



## *ORGANIZAČNÍ ŘÁD K PŘÍPADŮM SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ*

### Úvod

Tento dokument stanoví a určuje pravidla, kterými se řídí řešení případů obvinění ze sexuálního obtěžování na pracovišti.

Oběť sexuálního obtěžování často trpí duševním a fyzickým stresem a negativní změnou v pracovním výkonu. Sexuální obtěžování škodí společnosti z důvodu nízké morálky pracovní síly, zvýšené absence, zvýšené fluktuace a nízké pracovní výkonnosti.

Tento organizační řád zavazuje všechny zaměstnance a zaměstnankyně společnosti.

### Deklarace principů

1. Management společnosti věří, že prevence sexuálního obtěžování je součástí dobrého řízení. Tímto řádem deklaruje management vůli přistupovat ke všem zaměstnancům a zaměstnankyním s respektem a důstojností.
2. Sexuální obtěžování je netolerovatelným porušováním důstojnosti pracovníků a pracovnic a má negativní dopady na pracovní prostředí a spokojenost pracovní síly a klientů. Proto se společnost zavazuje k vytváření takového prostředí, v němž mezi muži a ženami vládne vzájemný respekt.
3. Společnost je zaměstnavatelem podporujícím rovné příležitosti a jako taková netoleruje žádnou formu sexuálního obtěžování na pracovišti. Management, všichni zaměstnanci a všechny zaměstnankyně jsou povinni zajistit a podporovat pravidla uvedená v tomto řádu.

### Cíle

4. Cílem tohoto řádu je:
  - zajistit důstojnost a osobní rozvoj všech zaměstnaných této organizace. Sexuální obtěžování je nezákonné a na pracovišti není povolené či promíjené.
  - informovat zaměstnance a zaměstnankyně a vzdělávat je v tom, jaký typ chování je/není ve společnosti přípustný.

Tento materiál je součástí projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.

- poskytovat odškodnění obětem sexuálního obtěžování na pracovišti. Žádný zaměstnanec ani žádná zaměstnankyně se nemusejí obávat, že budou viktimizováni za vznesení stížnosti na sexuální obtěžování. Každý případ sexuálního obtěžování bude řešen s vážností a důvěrností a budou podniknuty kroky potřebné k vyřešení dané stížnosti.
- budovat pracovní prostředí, kde je sexuálnímu obtěžování na pracovišti předcházeno.

## Definice termínů

**5.** Sexuální obtěžování je nepřijatelným chováním sexuálního charakteru nebo jiným chováním se sexuálním podtextem, které snižuje důstojnost mužů a žen na pracovišti a/nebo vytváří na pracovišti nepřátelské prostředí. Podmínkou sexuálního obtěžování není, aby si jej byl zaměstnanec nebo zaměstnankyně vědom/a, či aby toto jednání považoval/a za závadné. Sexuální obtěžování má mnoho podob, od relativně jemných sexuálních narážek až po fyzické násilí. Následující odstavce je možné považovat za širokou klasifikaci jevů sexuálního obtěžování:

- **Fyzické chování sexuálního charakteru** je běžně považované za nežádoucí fyzické chování, k němuž se řadí nadbytečné dotyky, poplácávání, štípání, tření se o tělo jiného zaměstnance/jiné zaměstnankyně a vynucování pohlavního styku na pracovišti.
- **Verbální chování sexuálního charakteru** může zahrnovat nežádoucí sexuální narážky, návrhy nebo nátlak k sexuálním aktivitám, přetrvávající návrhy na účast na společenských aktivitách mimo pracoviště potom, co daný zaměstnanec/zaměstnankyně jasně signalizoval/a, že takové návrhy nejsou vítány, urážlivý flirt, sugestivní poznámky, necitlivé vtipy a narážky a/nebo obscénní komentáře.
- **Neverbální chování sexuálního charakteru** zahrnuje ukazování pornografických nebo sexuálně sugestivních obrázků, předmětů nebo písemných dokumentů a/nebo praktikování sexuálně sugestivních gest.
- **Sexuální chování** je označením chování, které ponižuje, zesměšňuje, zastrahuje nebo je fyzicky hrubé. Zahrnuje ponižující nebo zahanbující urážky související s pohlavím a urážející komentáře o vzhledu či oblečení. Takové chování může způsobit, že jeho příjemce vnímá své pracovní prostředí jako nepřijemné.
- **Sexuální vydírání (zneužití autority)** je situací, kdy odmítnutí nevyžádaného sexuálního chování, nebo poddání se mu, ze strany zaměstnance/zaměstnankyně je použito jako základ pro rozhodnutí, které ovlivní přístup zaměstnance/zaměstnankyně k práci a jejímu udržení, tréninkům, mzdě a možnostem povýšení. Tato podoba chování je zneužitím autority, protože jenom ten/ta, kdo má přímý či nepřímý kontrolní nebo manažerský vliv, má zároveň moc pohrozit rozhodnutím nebo přímo učinit rozhodnutí týkající se zaměstnání sexuálně obtěžované osoby.

Tento seznam není vyčerpávající a ani by tak neměl být vnímán.

## Postupy

Tento materiál je součástí projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.

## 6. Cíle

- tyto postupy by měly managementu i zaměstnaným organizace ujasnit, jak postupovat v případě výskytu sexuálního obtěžování.
- struktura popsaných postupů zajišťuje, že se všemi případy sexuálního obtěžování bude nakládáno férově, konzistentně, konstruktivně, rychle a s nutnou dávkou důvěrnosti.
- tyto postupy odrážejí současné standardy dobré praxe a sledují základní pravidla přirozené spravedlnosti, tj.:
- osoba obviněná z obtěžování má být informována o povaze obvinění
- osoba obviněná z obtěžování dostane možnost přednést svoje stanovisko předtím, než se stane součástí disciplinárního řízení
- osoby, které budou předsedat vyšetřovacím a disciplinárním řízením, se zavazují jednat nestranně na základě svého nejlepšího svědomí.

Hlavním cílem této struktury je nakládat s případy sexuálního obtěžování konstruktivně a zároveň poskytnout zaměstnancům/zaměstnankyním příležitost zlepšit vlastní chování. Toho chtějí dosáhnout prostřednictvím neformálního řešení minoritních porušení deklarovaných principů (za předpokladu, že s tím bude podavatel/podavatelka stížnosti souhlasit).

## 7. Použití postupů

Tyto postupy se vztahují na případy sexuálního obtěžování, s nimiž se setkali zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti, ale také studujícími a stážistě/ stážistky.

## 8. Poradenství a asistence

Všichni zaměstnanci/všechny zaměstnankyně budou informováni o tomto řádu prostřednictvím formálních a neformálních tréninkových programů, na nichž budou hlavní body tohoto řádu blíže vysvětleny. Budou jim objasněny právní postupy v souvislosti se sexuálním obtěžováním; zároveň zaměstnanci získají informace o tom, kde mimo vlastní společnost mohou požádat o pomoc, pokud by cítili, že jim tak bude poskytnuta lepší ochrana. Dále se jim dostane informací o možnostech získání pomoci u odborů/zástupců zaměstnanců.

Tyto tréninkové programy budou zdůrazňovat, že se stížnostmi na sexuální obtěžování bude nakládáno seriózně. Všichni zaměstnanci organizace mají právo na adekvátní, pravidelné a kontinuální tréninky prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, aby bylo zajištěno, že tento řád je za všech okolností dodržován.

## 9. Neformální postupy v souvislosti se sexuálním obtěžováním

Osoby, které zažily sexuální obtěžování, jež nepovažují za závažné, mohou situaci řešit neformálně rozhovorem s tím/tou, kdo je obtěžuje. Cílem je, aby si daná osoba uvědomila, že její chování je nepřijatelné a musí skončit. Cílem tohoto kroku je vyhnout se formálním postupům, které mohou vést až k disciplinárnímu řízení v závislosti na vážnosti přestupku. Zaměstnanci by si měli uvědomit, že neformální urovnání může být vhodné za určitých okolností, avšak i nadále mají právo žádat

Tento materiál je součástí projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.

formální nápravu. Společnost si dále uvědomuje obtíže související s neformálním řešením sexuálního obtěžování, zvláště pokud údajný obtěžovatel nebo údajná obtěžovatelka patří k nadřízeným obtěžované/ho.

Pokud oběť obtěžování neosloví svého obtěžovatele, aby se pokusila o neformální řešení, může požádat spolupracovníka, některého z nadřízených nebo zástupce odborů, aby se pokusili problém s danou osobou řešit jejím jménem.

Pokud je někdo kolegou nebo kolegyní osloven v souvislosti se sexuálním obtěžováním, oslovená strana má právo na pomoc spolupracovníků, odborů nebo osob jmenovaných výše.

Organizace může považovat za vhodné pověřit někoho z organizace rolí „důvěrného poradce“ – s jeho/jejím souhlasem – osobám, které zažily sexuální obtěžování. Poradce bude nabízet rady a podporu obtěžovaným osobám a navrhopvat další postup, jak situaci řešit, v závislosti na její závažnosti – např. zváží, zda podat formální nebo neformální stížnost.

Management na všech úrovních má povinnost vytvořit a udržovat pracoviště bez sexuálního obtěžování. Pokud i přesto k případu sexuálního obtěžování dojde, je přímý nadřízený povinen tuto skutečnost oznámit určenému „důvěrnému poradci.“

## **10. Formální postupy v souvislosti se sexuálním obtěžováním**

V případě, že neformální metody selžou nebo se přihodí závažný případ obtěžování, doporučuje se zaměstnancům, aby podali formální stížnost a vyžádali si pomoc od nadřízeného nebo jiného profesně staršího kolegy či kolegyně. Pokud by se stížnost nějak týkala zmíněných osob, obtěžovaná osoba by se měla obrátit na jiného profesně staršího zaměstnance či zaměstnankyni uvnitř či vně oddělení.

Stížnost by měla být podána písemně a měla by pokud možno obsahovat jméno obtěžující osoby, povahu obtěžování, data a časy, kdy k obtěžování došlo, jména potenciálních svědků události a popis kroků, které obtěžovaná osoba v této souvislosti již podnikla.

Stížnost by měla být podepsána a důvěrně zaslána vedení společnosti.

Zaměstnanci/zaměstnankyni, proti němuž/níž je formální stížnost podána, se doporučuje, aby podporu hledal/a u kolegů, zástupce/zástupkyně odborů nebo jiných osob vyjmenovaných výše.

Pokud jsou obtěžovaná a obtěžující osoba jinými kolegy viktimizovány pro svoje skutečné nebo údajné chování, podléhají tito kolegové disciplinárnímu řízení.

Kopie všech formálních stížností by měly být nejen důvěrně archivovány, ale také by měly být zaslány obtěžované i obtěžující osobě, které budou také informovány o povinnosti uchovat důvěrnost ve vztahu k řešenému případu. Vyšetřující komise musí podat zprávu nejpozději týden poté, co došlo k uzavření vyšetřování.

**Tento materiál je součástí projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.**

Pokud předběžné vyšetřování vede k formálnímu disciplinárnímu řízení, obtěžování je prokázáno a jsou uloženy tresty, musí vzniknout formální dokument uvádějící tyto informace, který je uložen v osobní složce zaměstnance/zaměstnankyně. Kopii dokumentu musí obdržet obtěžující i obtěžovaná osoba.

Postup stěžovatele popsaný výše nemá vliv na právo domáhat se nápravy jinak, např. soudní cestou.

## 11. Vyšetřování

Okamžitě po obdržení formální stížnosti bude, pokud to je nutné, osoba, která podala stížnost, oddělena od osoby údajně obtěžující. To může zahrnovat dočasné převedení údajně obtěžující osoby do jiného oddělení nebo suspendování do doby, než se stížnost vyřeší.

Nejméně dvě osoby budou vedením organizace pověřeny provedením důsledného vyšetřování. Vedení může jmenovat také další odborníky a odbornice jako členy/členky vyšetřující komise. Vedení musí jmenovat vyšetřovací komisi do tří dnů od obdržení stížnosti. Doporučuje se, pokud je to možné, aby komise byla genderově vyvážená. Všechny osoby zapojené do vyšetřování by měly za všech okolností zachovat a zajistit důvěrnost.

Vzhledem k citlivosti případů sexuálního obtěžování by členové a členky komise měli zajistit efektivní a rychlý vyšetřovací proces. Vyšetřovací komise musí začít s prací nejpozději do pěti dnů od jmenování.

Kopie výpovědí svědků budou zpřístupněny obtěžující i obtěžované osobě. Svědci budou požádáni, aby se účastnili slyšení, za předpokladu, že to bude vyžadovat jedna či druhá strana. Organizace si uvědomuje, že by se někteří mohli této situaci zdráhat. V tom případě, bude-li to nutné, odročí komise slyšení, aby svědky vyslechla v soukromí. Dále bude komise informovat svědky, že jejich svědectví v žádném případě nepovede k jejich viktimizaci.

Obtěžovaná i obtěžující osoba mají také právo být po dobu slyšení doprovázeny zástupcem/zástupkyní zaměstnanců.

V případě, že se komise usnese, že k obtěžování skutečně došlo, budou disciplinární kroky provedeny okamžitě. Komise může doporučit nabídku terapie pro obtěžující osobu.

Obtěžující osoba bude mít možnost bránit své chování v rámci řádného disciplinárního slyšení.

Obtěžované osobě bude nabídnuta v případě zájmu asistence s rekonvalescencí.

**Tento materiál je součástí projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.**

## Disciplinární slyšení/opatření v případech sexuálního obtěžování

**12.** Dokázané sexuální obtěžování mezi zaměstnanci představuje zásadní překročení přijatelného chování, které může vést k výpovědi. Pokud je takový případ dokázán, mohou následovat tyto sankce v závislosti na závažnosti situace:

- písemná důtka
- suspendování bez náhrady
- zařazení na nižší pracovní pozici
- výpověď

*Tento řád byl přeložen z anglického originálu "Equal Opportunities Policy", který vyšel v publikaci „A Manual for Employers: Making Work Better for Organisations and for Employees“, vydané v roce 2006 Employment & Training Corporation sídlící na Maltě.*

*Text byl mírně upraven, aby vyhovoval českému kontextu. Autory textu jsou Anna Borg, Lucy Pace Gouder a Jonathan Brimmer.*

*Přeložila Nina Bosničová.*

*Originál řádu je také ke stažení na [www.etc.gov.mt](http://www.etc.gov.mt). Text má sloužit především jako inspirace pro firmy, které se rozhodly řád tohoto typu přijmout.*