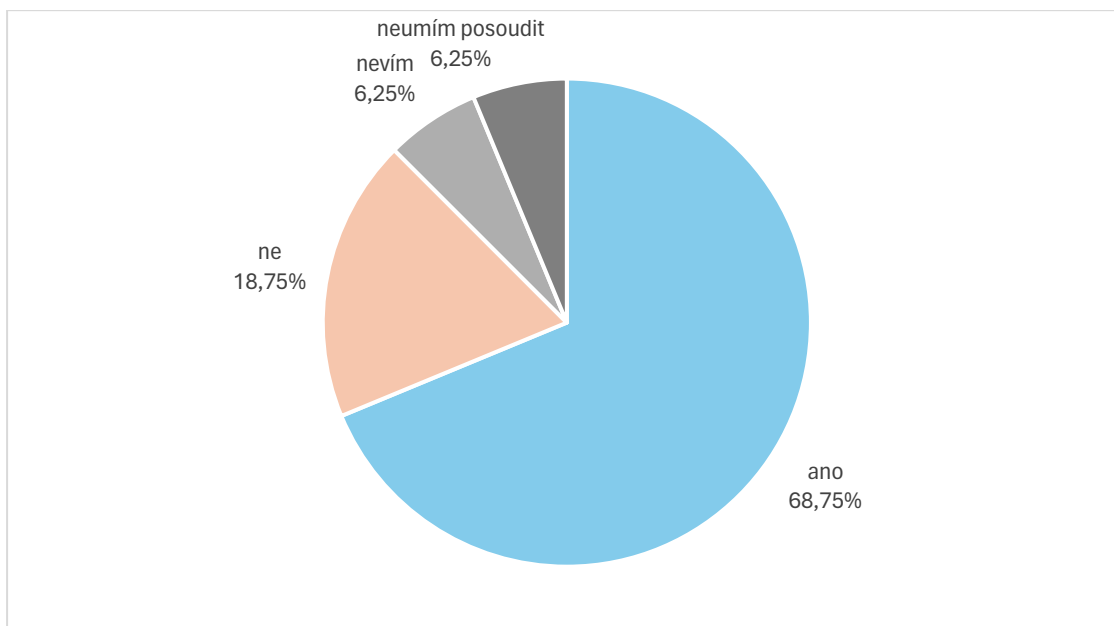
Existují v rámci vaší firmy stanovené sankce pro pachatele šikany nebo bossingu?	Počet respondentů	%
ano	10	62,50%
ne	3	18,75%
nevím	2	12,50%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Jsou zaměstnanci uvědoměni o možnostech anonymního nahlášení případů šikany nebo bossingu?

Podle zjištění, 68,75% respondentů uvedlo, že zaměstnanci jsou uvědoměni o možnostech anonymního nahlášení případů šikany nebo bossingu. Tři respondenti (18,75%) odpověděli negativně, zatímco jeden respondent (6,25%) nevěděl, zda jsou zaměstnanci informováni o těchto možnostech. Stejný podíl respondentů, tedy 6,25%, se necítil schopen posoudit, zda jsou zaměstnanci uvědoměni o možnostech anonymního nahlášení. Tato data naznačují, že většina organizací informuje své zaměstnance o možnosti anonymního nahlášení případů šikany nebo bossingu, což může zvýšit pravděpodobnost, že se zaměstnanci budou cítit bezpečněji a ochotněji hlásit takové situace.

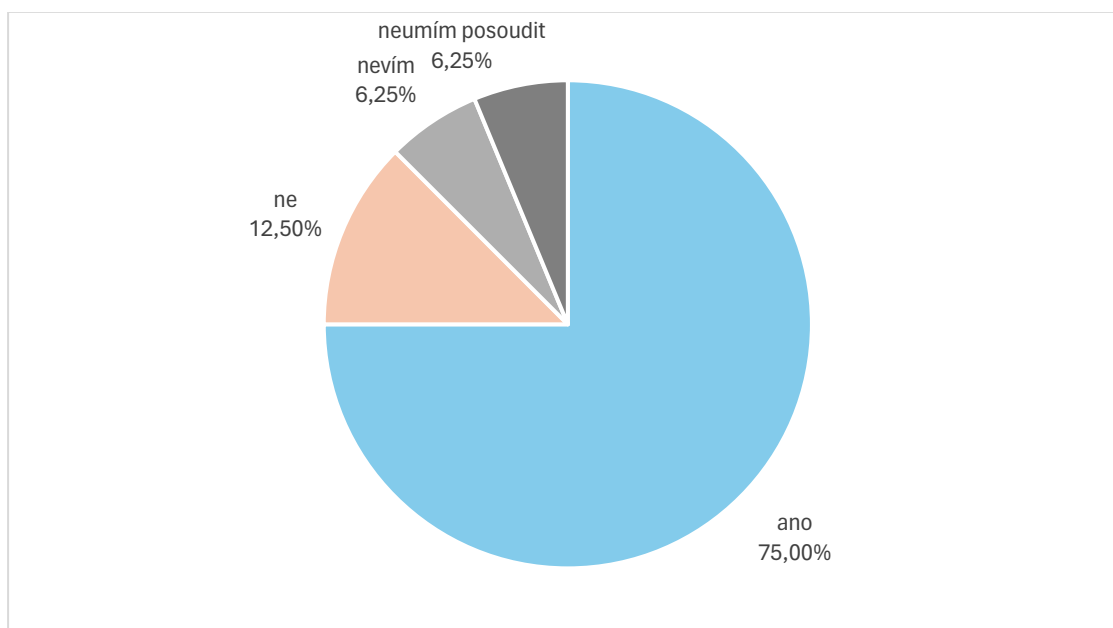
Jsou zaměstnanci uvědoměni o možnostech anonymního nahlášení případů šikany nebo bossingu?	Počet respondentů	%
ano	11	68,75%
ne	3	18,75%
nevím	1	6,25%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Máte ve firmě etický kodex, který obsahuje zásady týkající se šikany a bossingu?

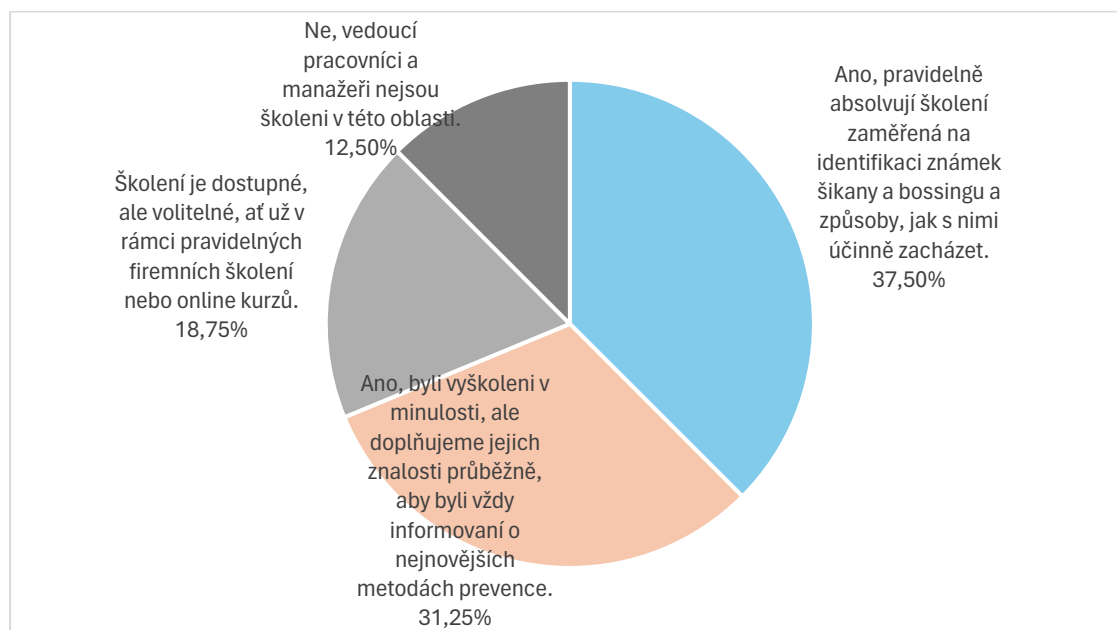
Podle zjištění, 75% respondentů uvedlo, že ve své firmě existuje etický kodex, který obsahuje zásady týkající se šikany a bossingu. Dva respondenti (12,50%) odpověděli negativně, zatímco jeden respondent (6,25%) nevěděl, zda je v jejich firmě takový etický kodex. Stejný podíl respondentů, tedy 6,25%, se necítil schopen posoudit, zda ve firmě existuje etický kodex týkající se šikany a bossingu. Tato data naznačují, že většina organizací má ve svém etickém kodexu zahrnuty zásady týkající se šikany a bossingu, což může sloužit jako základní rámec pro zacházení s těmito problémy v pracovním prostředí.

Máte ve firmě etický kodex, který obsahuje zásady týkající se šikany a bossingu?	Počet respondentů	%
ano	12	75,00%
ne	2	12,50%
nevím	1	6,25%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%



Jsou vedoucí pracovníci a manažeři ve vaší firmě školeni v oblasti detekce a prevence šikany a bossingu?

Z výsledků vyplývá, že: 37,50% respondentů uvedlo, že vedoucí pracovníci a manažeři pravidelně absolvují školení zaměřená na detekci a prevenci šikany a bossingu, 31,25% respondentů sdělilo, že manažeři byli vyškoleni v minulosti a jejich znalosti jsou průběžně doplňovány, 18,75% respondentů uvádí, že školení je dostupné, ale volitelné, 12,50% respondentů odpovědělo, že vedoucí pracovníci a manažeři nejsou v této oblasti školeni. Důležité je zajistit, aby vedoucí pracovníci byli informováni a vyškoleni k řešení situací šikany a bossingu, což přispívá k bezpečnému a zdravému pracovnímu prostředí.



Zaznamenali jste ve vaší firmě zlepšení pracovního prostředí a snížení případů šikany a bossingu po implementaci preventivních opatření?

Podle zjištění, 50,00% respondentů uvádí, že ve své firmě zaznamenali zlepšení pracovního prostředí a snížení případů šikany a bossingu po implementaci preventivních opatření. 18,75% respondentů odpovědělo negativně, tedy nezaznamenali žádné zlepšení. 25,00% respondentů neví, zda došlo k nějakému zlepšení, a 6,25% respondentů se necítí schopno posoudit, zda nastalo zlepšení pracovního prostředí a snížení případů šikany a bossingu po implementaci preventivních opatření. Tato data ukazují, že i přes implementaci opatření není vždy zaznamenáno jednoznačné zlepšení a existuje určitá míra nejistoty ohledně účinnosti těchto opatření.

Zaznamenali jste ve vaší firmě zlepšení pracovního prostředí a snížení případů šikany a bossingu po implementaci preventivních opatření?	Počet respondentů	%
ano	8	50,00%
ne	3	18,75%
nevím	4	25,00%
neumím posoudit	1	6,25%
Celkem	16	100,00%

