



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Projekt v rámci Cooperation Partnerships in Youth

Say NO to gender-based discrimination, sexual harassment and sexual assault! #NOT ME

Příručka pro mentory*mentorky mladých pracujících Prevence sexuálního obtěžování:

**„Jak říct ne! Odvracejme genderově podmíněnou
diskriminaci, sexuální obtěžování a sexuální násilí!“**

2023

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autorů*autorek a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Úvod

Cíl a cílová skupina

Tato příručka je určena mentorům*mentorkám a zástupcům*zástupkyním zaměstnavatelů, kteří ve své práci působí na mladé pracující, aby si uvědomili, jaké mají povinnosti, ale také co mohou udělat k prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti. V příručce se rovněž dozvíte, jak nastavovat pozitivní pracovní prostředí a jak v různých kulturách předcházet sexuálním útokům na pracovišti. Obracíme se zde především na mentory*ky, vedoucí, nadřízené a další osoby zastupující zaměstnavatele, abychom podpořili jejich schopnost předcházet sexuálnímu obtěžování.

Příručka je vhodná pro všechny organizace, které chtějí proškolit svůj tým v problematice sexuálního obtěžování, včetně softwarových firem, advokátních kanceláří, výrobců, zdravotnických zařízení, orgánů státní správy a samosprávy apod.

Očekávaný výsledek a dopad

Příručka poskytne zástupcům*zástupkyním zaměstnavatelů, kteří mají v týmu mladé lidi, podrobný návod, jak je vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi k prevenci sexuálního obtěžování na organizační úrovni, jak je povzbudit k jeho oznamování a jak přijímat vhodné kroky a opatření.

Mezi konkrétní dopady na osoby zastupující zaměstnavatele patří:

- a) rozvoj a prohloubení dovedností sociální odpovědnosti, kritického myšlení, rozhodování, vůdcovství, empatie apod.,
- b) pochopení významu rozvoje určitých způsobů chování, postupů, zásad, pravidel a opatření na organizační úrovni s cílem zajistit genderovou rovnost a vyváženost, ale také rovnost příležitostí. To povede ke zvýšení motivace mladých pracujících, jejich pracovní spokojenosti a osobního i profesního naplnění,
- c) k vytváření příznivé pracovní atmosféry, ve které se mladí pracující cítí bezpečně, což přispěje k jejich pohodě a spokojenosti, a
- d) k získání rad a tipů, jak o tématu hovořit a zvyšovat citlivost vůči sexuálnímu obtěžování na pracovišti i přímo mezi mladými pracujícími.



Témata

Jednotlivé kapitoly příručky se zaměřují na následující témata:

- identifikace a prevence sexuálního obtěžování na pracovišti,
- identifikace dopadů sexuálního obtěžování na pracovišti nejen na práci jednotlivců, ale i na fungování organizace a společnosti,
- vytváření pozitivního pracovního prostředí,
- řešení stížností a zajištění šetření a kázeňských opatření,
- kdy je sexuální obtěžování trestné a co můžete udělat, jste-li zodpovědní za mentoring, řízení nebo vedení mladých pracujících,
- odpovědnost a zákonné povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti,
- mechanismy, strategie a postupy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti,
- jak povzbuzovat mladé lidi v týmu, kteří se stanou obětí sexuálního obtěžování na pracovišti, aby o tom promluvili a podali oznámení.

Součástí každé kapitoly bude oddíl se zajímavými teoretickými aspekty, oddíl s tipy a doporučeními a oddíl zaměřený na praktická cvičení a řešení problémů.

Každá kapitola obsahuje:

- oddíl se zajímavými teoretickými aspekty,
- tipy a doporučení,
- oddíl zaměřený na praktická cvičení a řešení problémů (popř. případovou studii),
- zdroje pro další studium konkrétních témat.

Na závěr se mohou osoby s hlubším zájmem o konkrétní témata seznámit s dalšími zdroji.

Moduly

Ke zvýšení provázanosti a přístupnosti tohoto textu jsme jej podle výše uvedených témat uspořádali do šesti modulů, které tvoří jádro celého dokumentu. Doufáme, že budou pro vás užitečné.



- **Modul 1: Vytváření pozitivního pracovního prostředí**
- **Modul 2: Identifikace a prevence sexuálního obtěžování na pracovišti.** Identifikace dopadů sexuálního obtěžování na pracovišti nejen na práci jednotlivců, ale i na fungování organizace a společnosti.
- **Modul 3: Mechanismy, strategie a postupy prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti,** způsoby řešení stížností a zajištění šetření a kázeňských opatření.
- **Modul 4: Jak povzbuzovat mladé lidi v týmu,** kteří se stanou obětí sexuálního obtěžování na pracovišti, **aby o tom promluvili a podali oznámení.**
- **Modul 5: Odpovědnost a zákonné povinnosti zaměstnavatelů** v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti.
- **Modul 6: Trestněprávní rovina sexuálního obtěžování, a co můžete udělat,** jste-li zodpovědní za mentoring, řízení nebo vedení mladých pracujících.



Obsah

MODUL 1: POZITIVNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

- Vytváření pozitivního pracovního prostředí

MODUL 2: IDENTIFIKACE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

- Identifikace a prevence sexuálního obtěžování na pracovišti
- Identifikace dopadů sexuálního obtěžování na pracovišti
- Jak obtěžování dopadá na práci jednotlivců a jaké jsou jeho dopady na úrovni organizace a komunity.

MODUL 3: PREVENCE A ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

- Mechanismy, strategie a postupy prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti
- Jak řešit stížnosti a zajistit šetření a kázeňská opatření.

MODUL 4: ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE A PODPORA MLADÝCH PRACUJÍCÍCH

- Odpovědnost zaměstnavatele za ochranu zaměstnanců*zaměstnankyň proti sexuálnímu obtěžování
- Jak povzbuzovat mladé pracující, aby promluvili a podali oznámení, pokud se stanou obětí sexuálního obtěžování na pracovišti.

MODUL 5: PRÁVNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- Odpovědnost a zákonné povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti

MODUL 6: SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ V TRESTNÍM PRÁVU

- Sexuální obtěžování v trestním právu partnerských zemí
- Co můžete udělat, jste-li zodpovědní za mentoring, řízení nebo vedení mladých pracujících



MODUL 1: POZITIVNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

- Vytváření pozitivního pracovního prostředí

Teorie, tipy a doporučení:

Pozitivní pracovní prostředí může mít významný dopad na pohodu pracujících i na prevenci genderově podmíněné diskriminace. Když lidé v týmu pocítují bezpečí, podporu a ocenění, spíše dosáhnou pracovní spokojenosti a zlepší se jim duševní i fyzické zdraví.

Pozitivní pracovní prostředí, které se vyznačuje respektem, inkluzí, podporou a jasnými očekáváními, může rovněž sehrát důležitou roli při prevenci genderově podmíněné diskriminace. Vytvářením kultury respektu a rovnosti přispívá zaměstnavatel k odstraňování diskriminace a obtěžování na základě pohlaví, sexuální orientace nebo jakékoliv jiné charakteristiky. Tím upevňuje takovou organizační kulturu, ve které je se všemi pracujícími zacházeno důstojně a spravedlivě a kde panuje ochota oznamovat případy diskriminace nebo obtěžování bez obav z odvety.

Pozitivní pracovní prostředí podporující rozmanitost a inkluzi může navíc přispívat k překonávání nevědomých předsudků a ke zvyšování povědomí o problematice genderově podmíněného násilí. To umožňuje pracujícím zvýšenou bdělost a proaktivnost při identifikaci a oznamování jakýchkoliv forem chování nebo jednání, které mohou přispívat k genderově podmíněnému násilí, ale také podnikání kroků k jeho prevenci.

Při podpoře pozitivního pracovního prostředí bez odsuzování a předsudků je třeba zvažovat celou řadu prvků.

Nyní nabízíme přehled aspektů, které mohou vstoupit do vašich úvah při snaze pěstovat na vašem pracovišti pozitivní atmosféru.

- **Respekt:** Klíčovou roli v prevenci genderově podmíněného násilí na pracovišti hraje vytváření kultury respektu. V té je oceňována rozmanitost a se všemi pracujícími je

zacházeno důstojně a spravedlivě bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, národnost, sexuální orientaci nebo jakoukoliv jinou charakteristiku.

Chceme-li na pracovišti podporovat **respektující chování, měli by jít vedoucí a nadřízení*é příkladem**. To znamená zacházet se všemi lidmi v týmu důstojně a spravedlivě, aktivně naslouchat jejich perspektivám a oceňovat jejich příspěvek k organizaci.

Zaměstnavatel může vytvářet organizační kulturu povzbuzující otevřenou a upřímnou komunikaci, kde se nikdo z týmu nezdráhá podělit se o své myšlenky, nápady nebo obavy. Tím lze předcházet nedorozuměním a konfliktům, které by mohly zavdat příčinu k genderově podmíněnému násilí.

- **Inkluzivita:** Podporovat inkluzivní pracoviště znamená vytvářet prostředí, ve kterém se všichni lidé v týmu cítí vítáni a oceňováni bez ohledu na svoje pohlaví, rasu, národnost, sexuální orientaci nebo jakoukoliv jinou charakteristiku. K tomu patří i aktivně vyhledávat a začleňovat různé pohledy a zkušenosti a pečovat o to, aby měli všichni rovný přístup k možnostem růstu a postupu v zaměstnání.

Na podporu inkluzivity může zaměstnavatel podniknout několik kroků, mj.:

Vytvářet kulturu respektu a porozumění: Zaměstnavatel může pěstovat organizační kulturu oceňující rozmanitost a podněcující otevřenou a upřímnou komunikaci. To obnáší podporovat respekt, empatii a aktivní naslouchání a dávat jasně najevo, že všichni lidé v týmu jsou vítáni a oceňováni.

Nabízet školení na téma rozmanitosti a inkluze: Zaměstnavatel může týmu nabízet školení a vzdělávání na téma nevědomých předsudků, kulturní kompetence, inkluzivní komunikace apod. Tím lze zvyšovat povědomí o různých perspektivách a zkušenostech a podporovat jejich pochopení.

Zajišťovat rovný přístup k příležitostem: Zaměstnavatel může zajišťovat, aby všichni lidé v týmu měli rovný přístup k možnostem růstu a postupu v zaměstnání, jako jsou programy odborné přípravy, funkční postup a práce na manažerské pozici. K tomu je třeba formulovat jasné pokyny a kritéria postupu v zaměstnání a zajišťovat jejich důsledné a spravedlivé uplatňování.

Zahrnovat různé pohledy: Zaměstnavatel může ve svých rozhodovacích procesech aktivně vyhledávat a začleňovat různé pohledy a zkušenosti. K tomu by měl zajišťovat rozmanité složení týmů a komisí, získávat zpětnou vazbu od pracujících s různým původem a zkušenostmi a zvažovat dopady rozhodnutí na různé skupiny osob.

- **Jasná očekávání:** Klíčovou roli v prevenci genderově podmíněného násilí hraje formulace jasných očekávání a pokynů ohledně vhodného chování na pracovišti. Je třeba sdělovat očekávání ohledně respektu a profesionality a dávat jasně najevo, že obtěžování a diskriminace nebudou tolerovány. Zaměstnavatel by proto měl dát týmu jasné pokyny ohledně toho, v čem spatřuje přijatelné chování na pracovišti a v čem naopak nevhodné nebo urážlivé formy projevu, jednání a chování. Měl by také stanovit jasné komunikační kanály pro oznamování veškerých případů obtěžování nebo diskriminace a zajistit, aby pracující při jejich použití pocíťovali bezpečí a podporu.

Vedle sdělení svých očekávání by měl zaměstnavatel rovněž dbát na to, aby šel u vhodného chování příkladem. To znamená vytvářet respektující a inkluzivní organizační kulturu bez obtěžování a diskriminace. Zaměstnavatel by měl rovněž u členů týmu i celé organizace vymáhat plnění těchto očekávání a na případné oznámení obtěžování nebo diskriminace reagovat rychlým přijetím vhodných opatření.

- **Vzdělávání a odborná příprava:** Formou vzdělávání a odborné přípravy lze u pracujících zvyšovat povědomí v oblasti genderově podmíněného násilí, nevědomých předsudků, zásahu ze strany přihlížející*ho apod. a zplnomocňovat je ke konkrétním krokům na prevenci a řešení těchto problémů. Vzdělávání a odborná příprava na téma genderově podmíněného násilí, nevědomých předsudků, zásahu ze strany přihlížející*ho apod. je důležitým prvkem vytváření pozitivního pracovního prostředí bez genderově podmíněného násilí a obtěžování.

Vzděláváním a odbornou přípravou lze v týmu šířit povědomí o dynamice genderově podmíněného násilí, o jeho možných dopadech na jednotlivce i celé pracoviště a o významu aktivních kroků k prevenci a řešení těchto problémů. Pokud organizace



vzdělává svůj tým o genderově podmíněném násilí, může tím posílit kulturu respektu, empatie a podpory pro všechny pracující.

Díky vzdělávání a odborné přípravě si také lidé v týmu mohou uvědomit nevědomé předsudky a stereotypy, které potenciálně přispívají k genderově podmíněnému násilí a obtěžování. Lidé, kteří si tyto předsudky a stereotypy uvědomí, je mohou snáze překonat, a přispět tak ke zvýšení inkluze a rovnosti na pracovišti.

TIPY A DOPORUČENÍ

Specifickým vzděláváním a odbornou přípravou lze lidi v týmu zplnomocnit **k akci z pozice přihlížející*ho**. Zásahem ze strany přihlížející*ho jsou míněny kroky k předcházení nebo řešení případů genderově podmíněného násilí nebo obtěžování, a to i když osoba podnikající tyto kroky nebyla jeho přímým účastníkem. Poskytneme-li pracujícím dovednosti a znalosti potřebné k bezpečnému a účinnému zásahu, dokážeme vytvořit takovou organizační kulturu, ve které každý přijímá odpovědnost za prevenci a řešení genderově podmíněného násilí.

- **Podpora:** Důležitým prvkem v pěstování pozitivního pracovního prostředí může být zpřístupnění podpůrných služeb, jako je poradenství, zaměstnanecké asistenční programy a právní pomoc. Tím dáme členům*členkám týmu se zkušeností genderově podmíněného násilí k dispozici zdroje potřebné k získání pomoci a zotavení. Díky přístupu k podpůrným službám, jako je poradenství, zaměstnanecké asistenční programy a právní pomoc, získají pracující celou škálu možností, kam se obrátit o pomoc a podporu. Například poradenské služby mohou lidem v týmu pomoci se vyrovnat s emočními a psychickými následky genderově podmíněného násilí, zatímco zaměstnanecké asistenční programy mohou nabídnout různé zdroje jako finanční a právní poradenství.

TIPY A DOPORUČENÍ

Právní pomoc může být obzvláště důležitá pro pracující se zkušeností genderově podmíněného násilí, neboť jim může pomoci pochopit jejich práva a možnosti, jak

zjednat spravedlnost nebo získat ochranu. Když organizace lidem v týmu poskytne přístup k právní pomoci, může je tím zplnomocnit a podpořit ve snaze řešit genderově podmíněné násilí. Takřka všichni zaměstnavatelé mají svoje právní oddělení a lze s výhodou využít jeho expertizu. Nezapomeňte však, že i tyto právníky*právničky je třeba důkladně proškolit a připravit na situaci řešení sexuálního obtěžování z hlediska přeživší*ho.

Dále doporučujeme vytvořit nabídku právního poradenství nebo jiného typu poradenství (interního nebo externího) ve spolupráci se specializovanou organizací.

- **Empatie:** Empatie znamená, že rozumíme pocitům a zkušenostem druhých a že nám na nich záleží. Mají-li lidé v týmu pocit, že na nich kolegům*kolegyním a vedoucím záleží a že jsou ochotni naslouchat jejich obavám, tak se na pracovišti spíše budou cítit oceňovaní a respektovaní. Tak může vzniknout pocit důvěry a psychologického bezpečí, který může pomoci předejít případům genderově podmíněného násilí.

Díky empatii také pracující lépe chápou perspektivy a zkušenosti těch, kteří se od nich odlišují, včetně osob z jiných kultur nebo identifikujících se jiným genderem nebo sexuální orientací. Podporou empatie a porozumění přispíváme k vytváření inkluzivnějšího pracoviště, na kterém je respektována a oceňována rozmanitost.

TIPY A DOPORUČENÍ

Empatie může sehrát klíčovou úlohu v zásahu ze strany přihlížející*ho, tj. aktivní intervenci do situace, kdy někomu hrozí nebo je na něm pácháno genderově podmíněné násilí. **Jsou-li pracující školeni, aby rozpoznali příznaky potenciálního násilí a reagovali na ně projevem empatie a podpory, mohou pak sehrát aktivní roli v prevenci případů násilí a v podpoře těch, kteří jím mohou být ohroženi. Vytvořte pro tým specifické školení zaměřené na schopnost empaticky reagovat v různých situacích.**

- **Aktivní naslouchání:** Aktivní naslouchání je dalším důležitým prvkem pozitivního pracovního prostředí, který může pomoci v prevenci genderově podmíněného násilí. Při aktivním naslouchání se plně zabýváme tím, co někdo říká, a chápeme to, co říká, aniž



bychom jej přerušovali nebo odsuzovali. Když mají lidé v týmu pocit, že je jim aktivně nasloucháno, tak se budou spíše cítit vyslyšeni a pochopeni, což může přispět k pocitu důvěry a vzájemného respektu.

Aktivní naslouchání může být obzvláště důležité při prevenci genderově podmíněného násilí, protože nám může pomoci identifikovat situace, kdy je potenciálně někdo ohrožen. Vedoucí i kolegové*kolegyně, kteří lidem v týmu aktivně naslouchají, dokážou rozpoznat varovné signály a zasáhnout dříve, než se situace vyhročí. Kromě toho může být aktivní naslouchání důležitou součástí reakce na případy genderově podmíněného násilí. Osobě, která promluví o své zkušenosti obtěžování nebo napadení, je třeba naslouchat bez odsuzování nebo obviňování a v případě potřeby poskytnout podporu a zdroje. Aktivním nasloucháním můžeme osobám, které zažily genderově podmíněné násilí, pomoci vytvořit bezpečné a podpůrné prostředí, což může mít zásadní význam pro jejich zotavení a uzdravení. Celkově je aktivní naslouchání důležitým prvkem pozitivního pracovního prostředí, který může přispívat k respektu, empatii a pocitu bezpečí a podpory pro všechny pracující a zároveň pomáhat v prevenci případů genderově podmíněného násilí.

Praktická cvičení a řešení problémů

Pokud se snažíte obsáhnout všechny prvky najednou, můžete být snadno zahlceni, ale nemějte obavy. I malý krůček k pozitivnějšímu pracovišti znamená skvělý začátek. Existuje spousta způsobů, jak mohou zaměstnavatelé pěstovat pozitivního ducha a zlepšovat mentalitu lidí v týmu. V následující sadě cvičení vám nabízíme možné aktivity, které lze provádět během týmových schůzek nebo v rámci školení. Jejich pravidelným prováděním si tým může osvojit dovednosti a postoje potřebné k vytváření pozitivního pracovního prostředí.

- K rozvoji empatie, a abyste pracujícím pomohli porozumět a ztotožnit se se zkušenostmi jejich kolegů*kolegyně, můžeme vytvářet scénáře, ve kterých budou nuceni vžít se do druhých a zamyslet se, jak by se v jejich situaci cítili. Tím lze přispět k budování empatie a zlepšení komunikace a spolupráce na pracovišti. Můžete vyzkoušet aktivitu



empatického mapování. Každý napíše jednu situaci nebo událost, kterou zažil (aniž by odhalil, jak se cítil) a vloží ji do schránky.

Ze schránky si každý jeden příběh vezme a zamyslí se nad těmito otázkami: stala se mu taková situace také? Jak se cítil? Pokud ne, jak by se cítil, kdyby se do situace dostal? Požádáme osobu, aby tuto emoci pojmenovala a zapsala ji na zelený lepík. Na závěr vyplňujeme empatickou mapu (každý napíše, co obvykle říká, co si obvykle myslí a co obvykle dělá, když danou emoci cítí). Příklad: Když jsem nervózní, mohu si myslet, že dělám chyby. Když se takto cítím, hodně se omlouvám (to říkám) a často se zhluboka nadechnu (to dělám). Tato aktivita ukazuje, že jsme schopni se napojit na emoce druhých a na tyto emoce dokážeme reflektovat jak na osobní úrovni, tak i kolektivně. Pointa: emoce jsou osobní, každý danou emoci chápe svým vlastním způsobem, ale nakonec jsme schopni se na emoce napojit.

- Komunikační cvičení: Komunikace je klíčovým prvkem pozitivního pracovního prostředí. Můžeme vytvářet cvičení zaměřená na zlepšení komunikačních dovedností, jako je aktivní naslouchání, jasné a výstižné vyjadřování a neverbální komunikace. Vyzkoušejte toto cvičení s názvem „**Slyšíš mě?**“: Rozdělíme lidi v týmu do dvojic a požádáme je, aby se co nejpodrobněji popsali druhé osobě ve dvojici. Mají na to 10 minut (5 minut na osobu): každý 5 minut mluví a 5 minut naslouchá. Po uplynutí těchto 10 minut má každý za úkol popsat se, jako by byl tím druhým. Tato aktivita může přispět ke skutečnému pochopení významu aktivního a pasivního naslouchání (aktivní: jde o formu pozorného naslouchání, kdy se naslouchání stává aktivním procesem založeným na vědomém rozhodnutí plně pochopit, co chce mluvčí sdělit; pasivní: jde o formu neefektivního naslouchání, kdy tomu, co chce mluvčí sdělit, nevěnujeme pozornost). V rámci debriefingu můžeme položit několik otázek, např.: „Jak jste se během aktivity cítili?“, „Jak byste hodnotili úroveň vašeho naslouchání?“, „Naslouchali jste pasivně, nebo aktivně?“. Nakonec můžeme vysvětlit význam aktivního naslouchání na pracovišti.
- Teambuildingová cvičení: Teambuildingová cvičení mohou přispět k posílení pocitu sounáležitosti a spolupráce mezi lidmi v týmu. Můžeme vytvořit cvičení jako např. „problém jako výzva“, budování důvěry nebo skupinový brainstorming. Při jedné z možných aktivit vytvoříme několik minitýmů a zadáme jim nějakou výzvu (např.

postavit nejvyšší věž pouze z listů papíru). Před začátkem přidělíme každé osobě jednu týmovou roli (např. organizátor*ka, vysvětlovač*ka, šéf*ka, stydlín*ka, manažer*ka času...). Při řešení výzvy se musí každý řídit svou rolí. Na konci se můžeme lidí v minutytech zeptat, zda byly přidělené role poznat. Diskusi můžeme zahájit pomocí následujících otázek: „Pochopili jste, která role byla přidělena ostatním? Bylo obtížné řídit se svou rolí? Bylo pro vás těžké spolupracovat všichni společně? Jak jste dali dohromady svou strategii?“ Tato aktivita může lidem pomoci pochopit, jak lépe spolupracovat v týmu, i když jde o velmi různorodou skupinu osob. Není vždy snadné úkol splnit, ale pokud se lidé cítí spíše jako posádka než jako pasažéři, bude pro ně snazší se do něj pustit!

- Cvičení zaměřená na rozmanitost a inkluzi: Rozmanitost a inkluze jsou důležitými aspekty pozitivního pracovního prostředí. Můžeme vytvářet cvičení na podporu rozmanitosti a inkluze, například diskuse o různých kulturách, tradicích a vírách. Můžeme také probírat nevědomé předsudky a to, jak mohou ovlivňovat naši interakci s druhými. Jednou z aktivit, kterou můžeme týmu představit, je „**Inkluzivní závod**“: rozdělíme tým do skupin po 4 nebo 5 lidech. Každá skupina obdrží podklad s 10 úkoly (ty si můžete vymyslet sami!), které má splnit ve stanoveném čase (např. půl hodiny). Před odstartováním závodu přidělíme každé osobě ve skupině jedno zdravotní postižení (jeden nemluví, druhý nevidí, další nepoužívá ruce...). Skupiny mají vyřešit všech 10 úkolů v co nejkratším čase, přičemž platí pravidlo, že do řešení se musí zapojit všichni členové*členky skupiny. Aktivitu uzavřeme stručným debriefingem: „Jak se cítili lidé, kteří nemohli mluvit? Byli jste začleněni? Která část byla nejtěžší? Byli jste schopni řešit některé úkoly? Jak jste si úkoly rozdělili? ...“ Tato aktivita pěstuje v lidech empatii a ohleduplnost tím, že jim pomáhá vžít se na chvíli do situace někoho jiného.
- Cvičení na řešení konfliktů: Konflikt je sice přirozenou součástí každého pracoviště, ale je důležité mít nástroje na jejich konstruktivní řešení. Můžeme vytvářet cvičení na řešení konfliktů, jako je hraní rolí podle scénáře, kdy lidé v týmu musí najít vzájemně přijatelné řešení problému. Dobře funguje např. výzva 6 myslících klobouků. „Šest myslících klobouků“ je technika pro skupinovou diskusi a individuální myšlení, kterou vytvořil



Edward de Bono. Spočívá v tom, že každému přidělíme „klobouk“ představující určitý způsob myšlení. Jde o těchto šest klobouků:

- Bílý klobouk – zaměřený na objektivní informace a fakta
- Červený klobouk – představuje pocity a emoce
- Černý klobouk – představuje kritické myšlení a obezřetnost
- Žlutý klobouk – zaměřený na pozitivní myšlení a přínosy
- Zelený klobouk – představuje kreativitu a nové nápady
- Modrý klobouk – představuje kontrolu a uspořádání myšlenkového procesu

Smyslem této techniky je podpořit různé perspektivy a způsoby myšlení a pomoci skupině prozkoumat určitý problém nebo myšlenku z více úhlů pohledu. Tím, že zváží různé perspektivy a způsoby myšlení, mohou účastníci*účastnice získat komplexnější vhled do problému a vyvinout kreativnější a účinnější řešení.

V rámci aktivity můžeme nadhodit následující situaci a zadat skupině, aby ji řešila podle toho, jaký klobouk má kdo zrovna nasazený:

Scénář: *Společnost obdržela stížnosti zaměstnankyň na nevhodné poznámky a gesta ze strany kolegy-muže. Kolega obvinění popírá a tvrdí, že si jeho chování špatně vyložily.*“

Úkol: Tým má provést rozbor situace metodou 6 myslících klobouků. Každý si nasadí jeden klobouk a analyzuje situaci z pohledu tohoto klobouku.

- Bílý klobouk: Analyzujte fakta a data o dané situaci. Co víme, a co nevíme?
- Červený klobouk: Analyzujte svoje pocity a intuitivní představy o situaci. Jaký máte z obvinění a jeho popření pocit?
- Černý klobouk Označte rizika, nevýhody a potenciální problémy této situace. Jaké jsou možné důsledky neřešení této kauzy?
- Žlutý klobouk: Označte přínosy, příležitosti a pozitivní aspekty situace. Jaké jsou možné přínosy řešení kauzy?
- Zelený klobouk: Vytvořte kreativní řešení a alternativní východiska z kauzy. Jak může společnost kauzu vyřešit způsobem přínosným pro všechny zúčastněné?
- Modrý klobouk: Analyzujte celý myšlenkový proces. Jsou v rozboru nějaké mezery? Jaká další hlediska nebo aspekty je třeba zohlednit?



Zdroje:

International Labour Organization:

<https://www.ilo.org/global/topics/gender-equality/lang--en/index.htm>

World Health Organization:

https://www.who.int/health-topics/violence#tab=tab_1

UN Women:

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>

The National Sexual Violence Resource Center:

<https://www.nsvrc.org/>

The Centers for Disease Control and Prevention:

<https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/index.html>

EU commission

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality

Eurostat

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/overview>

On empathy

<https://www.youtube.com/watch?v=KZBTYViDPIQ&pp=ygUUZWIwYXRoeSBhbmQgc2ltcGF0aHk%3D>

Empathy resources and activities

<https://positivepsychology.com/empathy-worksheets/>

Active listening resources and activities

<https://www.mindtools.com/az4wxc7/active-listening>

The beauty of conflict

https://www.youtube.com/watch?v=55n9pH_A0O8&t=752s&pp=ygURdGVkIHRhbGsgY29uZmxpY3Q%3D



MODUL 2: IDENTIFIKACE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

- Identifikace a prevence sexuálního obtěžování na pracovišti
- Identifikace dopadů sexuálního obtěžování na pracovišti
- Jak obtěžování dopadá na práci jednotlivců a jaké jsou jeho dopady na úrovni organizace a komunity.

Identifikace sexuálního obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování na pracovišti je forma diskriminace na základě pohlaví, která negativně ovlivňuje pracovní prostředí, narušuje genderovou rovnost na pracovišti, představuje nekalou praxi v zaměstnávání a negativně ovlivňuje důstojnost a pohodu pracujících. U obětí vyvolává úzkost a stres, a pokud s ním zaměstnavatel nic nedělá, může mu způsobit vysoké náklady v důsledku ztráty produktivity, nízké pracovní morálky, absentismu a fluktuace.

Pojem „pracoviště“ zpravidla zahrnuje nejen konkrétní místo výkonu práce, třeba kancelář nebo továrnu, ale také jiná místa, kde mohou být vyřizovány pracovní záležitosti. K těm patří mj.:

1. pracovní společenské události, např. podnikem uspořádaná recepce pro personál nebo klientelu apod.;
2. konference a školení;
3. oficiální pracovní cesty;
4. pracovní obědy, večeře apod.;
5. pracovní telefonáty; a
6. pracovní elektronická komunikace.

„Sexuální obtěžování“ je definováno jako nežádoucí chování sexuální povahy, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Sexuálního obtěžování se dopustí zaměstnavatel, vedoucí, manažer*ka nebo kolega*kolegyně, pokud ovlivní nebo se pokusí ovlivnit průběh nábory, funkčního postupu, odborné přípravy, propouštění, zvýšení mzdy nebo přiznání jiného požitku u stávajícího personálu nebo uchazeče*uchazečky, a to výměnou za sexuální přízeň/laskavost. Nejhorší formy sexuálního obtěžování naplňují skutkové podstaty trestných činů sexuálního násilí nebo znásilnění podle trestního zákoníku.



Jak obtěžování dopadá na práci jednotlivců a jaké jsou jeho dopady na úrovni organizace a společnosti?

Sexuální obtěžování na pracovišti je traumatizující. Zkušenost sexuálního obtěžování může být spojena s dlouhodobými následky pro všechny zúčastněné, včetně oběti, svědků*svědkyň a zaměstnavatele samotného. Některé následky sexuálního obtěžování:

Emoční a fyzické škody	<p>Oběti sexuálního obtěžování na pracovišti mohou utrpět dlouhodobé škody na emočním a fyzickém zdraví.</p> <p>Podle studie JAMA Network působí traumatická událost typu sexuálního obtěžování jako stresor, který může při dlouhodobém působení způsobovat nejrůznější zdravotní problémy.</p> <p>Vedle narušeného sebevědomí oběti patří mezi běžné dopady na duševní zdraví deprese a úzkosti. Tato duševní onemocnění mohou vést k dalším somatickým problémům, včetně vysokého krevního tlaku, hormonální nerovnováhy nebo oslabeného imunitního systému.</p>
Pokles pracovní spokojenosti a produktivity	<p>Oběť zotavující se z traumatické zkušenosti typu sexuálního obtěžování se může potýkat s řadou emočních a fyzických zranění. Návrat do práce jí bude nepříjemný, pokud tato zranění nebude mít vyřešená a zpracovaná. Pokud oběti neposkytneme prostor, aby se z prožitého obtěžování zotavila, můžeme tím způsobit absenci ze schůzek, špatné soustředění v týmu a nedostatečnou motivaci obecně.</p> <p>Obtěžovaná osoba může zjistit, že jí tyto rušivé vlivy snižují pracovní výkonnost a dlouhodobě brání v kariéře. Průzkum AAUW z roku 2019 ukázal, že 38 % žen, které byly obtěžovány, to uvedlo jako faktor odchodu ze zaměstnání, zatímco 37 % uvedlo, že to ovlivnilo jejich kariérní postup.</p>



Vybrané soudní spory	<p>Soudní spory jsou ošemetné, zejména pokud se týkají sexuálního obtěžování na pracovišti.</p> <p>Podle americké¹ Komise pro rovné pracovní příležitosti (EEOC) je obtěžování formou diskriminace v zaměstnání, která porušuje zákaz veškerých forem genderové diskriminace, včetně sexuálního obtěžování, zakotvený v hlavě VII zákona o občanských právech z roku 1964.</p> <p>Zatímco EEOC dohlíží nad dodržováním tohoto zákona na federální úrovni, na sexuální obtěžování na pracovišti se vztahují i místní pracovní právní předpisy. Oběť ve společnosti s méně než 15 zaměstnanci může svůj nárok uplatnit u místních soudů.</p> <p>Při úspěchu v soudním sporu má oběť sexuálního obtěžování nárok na peněžitou náhradu škody. Jako podnik budete možná muset oběti nahradit mzdu ušlou v důsledku incidentu sexuálního obtěžování a odškodnit ji za citovou újmu a další incidentem způsobené výlohy. Pokud jste se při řešení obětmi podané stížnosti na sexuální obtěžování dopustili nedbalosti, možná budete muset uhradit i sankční náhradu škody.</p>
-----------------------------	--

¹ Samozřejmě je nutné brát ohled na geografické/kulturní odlišnosti, zejména v případě USA a dalších zemí mimo evropský prostor (a EU zvláště), které se promítají i do oblasti platného práva.

<p>Poškození pověsti</p> <p>firemní</p>	<p>Internet a sociální média dnes usnadňují veřejné šíření informací. Častěji dochází k smysluplným diskusím a posiluje se hlas kritických hnutí. Pro společnost, která čelí nebo v minulosti čelila obvinění ze sexuálního obtěžování, však taková pozornost nemusí být dobrá.</p> <p>Studie z r. 2018 ukázala, že případ sexuálního obtěžování snižuje hodnotu společnosti v očích veřejnosti, která příčinu obtěžování spatřuje ve firemní kultuře, nikoli v osobnosti obtěžující*ho. Studie však také zmiňuje, že vyřízením stížnosti na sexuální obtěžování dochází v očích účastníků k nápravě firemní pověsti.</p> <p>Přesto však může zhoršení pověsti vaší společnosti vést k propadu tržeb a neochotě na straně talentovaných uchazečů*uchazeček, z nichž někteří nebudou chtít spolupracovat s firmou, která je známa problémovou organizační kulturou.</p>
<p>Zvýšená v týmu</p> <p>fluktuace</p>	<p>Atmosféra neklidu, pomluv a všeobecného nepřátelství vyvolaná případem sexuálního obtěžování může rychle nabýt toxických kvalit.</p> <p>Kvůli této toxicitě může řada lidí podat výpověď, protože se na vašich pracovištích již nebudou cítit bezpečně. Tyto změny postojů mohou způsobit silnou míru fluktuace a zvýšenou potřebu náboru.</p> <p>Vyhledávání kvalifikovaných uchazečů*uchazeček na uvolněná pracovní místa vyžaduje značné množství času a prostředků. Navíc můžete čelit finančním ztrátám, pokud se vám zastaví projekty kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků na jejich řízení nebo dokončení.</p> <p>Jedna ze studií z roku 2007 vyčíslila průměrné škody ze ztráty produktivity a fluktuace v týmu na 22 500 USD na jednu osobu postiženou případem sexuálního obtěžování.</p>

Špatná morálka a nedůvěra v týmu	<p>Sexuální obtěžování se na vašem pracovišti týká každého.</p> <p>Ačkoliv v případě sexuálního obtěžování nejvíce trpí oběť, jeho dopady pocítí i svědci*svědkyně a přihlížející.</p> <p>Vedle soucitu s obětí v nich může vyvolat i úzkost a obavy z případné viktimizace. Neklidná atmosféra vede mimo jiné ke stresu, absentismu a zhoršení morálky.</p> <p>Škodlivý dopad na morálku týmu je obzvláště závažný, pokud mají lidé pocit, že jejich organizace s případem sexuálního obtěžování nenaložila správně. Pokud jsou obvinění odmítnuta, může vzniknout dojem, že společnost sexuální obtěžování na pracovišti schvaluje, a lidé v týmu se nebudou cítit bezpečně. Podobně ničivě však může na pracovní prostředí dopadnout i falešné obvinění ze strany organizace, která nedůsledně prošetřila příslušná tvrzení.</p>
---	---

Praktická cvičení a řešení problémů

Shromáždili jsme několik případových studií. Pročtěte si je a promyslete si odpověď na následující otázky:

1. Co k tomuto případu sexuálního obtěžování vedlo?
2. Jaké jsou možné následky pro oběť a pro pachatele*pachatelku?
3. Jednala oběť správně?
4. Jaké důkazy se oběti podařilo opatřit?
5. Jak může tento případ dopadnout a jaká jsou možná řešení?

Případové studie

1. Polské velvyslanectví ve Vilnius

V roce 1999 oznámila sekretářka polského velvyslanectví ve Vilnius A. C., že byla sexuálně obtěžována prvním tajemníkem velvyslanectví B. M. Muž obvinění popřel. Soudy se její výpovědi nezabývaly, protože se polské ministerstvo zahraničí odvolalo na diplomatickou imunitu.

Později dostala A. C. výpověď ze zaměstnání kvůli absentismu, ačkoliv podle její verze jí nebyl umožněn přístup na pracoviště. Žena se u Evropského soudu pro lidská práva domáhala určení, že její výpověď ze zaměstnání došlo na území Litvy k porušení mezinárodního práva. Soud její žalobu v roce 2010 zamítl.



Zdroj: Istockphoto.com

2. Vilniuská univerzita

V únoru 2004 oznámila média, že profesor Vilniuské univerzity P. B. údajně požadoval sexuální úsluhy po své studentce L. K. Dívka se s profesorem sešla v kavárně, aby projednali podmínky její účasti na zkoušce. Podle výpovědi L. K. dal P. B. jasně najevo, že dívka obdrží potřebný podpis, pokud se s ním setká ve večerních hodinách.

Na návštěvě profesora ve vilniuském bytě si dívka tajně nahrála jejich rozhovor. Na nahrávce je slyšet, jak profesor říká studentce „kočičko“ a jak jí sděluje: „cožpak nechápeš, že tě chci celou?“. P. B. označil dívčina obvinění za provokaci, ale v práci dostal výpověď.

3. Parlament

V březnu 2017 byl kaunaský podnikatel a poslanec K. P. obviněn skupinou dívek ze sexuálního obtěžování. Poté bylo zahájeno trestní řízení. Státní zastupitelství před podáním obžaloby požádalo parlament, aby poslance zbavil imunity. Politik vinu odmítl, ale dívkám se veřejně omluvil.



Jedna z obětí, která se ucházela o místo asistentky K. P., uvedla, že ji jistý poslanec pozval do svého apartmá v parlamentním hotelu na prohlídku ložnice se slovy, že „by byla legrace se spolu válet v posteli“. Dívka uvedla, že při prvním pohovoru padly poznámky na adresu jejího poprsí a další nevhodné narážky.

4. V divadle

V červenci 2017 bylo zahájeno trestní řízení ve věci údajného sexuálního obtěžování spáchaného L. M. Z., bývalým ředitelem městského divadla v Panevěžys. Tomu ten samý rok předcházelo veřejné obvinění L. M. Z. z obtěžování herečky E. R. a jeho odvolání z pozice ředitele.

Žena uvedla, že během zkoušek jí ředitel divadla opakovaně sdělil, že po premiéře představení s ním bude muset spát. Podle E. R. jí ředitel řekl, že se stane hvězdou pouze, pokud s ním bude mít sex, jinak že bude donucena angažmá opustit. Žena uvedla, že ji L. M. Z. v rámci tohoto nátlaku několikrát políbil

5. V kině

Herečka J. S. uvedla na Facebooku, že byla sexuálně napadena režisérem Š. B. V následném rozhovoru pro internetový deník 15min.lt pak uvedla, že k tomu došlo před pěti lety ve studiu po skončení hereckého konkurzu. Uvedla, že s režisérem pila alkohol a on ji přesvědčoval, aby se mu zavázala. J. S. tvrdila, že po návratu do Litvy hodlá jednání režiséra oznámit orgánům činným v trestním řízení.

Následně vystoupila umělkyně a scénografka P. B. s dalším obviněním Š. B. ze sexuálního obtěžování. V rozhovoru pro portál nanook.lt uvedla, že k němu došlo před pěti lety. Na zvukové nahrávce zveřejněné portálem dívka dosvědčila, že se rovněž zúčastnila režisérova natáčení, jako filmařka pracovala na jeho statku v Molėtai. Tam ji po vypití alkoholu začal Š. B. obtěžovat a rovněž vůči ní použil fyzickou sílu, a to s použitím různých předmětů.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zdroje

<https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/2705688>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>

<https://www.eeoc.gov/harassment>

<https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image>

MODUL 3: PREVENCE A ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

- Mechanismy, strategie a postupy prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti
- Jak řešit stížnosti a zajistit šetření a kázeňská opatření.

Jak předcházet sexuálnímu obtěžování na pracovišti: 5 základních tipů pro zaměstnavatele



Zdroj: www.jauciuosigerai.lt

1. Problémem se zabývejte

Mějte na paměti, že tzv. lehčí formy sexuálního obtěžování, jako je oplzlé vtipkování nebo oplzlé pohledy, mohou mít stejně závažné důsledky jako jeden těžký případ obtěžování spočívající v nežádoucích dotecích, ukazování genitálií nebo zaslání sexuálně explicitních návrhů prostřednictvím e-mailu, pošty nebo SMS zpráv.

TIPY A DOPORUČENÍ

Je třeba si uvědomit, že k těmto situacím (možná) dochází i na vašem pracovišti. Při jejich řízení, pojmenovávání a řešení budete muset projevit citlivost a otevřenost.

2. Přijměte preventivní opatření a stanovte jasná pravidla

Nejúčinnějším způsobem prevence sexuálního obtěžování je soubor zásad nulové tolerance založený na hodnotách genderové rovnosti, lidské důstojnosti a nediskriminace. Při psaní souboru jasně definujte sexuální obtěžování, přímou a nepřímou diskriminaci a uveďte příklady



nežádoucího jednání. Tyto interní zásady sdělte zaměstnancům jak formálními kanály, tak proaktivně, například formou školení o rozpoznávání sexuálního obtěžování.

TIPY A DOPORUČENÍ

To, jak lidé sexuální obtěžování chápou, však může záviset na kulturních rozdílech. Soubor zásad, který bude srozumitelný a přijatelný pro všechny zaměstnance, můžete vytvořit zdola, participativně. Vytvořte pracovní skupinu z různých zaměstnanců s různým chápáním této problematiky. Jejich výsledek bude mnohem více v souladu s pracovním prostředím a přijatelný pro komunitu.

3. Zaměřte se na potřeby obtěžované osoby

Při řešení případů sexuálního obtěžování se zaměřte na jednání osoby, která obvinění z obtěžování vznesla. Aby se tato osoba otevřela, pozorně vyslechněte její příběh a předložená fakta, nepřerušujte ji, nesuďte, reagujte citlivě a empaticky. Posuzujte každý případ v jeho konkrétním kontextu, berte v úvahu hierarchii týmových vztahů, časové a místní okolnosti a další relevantní podrobnosti. Zprostředkujte obětem administrativní, právní a lékařskou pomoc.

Na základě obětí poskytnutých důkazů zahajte šetření. Pokud nejsou k dispozici žádné důkazy, vysvětlete, jak mají být sebrány. V zájmu nestranného a komplexního zvážení případu posuzujte výpovědi oběti a obtěžující*ho odděleně.

4. Pěstujte atmosféru bezpečí a tolerance

Pořádejte školení a debaty o genderových stereotypech, genderové rovnosti a o tom, jak obtěžování nebo sexuální obtěžování rozpoznávat a jak reagovat, když se s takovým chováním setká školená osoba nebo někdo z jejího okolí. Vytiskněte a vyvěste plakáty nebo jiné vizuální materiály, které by personálu a návštěvníkům*návštěvnicím vaší společnosti připomínaly, že sexuální obtěžování není v daném prostoru tolerováno. Když si všimnete, že někdo z týmu zdánlivě „nevinně“ překračuje vaše hranice, nemlčte a poskytněte odpovídající zpětnou vazbu. Rovněž přijímejte společné dohody: například pokud si při pozdravu v kanceláři podáváte ruku, dohodněte se, že si ji nebudete podávat jen s vybranými lidmi v týmu, ale se všemi.

5. Sledujte situaci

Prostřednictvím pravidelných anket zjišťujte, jaký mají lidé v týmu z pracoviště pocit a jak reagují na sexuální obtěžování. Povzbuzujte a veřejně oceňujte pracující aktivně zapojené do prevence sexuálního obtěžování, třeba když ve firmě vytvářejí a vyvěšují plakáty nebo jinak přispívají k realizaci příslušných zásad.



Mechanismy, strategie a postupy prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti

Klíčovou úlohu v prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti a vytváření bezpečného pracovního prostředí hraje zavádění vhodných mechanismů, strategií a postupů. K pochopení tohoto jevu odpovědnými lidmi a k vytvoření širokého porozumění v celém týmu je nezbytné vytvořit rozsáhlý a pevný systém. V tomto směru se zaměříme na:

- vzdělávání a osvětu,
- formulaci zásad a konkrétních postupů a
- zajištění přístupu k pomoci a podpoře na pracovišti.

A. Vzdělávání a osvěta

1. Vzdělávání a pravidelná školení

K prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti je nezbytné zajišťovat pravidelné školení a vzdělávání celého týmu. Zde je třeba probrat definici sexuálního obtěžování, konkrétní příklady nepřijatelného chování, dopady na oběti, roli přihlízejících při zásahu a podpoře obětí a individuální povinnosti při prevenci a potírání tohoto jevu. Je třeba pravidelně proškolenovat všechny členy*členky týmu.

2. Vzdělávání a školení

Nespoléhejte se pouze na obecné školení. Má-li tým jasně chápat danou problematiku v její aktuální podobě, je třeba vytvořit vlastní školení, přizpůsobené konkrétním potřebám organizace a personálu.

TIPY A DOPORUČENÍ

Pomocí těchto specifických školení může zaměstnavatel řešit i konkrétní situaci na pracovišti – například nutnost zahojit vztahy v týmu, kde došlo k sexuálnímu obtěžování.

3. Osvětové a komunikační kampaně

Je třeba přicházet s osvětovými kampaněmi na podporu hodnot respektu, rovnosti a nediskriminace. Ty mohou probíhat prostřednictvím plakátů, seminářů, nástěnek a distribuce vzdělávacích materiálů v organizaci. Jejich prioritou musí být důsledná a jasná komunikace o politice organizace v oblasti sexuálního obtěžování a o dostupných kanálech pro jeho oznamování.



TIPY A DOPORUČENÍ

Kampaň může být zaměřena na různé cílové skupiny. Promyslete si tedy, kdo je koncovým uživatelem vašeho sdělení. Je důležité vyslat k široké veřejnosti jasné poselství, že sexuální obtěžování netolerujeme. Měli bychom se však také zaměřit na přeživší/oběti a poskytnout jim jasné informace o tom, co mají dělat, jaké kroky mají podniknout individuálně a k jakým přistoupí samotná instituce.

4. Podpora genderové rovnosti a rozmanitosti

Další možnou organizační strategií je podpora genderové rovnosti a rozmanitosti. Zde je možné zavádět zásady a postupy nábory a funkčního postupu založené na objektivních a nediskriminačních kritériích. K prevenci sexuálního obtěžování může významně přispět rovněž podpora žen ve vedoucích pozicích a vytváření pracovního prostředí, v němž se všichni lidé v týmu cítí respektováni a oceňováni bez ohledu na pohlaví, rasu, sexuální orientaci nebo jiné charakteristiky.

5. Pěstování zdravé organizační kultury

Dalším klíčovým prvkem prevence sexuálního obtěžování je zdravá a genderově vnímavá organizační kultura. Organizace by měla podporovat atmosféru respektu, spolupráce a integrity. V tomto ohledu může realizovat zásady a postupy na podporu rozmanitosti a inkluze, zapojovat management a celý tým do prevence sexuálního obtěžování a zajišťovat existenci otevřených a důvěrných komunikačních kanálů.

B. Zásady a postupy

1. Jasné zásady a pravidla

V oblasti sexuálního obtěžování na pracovišti musí organizace vypracovat jasný soubor zásad a pravidel. Zde by měla výslovně definovat sexuální obtěžování, specifikovat zakázané chování, určit důvěrné kanály pro jeho oznamování a popsat postupy prošetřování oznámených případů a ukládání sankcí. K těmto zásadám musí mít přístup všichni lidé v týmu. Musí být pravidelně aktualizovány, aby se v nich odrážely změny v legislativě a společenských normách.

2. Důvěrný kanál pro oznamování bez možnosti odvety

Lidem v týmu, kteří se setkají se sexuálním obtěžováním, musí organizace poskytnout důvěrný a bezpečný kanál, kde by mohli takové případy oznamovat, aniž by se obávali odvety. Tento kanál by měl fungovat nezávisle na organizační hierarchii. V zájmu přístupnosti by mělo být



k dispozici více možností oznámení, např. vedoucí*mu, personálnímu oddělení nebo na externí telefonní linku. Je také nezbytné chránit stěžovatele*stěžovatelky před odvetnými opatřeními a zajistit rychlý a spravedlivý postup šetření.

TIPY A DOPORUČENÍ

Oznamovací kanál může (ale nemusí) být propojen s kanály pro whistleblowing zřizovanými v souladu se směrnicí (EU) 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

Podívejte se na tento předpis a dbejte i na pravidla GDPR. Vlastní přístup k oznamování a řešení případů sexuálního obtěžování byste měli nastavovat také s ohledem na vnitrostátní předpisy.

3. Rychlé a efektivní šetření stížností

Je nezbytné mít v organizaci dobře definované postupy prošetřování stížností na sexuální obtěžování. Tyto postupy musí zajistit rychlé, spravedlivé a důvěrné šetření za účasti pracovníků*pracovnic specializovaných na řešení případů sexuálního obtěžování, případně i nezávislých třetích stran. Je důležité brát všechny stížnosti vážně a na základě výsledků šetření přijímat vhodná opatření, která zajistí, aby pachatel*ka nesl*a následky a oběti se dostalo podpory.

TIPY A DOPORUČENÍ

Zaměstnavatel není oprávněn vyšetřovat stejným způsobem jako policie, protože s ním pachatel*ka nemusí spolupracovat. Zaměstnavatel nemá ani právo soudit a vynášet rozsudky, ostatně nelze u něj ani podávat žaloby. Zároveň má však povinnost chránit oběti a vytvářet zdravé pracovní prostředí.

Vztah k pachateli*ce je striktně v rámci pracovního poměru. Proto by šetření a postupy měly být v souladu se zákoníkem práce a etickým kodexem organizace/společnosti.

4. Sankce a nápravná opatření

Organizace musí zavést jasné a přiměřené sankce pro zaměstnance*zaměstnankyně, u nichž zjistí, že došlo k sexuálnímu obtěžování. K těmto sankcím může patřit písemná výstraha, částečné nepřidělování práce (či převedení na jinou práci), kázeňská opatření, výpověď, popř. v závislosti na závažnosti provinění i právní kroky. Navíc bychom měli přijmout nápravná opatření, abychom odstranili dopad na oběti a předešli opakování nepřijatelného chování.



C. Pomoc a podpora

1. Podpora obětí

Oběti sexuálního obtěžování potřebují odpovídající pomoc a podporu, aby se vyrovnaly s traumatem a znovu získaly důvěru v pracoviště. Odpovídající pomoc a podporu obětem sexuálního obtěžování by měla zajistit organizace. Uplatní se např. specializované poradenské služby, přístup k externím podpůrným zdrojům (například podpůrným skupinám pro přeživší sexuálního obtěžování) a pomoc se zotavením a znovu-začleněním obětí do pracovního prostředí. Podporu by organizace měla poskytovat průběžně. Je třeba zajistit, aby oběť neutrpěla další negativní následky nebo se nestala terčem odvety.

2. Hodnocení a neustálé zlepšování

Prevence sexuálního obtěžování je nepřetržitý proces, který musí být průběžně vyhodnocován a neustále zlepšován. Organizace by proto měla pravidelně sledovat a vyhodnocovat účinnost svých zásad a postupů prevence sexuálního obtěžování. K tomu může provádět průzkumy pracovní spokojenosti, pravidelné přezkumy, analýzy údajů o oznámených případech a způsobu jejich řešení, počtu obdržených oznámení a zpětné vazby od zaměstnanců. Tyto informace lze využít ke zjištění nedostatků a zavedení dalších opatření na prevenci sexuálního obtěžování do budoucna.

3. Pěstování kultury transparentnosti a odpovědnosti

Při prevenci a řešení sexuálního obtěžování musí organizace vytvářet kulturu transparentnosti a odpovědnosti. Zde se jedná např. o zveřejňování statistik o obdržených oznámeních, výsledcích šetření a uložených sankcích. Transparentnost může přispět ke zvýšení důvěry v systém a odradit potenciální pachatele* pachatelky.

4. Spolupráce s externími organizacemi a dalšími institucemi

K získání podpory a poradenství při prevenci sexuálního obtěžování by měla organizace spolupracovat s externími odbornými organizacemi a příslušnými institucemi. Může např. navázat partnerství s poradenskými organizacemi, poskytovateli právních služeb nebo podpůrnými centry pro přeživší sexuálního obtěžování. Při takové spolupráci mohou vzniknout příležitosti pro sdílení osvědčených postupů a odborných znalostí v této oblasti.



Případové studie

Případová studie 1: Společnost „H“ – Program prevence sexuálního obtěžování a zdravá organizační kultura

Softwarová společnost „H“ s více než 500 zaměstnanci se potýkala s problémem sexuálního obtěžování na pracovišti. Tyto případy měly negativní dopad na morálku lidí v týmu a vytvářely napětí v pracovním prostředí. Po těchto událostech se společnost rozhodla zavést konkrétní opatření k prevenci sexuálního obtěžování a podpoře zdravé organizační kultury.

Zavedené mechanismy a strategie:

a. Jasně zásady a pravidla: Společnost „H“ vypracovala v oblasti sexuálního obtěžování jasné zásady a pravidla a sdělila je všem lidem v týmu. Jejich součástí byly konkrétní definice sexuálního obtěžování, postupy oznamování a šetření a sankce za porušení těchto zásad.

b. Pravidelné vzdělávání a odborná příprava: Společnost pořádala celotýmová školení a vzdělávací aktivity, kde se probíraly základní pojmy sexuálního obtěžování, dopady na oběti a individuální povinnosti při prevenci tohoto chování. Tyto aktivity pod vedením zkušených personalistů*personalistek směřovaly k podpoře otevřeného dialogu a objasnění případných otázek nebo pochybností.

c. Důvěrný oznamovací kanál Společnost zavedla důvěrný oznamovací systém umožňující lidem v týmu hlásit případy sexuálního obtěžování bezpečně a bez obav z odvet. Oznámení je možno podat více způsoby, a to prostřednictvím vyhrazeného telefonního čísla, důvěrného e-mailu a online formuláře.

Výsledky a dopady:

Zavedení těchto mechanismů a strategií mělo na společnost „H“ významný pozitivní dopad. Lidé v týmu se cítili povzbuzeni k oznamování případů sexuálního obtěžování a věřili, že oznámení budou brána vážně. Došlo tak k výraznému zvýšení počtu oznámení a snížení počtu nevyřešených případů. Došlo také ke zlepšení organizační kultury s ohledem na respekt a spolupráci.



Případová studie 2: Společnost ABC – Podpora obětí a změna organizační kultury

Konzultační společnost ABC s více než 1000 zaměstnanci má za sebou problematickou historii sexuálního obtěžování na pracovišti. K přetrvávání tohoto nežádoucího chování přispívala řada nevyřešených stížností a tolerovaná organizační kultura. Společnost si uvědomila závažnost situace a podnikla kroky k prevenci a potírání sexuálního obtěžování.

Zavedené mechanismy a strategie:

a. Vytvoření specializovaného oddělení: Společnost ABC zřídila specializované oddělení pověřené výhradně řešením stížností v oblasti sexuálního obtěžování. Tým složila z personalistů*personalistek a poradců*poradkyň specializujících se na řešení případů sexuálního obtěžování.

b. Pomoc a podpora obětem: Obětem sexuálního obtěžování poskytla společnost poradenské a podpůrné služby. Osobám oznamujícím incident byla poskytnuta odborná pomoc ke zvládnutí procesu šetření a doporučeny externí zdroje podpory, např. podpůrné skupiny nebo specializované organizace.

c. Změna organizační kultury: Společnost investovala do vytvoření zdravé organizační kultury tím, že začala podporovat hodnoty respektu, rozmanitosti a rovnosti. Uspořádala celotýmová školení a vzdělávací aktivity zaměřené na osvětu o sexuálním obtěžování a podporu otevřené a respektující komunikace.

Výsledky a dopady:

Zavedení těchto mechanismů a strategií mělo na společnost ABC významný dopad. Výrazně vzrostl počet oznámení sexuálního obtěžování, protože lidé v týmu získali jistotu, že se jim dostane podpory a že jejich případy budou brány vážně. Zároveň se začala měnit organizační kultura a snižovat tolerance vůči sexuálnímu obtěžování. Společnost se stala příkladem osvědčených postupů v této oblasti a za svůj závazek předcházet sexuálnímu obtěžování získala ocenění.

OTÁZKY:

Jaký má vaše organizace postoj k prevenci sexuálního obtěžování?

Jaké mechanismy a strategie se u vás již používají a jak fungují?



Jak by se daly zlepšit, jaké další strategie by byly potřeba?

II. Jak řešit stížnosti a zajišťovat šetření a kázeňská opatření

Sexuální obtěžování je rozšířený problém zasahující pracoviště po celém světě, jehož oběti jsou vystaveny nepřátelskému a nebezpečnému prostředí. Jako vedoucí nebo nadřízená osoba v organizaci zodpovídáte za udržování bezpečného a respektujícího pracoviště pro všechny lidi v týmu. Účinné řešení stížností na sexuální obtěžování hraje klíčovou roli při pěstování kultury odpovědnosti, empatie a nulové tolerance vůči takovému chování. Následující sada tipů a doporučení vás vybaví potřebnými nástroji a strategiemi pro zvládnutí procesu řešení stížností na sexuální obtěžování:

1. Jak chápat sexuální obtěžování

Než se začneme zabývat řešením stížností na sexuální obtěžování, vysvětlíme si různé jeho formy. Sexuální obtěžování může mít podobu slovních, neverbálních nebo fyzických projevů, které jsou nevídané a mají sexuální povahu. Patří k němu nevídané návrhy, urážlivé vtípkování, dvojsmysly, explicitní poznámky nebo jiné chování vytvářející nepřátelské prostředí na základě genderu. Když se s těmito projevy seznámíte, budete schopni rozpoznávat a řešit potenciální problémy na pracovišti.

2. Vytváření bezpečné a inkluzivní organizační kultury

V zájmu prevence sexuálního obtěžování musí vedoucí pěstovat organizační kulturu založenou na důvěře, respektu a inkluzivitě. Chceme-li lidi v týmu povzbudit, aby své obavy sdělovali svobodně a s vědomím, že budou brány vážně, můžeme zavést zásadu otevřených dveří. Ke zvýšení důvěry v oznamovací proces můžeme dát najevo nulovou toleranci k obtěžování a ujistit lidi v týmu, že v případě oznámení případu nebudou vystaveni odvetným opatřením.

Zde je několik doporučení, jak můžete vytvářet bezpečnou a inkluzivní kulturu na pracovišti:

- Pořádejte pravidelná školení: Zaveďte programy školení zaměřené na identifikaci sexuálního obtěžování, oznamovací mechanismy a důsledky tohoto chování. Tato školení by měla být povinná pro celý tým, včetně vedoucích.
- Podporujte možnost zásahu přihlížejících: Učte lidi v týmu, jak mohou zasáhnout a podpořit svoje kolegy*ně, pokud se stanou svědky nevhodného chování. Zásah



přihlízející*ho může být účinným způsobem, jak obtěžování zabránit nebo je zastavit hned v počátcích.

- Jděte příkladem: Vhodné chování a slovní projev prokazujte v interakci s týmem. Jako vedoucí v týmu udáváte tón.

3. Formulace jasných zásad a postupů

Základem řešení stížností na sexuální obtěžování jsou účinné zásady a postupy. Vedoucí by měli*y ve spolupráci s personálním oddělením sestavit komplexní soubor zásad vymezujících sexuální obtěžování, proces oznamování a kroky přijímané při šetření stížností. K těmto zásadám by měl mít celý tým snadný přístup formou školení, týmových příruček a online platform.

K zavedení jasných zásad a postupů je třeba:

- Spolupracovat s personálním a právním oddělením: V úzké spolupráci s personálním a právním oddělením zajistíte uvedení zásad a postupů do souladu s právními předpisy a hodnotami organizace.
- Sdělovat obsah zásad: Rozšiřte zásady a postupy v celém týmu a zajistíte, aby svým právům a povinnostem všichni rozuměli. Zdůrazněte závazek organizace řešit sexuální obtěžování a podporovat bezpečnost pracoviště.
- Poskytovat zdroje ve více jazycích: Pokud v organizaci zaměstnáváte osoby hovořící různými jazyky, poskytněte zásady a zdroje v různých překladech, aby svým právům a možnostem oznamování všichni rozuměli.

4. Zavedení oznamovacího systému

Dobře navržený oznamovací systém podporuje lidi v týmu, aby obtěžování oznamovali neprodleně a bez obav. Oznamovací proces by měl fungovat jednoduše, důvěrně a bez předsudků. Chcete-li lidem v týmu usnadnit možnost promluvit, dejte jim k dispozici několik možností oznámení, včetně např. anonymní horké linky nebo online portálu.

- Nastavit více kanálů: Nabídněte různé možnosti oznámení, například prostřednictvím vedoucí*ho, personálního oddělení, ombudsošobky nebo externího subjektu. Různé oznamovací kanály odpovídají různým individuálním preferencím a úrovním usnadnění.
- Zajistit důvěrnost: Zaručte, že se všemi oznámeními bude nakládáno s maximální důvěrností a totožnost stěžovatele*stěžovatelky bude chráněna po celou dobu šetření.
- Programově potírat odvetná opatření: Dejte jasně najevo, že organizace zakazuje odvetná opatření vůči osobám, které oznámí obtěžování v dobré víře. Organizací přijaté zásady



boje proti odvetným opatřením vytvářejí bezpečné prostředí pro lidi v týmu, aby mohli promluvit bez obav z odvetných opatření.

5. Empatické naslouchání a dokumentace stížností

Když někdo z týmu podá stížnost, musí k němu vedoucí přistupovat s empatií a soucitem. Díky aktivnímu naslouchání se stěžovatel*ka o své zkušenosti podělí bez obav z odsouzení. K získání úplných podkladů pro šetření přesně zdokumentujte všechny relevantní detaily, včetně dat, časů, míst a případných svědků.

- Vybrat vhodné prostředí: Úvodní rozhovor proveďte v příjemném prostředí, kde bude mít stěžovatel*ka soukromí, pocit bezpečí a pocit, že je mu*jí nasloucháno.
- Používat aktivní naslouchání: Když stěžovatel*ka sděluje svoji zkušenost, projevujte opravdový zájem a soucit. Nepřerušujte a nepředjímejte.
- Dokumentace stížnosti: Během rozhovoru si dělejte podrobné poznámky a zaznamenávejte všechny důležité informace, které stěžovatel*ka sděluje. Podrobnosti zaznamenávejte jasně a přesně, aby bylo zajištěno řádné prošetření.

6. Zahájení spravedlivého a nestranného šetření

Vedoucí, se kterými stížnost přímo souvisí nebo kteří*teré jsou ve střetu zájmů, by v zájmu objektivitu měli jejím prošetřením pověřit nestrannou osobu. Taková osoba by měla disponovat příslušnou odborností a být proškolená v účinném řešení citlivých záležitostí. Vedoucí by s ní měl*a spolupracovat tak, aby byla zachována důvěrnost celého procesu. K tomuto aspektu nabízíme několik doporučení:

- Pověřit nezaujatou osobu: Šetřením pověřte někoho, kdo nemá žádný osobní ani profesní vztah k zúčastněným stranám. Zajistíte tak jeho objektivitu a nestrannost.
- Vysvětlit celý proces: Informujte stěžovatele*stěžovatelku a osobu označenou za původce obtěžování o postupu šetření, očekávaném časovém harmonogramu a platných zásadách důvěrnosti.
- Zajistit přístup k důkazům: Osobě pověřené šetřením zpřístupněte veškeré relevantní důkazy, včetně elektronické pošty, zpráv, kamerových záznamů a výpovědí svědků. Předpokladem důkladného prošetření je rozsáhlý sběr podkladů.

7. Zachování důvěrnosti a ochrana všech zúčastněných stran

Pro ochranu soukromí všech zúčastněných stran je zásadní zachovávat v průběhu šetření důvěrnost. Ujistěte tým, že nebudete tolerovat odvetná opatření vůči stěžovateli*stěžovatelce ani



svědkům*svědkyním. Zásada důvěrnosti pomáhá vytvořit prostředí, v němž se mohou členové*členky týmu zúčastnit šetření bez obav.

- Omezit šíření informací: Informace o šetření sdílejte pouze s osobami, které jsou do něj přímo zapojeny nebo je potřebují znát z legitimních důvodů.
- Vysvětlit zásady důvěrnosti: Objasněte všem stranám závazek organizace zachovávat důvěrnost v průběhu celého procesu a možné důsledky porušení důvěrnosti.
- Potírat odvetná opatření: Připomeňte týmu, že odvěta vůči osobám zapojeným do šetření je přísně zakázána a jako taková se bude řešit.

8. Shromáždování a uchovávání důkazů

Osoba pověřená šetřením by měla ke stížnosti postupně shromáždit všechny dostupné důkazy. Může se jednat o e-maily, zprávy, fotografie, kamerové záznamy nebo jakoukoli jinou dokumentaci relevantní pro daný případ. Pro zachování integrity a důvěryhodnosti důkazů je zásadní postup, jak s nimi bude nakládáno a jak budou uchovávány. Prvky řádného postupu:

- Řetězec uchování důkazů: Aby se zabránilo jakékoli manipulaci s důkazy nebo jejich nezáměrnému pozměnění, zajistěte, aby všechny důkazy byly shromáždovány, zpracovávány a uchovávány v souladu s příslušnými postupy.
- Dokumentace důkazů: Zaznamenejte podrobné údaje o sebraných důkazech, včetně data, času a místa sběru, jakož i osoby odpovědné za nakládání s nimi.
- Případné vyhledání odborné pomoci: V případech, kdy je zapotřebí specializovaných znalostí (např. digitální forenzní expertiza), požádejte o pomoc odborné pracoviště, které s důkazy naloží řádným způsobem.

9. Projednání stran a svědků*svědkyň

Klíčovou fází šetření je vyslechnutí stěžovatele*stěžovatelky, osoby označené za původce obtěžování a všech potenciálních svědků*svědkyň. Pro získání podrobných a objektivních informací by si osoba pověřená šetřením měla sestavit seznam otázek. Pro zajištění pohodlí a bezpečnosti všech zúčastněných stran mají být výsledky vedeny v soukromí a v neutrálním prostředí.

- Příprava otázek k projednání: Vypracujte strukturovaný seznam otázek ohledně detailů incidentu, času, místa a případných relevantních interakcí.
- Nestrannost a nezaujatost: Ke každému projednání přistupujte s otevřenou myslí a bez předsudků o tom, jaký bude výsledek.



- Záznam projednání: V zájmu pořízení přesné dokumentace si projednání se souhlasem respondentů nahrávejte nebo si pořizujte podrobné poznámky.

10. Hodnocení důkazů a tvorba verdiktu

Po skončení šetření musí pověřená osoba objektivně a nestranně vyhodnotit důkazy. O tom, zda můžeme stížnost považovat za pravdivou, rozhoduje především důvěryhodnost a konzistentnost výpovědí jednotlivých stran. Pověřená osoba by měla posoudit, zda je tvrzení o sexuálním obtěžování podloženo důkazy.

K vyhodnocení důkazů a tvorbě verdiktu je třeba:

- Zvážit důkazy: Analyzujte všechny důkazy shromážděné během šetření a zhodnoťte jejich relevanci a spolehlivost.
- Porovnat výpovědi mezi sebou: Zjistěte případné nesrovnalosti nebo rozpory ve výpovědích zúčastněných stran a svědků*svědkyň.
- Vyvodit závěry: Na základě důkazů a zásad přijatých vaší organizací rozhodněte, zda došlo k sexuálnímu obtěžování.

11. Opatření a odpovědnost

Potvrdí-li se spáchání sexuálního obtěžování, musí vedoucí vyvodit vůči obtěžující osobě příslušná opatření. Při rozhodování je třeba zohlednit závažnost obtěžování, předchozí chování obtěžující osoby a organizací přijaté zásady. Opatření se mohou podle okolností pohybovat od ústní výstrahy a poradenství přes částečné dočasné nepřidělování práce až po výpověď.

- Zohlednění organizací přijatých zásad: Zajistěte, aby přijatá opatření byla v souladu se zásadami a hodnotami organizace. Chcete-li předejít podezření z nadržování, buďte při uplatňování opatření vždy důslední.
- Konzultace s personálním a právním oddělením: Aby byla zvolená opatření spravedlivá a v souladu se zákonem, poradte se s personalistou a právníky.
- Sdělení výsledku: Informujte stěžovatele*stěžovatelku o výsledku šetření a o všech opatřeních přijatých k řešení tohoto případu obtěžování. Dejte najevo závazek organizace vytvářet pracovní prostředí bez obtěžování.

TIPY A DOPORUČENÍ

U některých případů mohou vyjít najevo systémové nedostatky v organizaci zavedených postupech, předpisech nebo procesech. Náprava by proto měla směřovat i sem: doporučení vztahující se na institucionální úroveň předejte vrcholovému vedení, které bude pracovat na jejich realizaci.

12. Podpora obětí a svědků*svědkyň

Během celého procesu musí vedoucí nabízet podporu a zdroje stěžovateli*stěžovatelce a případným svědkům*svědkyním, kterých se šetření týká. Chceme-li jim pomoci vyrovnat se s emocionální zátěží, kterou tato zkušenost přináší, můžeme je propojit s poradenskými službami nebo zaměstnaneckými asistenčními programy, které podporu zprostředkovávají např. externě.

- Nabídka poradenských služeb: Stěžovateli*stěžovatelce a svědkům*svědkyním, kteří mohou potřebovat emocionální podporu, by měla organizace zajistit přístup k poradenským službám.
- Řešení obav z odvetných opatření: Sledujte, zda se na pracovišti nevyskytují jakékoliv známky odvety, a přijímejte opatření k řešení takového chování.
- Vytváření bezpečného prostředí: Ujistěte oběti a svědky*ně, že se organizace zavázala zajistit jejich bezpečnost a pohodu v práci.

13. Učení a neustálé zlepšování

Proces šetření poskytuje cenné poznatky o tom, jaké má organizace při řešení sexuálního obtěžování silné a slabé stránky. Vedoucí by měli*y na základě těchto informací stanovit, v jakých oblastech je třeba zlepšit stávající zásady a postupy. Pro bezpečnější pracoviště je třeba zajistit průběžné vzdělávání zaměstnanců a vedoucích v oblasti prevence a oznamování sexuálního obtěžování.

- Hodnocení po skončení šetření: Vyhodnoťte proces šetření, včetně účinnosti stávajících zásad a postupů, a určete oblasti, které je třeba zlepšit.
- Zapracování zpětné vazby: Požádejte zaměstnance o zpětnou vazbu k procesu oznamování a šetření, aby se odstranily případné nedostatky.
- Aktualizace zásad a školení: Na základě získaných zkušeností aktualizujte soubory zásad, školicí materiály a oznamovací mechanismy s ohledem na zvýšení jejich účinnosti.

14. Komunikace a transparentnost



Během celého procesu má vedoucí udržovat otevřenou komunikaci se všemi zúčastněnými stranami. Informováním zaměstnanců o průběhu a výsledcích šetření podporujeme transparentnost a důvěru v organizaci. Chceme-li lidi v týmu ujistit, že jejich well-being považujeme za svoji nejvyšší prioritu, měli bychom být přístupní a odpovídat jim, pokud se na nás obrazejí s dotazy nebo obavami.

- Sdělovat aktuální informace o šetření: Stěžovatele*stěžovatelku a osobu označenou za původce obtěžování pravidelně informujte o stavu šetření, aby měli přehled o jeho postupu.
- Zajistit důvěrnost: Vedle transparentnosti zachovávejte i důvěrnost – relevantní informace sdílejte pouze v případě oprávněného zájmu.
- Rychle řešit problémy: Veškeré problémy a otázky, se kterými se na vás lidé v týmu v souvislosti s šetřením obrátí, řešte rychle a transparentně.

15. Sledování a hodnocení

Management by měl pravidelně přezkoumávat a vyhodnocovat účinnost opatření organizace na prevenci a řešení sexuálního obtěžování. Prováděním interních auditů, získáváním zpětné vazby od týmu a analýzou stížnostních trendů zajistíte lepší identifikaci oblastí, které je třeba zlepšit, a trvalé vytváření bezpečného a respektujícího pracovního prostředí v organizaci.

- Analýza údajů o stížnostech: Studium minulých stížností na sexuální obtěžování zjišťujte vzorce nebo trendy, které mohou naznačovat systémové problémy.
- Šetření organizačního klimatu: Pomocí pravidelných průzkumů v týmu zjišťujte, jak lidé vnímají organizační kulturu, a identifikujte případné problémové oblasti.
- Zajištění externích posudků: Pro získání nezaujatého pohledu na organizaci přijaté zásady a postupy zvažte možnost jejich externího posouzení nebo auditu.

Účinné řešení stížností na sexuální obtěžování a zajištění důkladného šetření a opatření představuje mnohostrannou a zásadní kompetenci managementu. Vedoucí hrají klíčovou roli v prevenci a řešení sexuálního obtěžování – vytvářejí bezpečnou a inkluzivní organizační kulturu, formulují jasné zásady a postupy a vedou spravedlivá a nestranná šetření. Podporou prostředí, v němž mohou pracující oznamovat incidenty bez obav, se vedoucí podílejí na vytváření pracoviště, kde je se všemi lidmi zacházeno s respektem a důstojností. Chceme-li zajistit pracoviště bez sexuálního obtěžování, podporovat pohodu lidí v týmu a dodržovat hodnoty a etické zásady organizace, musíme dbát na neustálé učení, komunikaci a monitoring. V manažerské pozici máte moc utvářet organizační kulturu, kde mohou všichni prospívat bez obav z obtěžování nebo diskriminace.



CVIČENÍ

Situace 1: *Jako vedoucí jste nedávno obdržel*a stížnost podřízené*ho na sexuální obtěžování. Uvědomujete si, že máte v organizaci zastaralé zásady a postupy vyřizování stížností na sexuální obtěžování, které tento problém nemusí dostatečně řešit. V zájmu prevence dalších případů chcete zajistit aktualizaci těchto zásad a účinně s nimi seznámit celý tým.*

Úkol: Vypracujte plán přezkumu a aktualizace organizací přijatých zásad boje proti sexuálnímu obtěžování a zajistěte, aby se s nimi účinně seznámil celý tým. Po vytvoření plánu si můžete přečíst následující řešení a zvážit, zda by pro plán byla přínosem.

a. Přezkum zásad:

1. K přezkumu stávajících zásad boje proti sexuálnímu obtěžování sestavte tým ze zástupců HR, právní profese a hlavních zúčastněných stran.
2. Identifikujte případné nedostatky nebo oblasti zásad, které je třeba zlepšit, s ohledem na jejich ucelenost a soulad s právními předpisy a hodnotami organizace.
3. Prostřednictvím anonymních průzkumů nebo ohniskových skupin (tzv. focus group, skupinových rozhovorů) získejte podněty od zaměstnanců, abyste pochopili, co si o zásadách myslí a jak by je chtěli zlepšit.

b. Aktualizace zásad:

1. Ve spolupráci s přezkumným týmem aktualizujte zásady s ohledem na zpětnou vazbu a osvědčené postupy.
2. Zpracujte do nich jasné definice sexuálního obtěžování, oznamovací postupy, zásady důvěrnosti, zásady potírání odvetných opatření a kázeňská opatření.
3. Zajistěte týmu snadný přístup k zásadám prostřednictvím firemního intranetu, týmových příruček nebo školicích materiálů.

c. Komunikační plán:

1. K seznámení celého týmu s aktualizovanými zásadami vypracujte komunikační plán.
2. Naplánujte povinné celotýmové školení o revidovaných zásadách a postupech.



3. Aby lidé v týmu zásadám lépe porozuměli, uplatněte poutavé a interaktivní vzdělávací techniky, například hraní rolí.
4. Povzbuzujte tým ke kladení otázek, aby si všichni ještě během školení vyjasnili případné pochybnosti.

Situace 2: *Byli jste pověřeni prošetřením stížnosti na sexuální obtěžování, kterou podal* a člen*ka týmu proti přímé*mu nadřízené*mu. Šetření je o to citlivější a složitější, že osoba obviněná z obtěžování má v týmu seniorní postavení.*

Úkol: V zájmu pohody všech zúčastněných stran vypracujte plán spravedlivého, nestranného a důvěrného šetření. Po vytvoření plánu si můžete přečíst následující řešení a zvážit, zda by pro plán byla přínosem.

a. Pověřte šetřením nezávislou osobu:

1. Šetřením pověřte externí*ho personalistu*personalistku nebo osobu z jiného oddělení, která nemá osobní ani pracovní vztah k zúčastněným stranám.
2. Dbejte na to, aby byla pověřená osoba zběhlá ve vedení citlivých šetření a měla zkušenosti s případy sexuálního obtěžování.

b. Vytvářejte bezpečné prostředí:

1. Pro výslechy stěžovatele*stěžovatelky, osoby označené za původce obtěžování a případných svědků*svědkyň zajistěte soukromí a neutrální prostředí.
2. Zopakujte závazek organizace zachovávat důvěrnost a chránit osoby zapojené do šetření.

c. Proveďte důkladné šetření:

1. Naplánujte výslechy stěžovatele*stěžovatelky, osoby označené za původce obtěžování a případných svědků*svědkyň.
2. K získání podrobných a objektivních informací od všech zúčastněných stran si připravte dobře strukturovaný soubor otázek.
3. Šetření by nemělo být vedeno ve spěchu ani pod tlakem. Každé osobě proto dejte na vyličení věci dostatek času.

d. Seberte relevantní podklady:



1. Vyžádejte si přístup k veškerým relevantním důkazům na podporu tvrzení uvedených během výslechů, včetně elektronické pošty, zpráv nebo jiné dokumentace.
2. Opatrně uchovávejte důkazy a nakládejte s nimi s ohledem na zachování jejich celistvosti a věrohodnosti.

e. Důkazy vyhodnoťte:

1. Objektivně analyzujte důkazy a porovnejte výpovědi mezi sebou. Zaměřte se na případné nesrovnalosti nebo pravidelnosti.
2. Před důkladným vyhodnocením všech důkazů nedělejte ukvapené závěry.

f. Stanovte vhodná nápravná opatření:

1. Na základě poznatků šetření stanovte případná vhodná opatření, a to po konzultaci s personálním a právním oddělením.
2. V zájmu spravedlnosti a důslednosti se řiďte organizací přijatými zásadami a postupy pro opatření.

Situace 3: *Po vyřešení stížnosti na sexuální obtěžování si všimnete, že mezi členy týmu panuje nedůvěra a obavy z možné odvety vůči stěžovateli*stěžovatelce a svědkům*svědkyním.*

Úkol: Vypracujte plán prevence odvety, obnovte důvěru v týmu a podpořte bezpečnost a respekt na pracovišti. Po vytvoření plánu si můžete přečíst následující řešení a zvážit, zda by pro plán byla přínosem.

a. Zopakujte zásady potírání odvetných opatření

1. Prostřednictvím týmových schůzek a interních komunikačních kanálů upevňujte organizací přijaté zásady potírání odvetných opatření.
2. Zdůrazněte, s jakými následky je pokus o odvetu spojen, a závazek organizace chránit v týmu osoby, které podaly stížnost.

b. Sledujte pracovní prostředí

1. Věnujte velkou pozornost týmové dynamice a všimněte si veškerých známek odvety nebo nepřátelství.
2. Chcete-li zjistit, zda problémy přetrvávají, podporujte otevřenou komunikaci s lidmi v týmu a vytvářejte příležitosti pro anonymní zpětnou vazbu.



c. Podporujte teambuildingové aktivity

1. Pořádejte workshopy nebo aktivity na podporu spolupráce a posílení vztahů v týmu.
2. Chcete-li pěstovat pocit sounáležitosti a vzájemného respektu, povzbuzujte otevřenou diskusi o organizační kultuře a hodnotách.

d. Nabízejte podporu a zdroje:

1. Lidem v týmu, kteří mohou v důsledku incidentu nebo jeho následků prožívat citové vypětí, zprostředkujte poradenské služby nebo zaměstnanecké asistenční programy.
2. Zajistěte, aby lidé v týmu věděli o dostupných zdrojích pomoci, a povzbudte je, aby v případě potřeby vyhledali pomoc.

e. Posilte školení o ohleduplném organizačním chování:

1. Pravidelně školte tým o ohleduplném chování na pracovišti a zdůrazňujte, jak důležité je chovat se ke kolegům*kolegyním důstojně a empaticky.
2. Stane-li se někdo svědkem nevhodného chování, měl by být schopen zasáhnout a kolegu*kolegyni podpořit. Přidejte proto modul o zásahu přihlížející*ho.

f. Jděte příkladem:

1. V manažerské pozici prokazujte etické a respektující chování. Dejte tak týmu pozitivní příklad hodný následování.
2. Prokažte podporu a pochopení lidem v týmu, kteří pro obnovu důvěry v pracoviště potřebují pomoc nebo více času.



Zdroje

https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf>

https://equalopportunity.gov.tt/downloads/publications/Guidelines_Sexual%20Harrassment_in_the_workplace.pdf

https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.pdf

https://unsceb.org/sites/default/files/2021-07/Investigators%20Manual-March%202021_print.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/crc/files/SexualHarassmentInvestigationGuidelines.pdf>

<https://www.shrm.org/>

<https://www.eeoc.gov/>

<https://www.unwomen.org/en>

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<https://www.workplacefairness.org>



MODUL 4: ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE A PODPORA MLADÝCH PRACUJÍCÍCH

- Odpovědnost zaměstnavatele za ochranu zaměstnanců*zaměstnankyň proti sexuálnímu obtěžování
- Jak povzbuzovat mladé pracující, aby promluvili a podali oznámení, pokud se stanou obětí sexuálního obtěžování na pracovišti.

Sexuální obtěžování může u oběti/přeživší*ho způsobit nejrůznější následky, od deprese a úzkosti až po stud, vinu a sebeobviňování. Pokud jste zažili sexuální obtěžování na pracovišti, můžete pro zpracování traumatu z tohoto zážitku udělat řadu věcí. Bude to však vyžadovat určitou práci (Gordon, 2021).

1. V trestním právu:

- a. Chce-li se oběť údajného trestného činu odvolat k evropskému soudu, musí být jako oběť uznána **vnitrostátním právním systémem** v řízení, které odvolání předcházelo (McBride, 2009).
- b. Za oběti trestných činů jsou považovány osoby, které jednotlivě nebo kolektivně **utrpěly** škodu, včetně fyzické nebo duševní újmy, citové újmy, ekonomické škody nebo podstatného narušení svých základních práv, v důsledku jednání nebo opomenutí, které je v rozporu s platným trestním právem členských států, včetně trestních ustanovení proti zneužití moci (United Nations, 1985).

2. V psychologii:

- a. Oběť je jedinec, který se stal **terčem** násilného, diskriminačního, obtěžujícího nebo útočného chování jiné osoby (American Psychological Association, 2023) nebo
- b. jedinec, který **měl nehodu** (American Psychological Association, 2023).

3. Ve viktimologii:

- a. Za oběť jsou považováni lidé, kteří byli **poškozeni různými typy traumat**, jako jsou nehody, katastrofy, napadení a války (Van Dijk, 1999).
- b. Obětí je jednatel **negativně zasažený událostí**, jako je trestný čin, katastrofa nebo nehoda (Yilmaz, 2021).

4. V jazyce

- a. **Sémantika ukazuje vliv jazyka a použití slov při vzniku určité představy.**
- b. Je terminologický rozdíl mezi přeživší*m a obětí: Oběť je vnímána jako pasivnější, hovor se opakovaně stáčí k újmě. Když mluvíme o přeživších, zaměřujeme se na aktivní roli v procesu uzdravení a zotavení. Pokud je pojem „oběť“ používán například v sociálních službách zaměřených na zplnomocnění a posilování kompetencí u programů na řešení genderově podmíněného násilí,



souvisí to s mnohdy se všudypřítomným zaměřením na to, že je někdo „pasivní“ obětí (Leburu 2023).

- c. Pohlížíme-li na někoho jako na oběť, často tím zároveň předjímáme vinu. V nedávné studii účastníci mužského pohlaví (nikoli však ženského) implicitně obviňovali ženu více po zhlédnutí obrázků oběti, ale explicitně ji obviňovali více po zhlédnutí obrázků přeživší (Schwark, Bohner 2019).

Zástupná odpovědnost a organická teorie odpovědnosti právnické osoby (Ontario Human Rights Commission, 2023):

Právnická osoba, odborová organizace nebo profesní sdružení, sdružení bez právní subjektivity nebo organizace zaměstnavatelů nesou odpovědnost za diskriminaci, ať již ve formě jednání nebo opomenutí, již se v rámci svého zaměstnání dopustili jejich zaměstnanci*zaměstnankyně nebo zástupci*zástupkyně. Jedná se o tzv. **zástupnou odpovědnost**. Zaměstnavatel může být zástupně odpovědný za diskriminaci v důsledku jednání, kterého se jeho zaměstnanci*zaměstnankyně nebo zástupci*zástupkyně dopustili v rámci běžného výkonu práce, bez ohledu na to, zda o tomto jednání věděl, podílel se na něm nebo je ovládal.

Toto pojetí vzniklo v právu USA, ale setkáme se s ním i v Evropě. Za formu diskriminace je však považována existence nepříznivého prostředí. Zástupná odpovědnost se proto uplatní, pokud obtěžování lze považovat za nepříznivé prostředí nebo vede k jeho vzniku.

V takových případech se může rovněž uplatnit „organická teorie odpovědnosti právnické osoby“ Podle této teorie může být organizace odpovědná za obtěžování spáchané lidmi v jejím týmu, pokud se prokáže, že o obtěžování věděla nebo že pachatel*ka byl*a součástí managementu nebo „řídícího mozku“ organizace. V takových případech bude organizace odpovědná za rozhodnutí, jednání nebo opomenutí zaměstnance*zaměstnankyně, pokud:

- se obtěžování nebo nevhodného chování v rozporu s určitým kodexem dopustí zaměstnanec*zaměstnankyně patřící k „řídícímu mozku“,
- zaměstnanec*zaměstnankyně patřící k „řídícímu mozku“ nereaguje příslušným způsobem na obtěžování nebo nevhodné chování, o kterém ví nebo by důvodně vědět měl*a.

TIPY A DOPORUČENÍ

Je třeba mít na paměti, že zaměstnavatel může nést odpovědnost i za sexuální obtěžování na pracovišti ze strany třetích osob. Takovou třetí osobou může být dodavatel*ka, klient*ka, poskytovatel*ka služeb, opravář*ka apod.

Upozorňujeme, že zaměstnavatel může být odpovědný za sexuální obtěžování i v případech, kdy se tyto skutky nebo události odehrají se mimo běžnou pracovní dobu nebo mimo prostory podniku, ale souvisejí s pracovištěm a zaměstnáním. To svědčí o vysoké potřebnosti preventivních opatření i prakticky zpracovaných zásad.



Jak již bylo zmíněno, slovní spojení „na pracovišti“ (použité v zákazech sexuálního obtěžování na pracovišti) vykládají soudy extenzivně. Patří sem slovní nebo jiné projevy, které mají důsledky související s prací, bez ohledu na to, kde k nim došlo. V ČR je zavedený termín vnímaný obecně v kontextu zaměstnání.

K sexuálnímu obtěžování dochází stále častěji prostřednictvím elektronických médií (např. blogů, e-mailů, textových zpráv nebo sociálních sítí). Elektronická média lze považovat za součást pracoviště, pokud má elektronicky páchané sexuální obtěžování důsledky související s prací. Sexuálním obtěžováním mohou být také nechtěné, nevyžádané návštěvy v domácnosti zaměstnanec*zaměstnankyně ze strany zaměstnavatele, vedoucí*ho, manažera*manažerky, kolegy*ně, pokud mají sexuální povahu. Bez ní, či bez vysvětlení povahy těchto návštěv, by bylo možné je považovat za obtěžování.

Kdo může být odpovědný (tj. nést právní odpovědnost) za sexuální obtěžování na pracovišti? Poznatzky z amerického kontextu jsou velmi podobné těm z Evropy: (Legal Voice, 2022):

- **Zaměstnavatel** přímo zapojený do obtěžování může být odpovědný, pokud je vlastníkem, manažerem, společníkem, členem vedení společnosti nebo nadřízeným (který má nad vámi pravomoc).
- **Zaměstnavatel** může být odpovědný, pokud o obtěžování věděl nebo vědět měl a nepřijal neprodleně účinná opatření k jeho zastavení.
- Odpovědnost osoby **ve vedoucím postavení** připadá v úvahu, pokud se dopouští přímé diskriminace (např. navzdory přítomnosti kvalifikovanějších žen povyšuje pouze muže).
- Za určitých okolností může být odpovědná **odborová organizace nebo její představitel*ka**.
- Odpovědnost může nést i **pracovní agentura**.
- Odpovědnost připadá v úvahu i u **náboženských organizací**. Ty mohou být částečně z odpovědnosti vyloučeny na základě svobody vyznání.
- **Pachatel*ka MÁ ODPOVĚDNOST, pokud je individuálně obviněn*a z trestného činu (podle vnitrostátního práva).**

TIPY A DOPORUČENÍ

Například v ČR nesou vedoucí pracovníci*pracovnice odpovědnost za vytváření příznivého pracovního prostředí, a tedy i za zastavení obtěžování. Můžeme proto uplatnit analogii k organické teorii firemní odpovědnosti.

Z právního pohledu na věc, by se však obtěžovaná osoba soudně mohla bránit, nicméně směřovala by tuto obranu proti zaměstnavateli.

Jako člen*ka týmu byste měl*a (i-Sight, 2023):

1. Dodržovat vaši organizací přijaté zásady boje proti obtěžování, neboť podle nich se ve vaši organizaci určuje rozdíl mezi tím, co je správné a co špatné.
2. Vzdělávat se: Zjistěte, co je to obtěžování, jak ho rozpoznat a jak ho oznámit. Možná nevíte, že určité chování může být považováno za obtěžování. Chce-li vaše organizace odradit potenciální pachatele*pachatelky a povzbudit oběti k oznamování, měla by vypracovat seznam přijatelného a nepřijatelného chování.

3. Zaveďte v organizaci interní stížnostní systém: Pokud lidé v týmu vědí, jak interní stížnostní systém použít, mohou pociťovat bezpečí a podporu. Ve formálním stížnostním systému musí být zakotveno právo oběti na anonymitu a zabezpečení před následným pronásledováním ze strany původce*původkyně obtěžování. Jinak by oběť nemusela promluvit. Oběti se budou obávat možné negativní odezvy. Nedostatek podpory pak může být horší než obtěžování, kterému již čelí.

Prevence je lepší než léčba

- Při řešení obtěžování na pracovišti je lepší prevence než léčba. Klíčem k tomu, aby případy sexuálního obtěžování vůbec nenastávaly, je zapojit do řešení této problematiky tým a zvyšovat povědomí o firemní politice nulové tolerance vůči nepřijatelnému chování. Pracovní prostředí založené na toleranci, které si váží odlišností a není v něm místo pro nepřátelství, umožní lidem efektivněji přispívat ke společnému dílu a dosahovat vyšší úroveň pracovní spokojenosti. Lidé ze sebe nemohou vydat to nejlepší, pokud pracují ve strachu z obtěžování nebo šikany. Vedle platných zásad by zaměstnavatelé měli propagovat i význam vzájemného respektu mezi lidmi na všech úrovních organizace a pěstovat kulturu podpory a inkluze, aby se v jejich chování odrážely správné hodnoty.
- Vyšší a střední management má rozhodující vliv na pracovní kulturu a určuje charakter očekávání v oblasti důstojnosti a respektu. V této oblasti by měl zaujmout zřetelnou vůdčí roli a udávat tón při vytváření pracovního prostředí, v němž lidé cítí tak bezpečně, že se dokážou ozvat. To, zda se u všech podaří nastavit správná očekávání, silně závisí na tom, jak půjde management u respektujícího chování příkladem. Proto je povzbudivé, že v jednom výzkumu z roku 2020 značná část zaměstnavatelů hlásí pozitivní změnu chování u osob v seniorním postavení, vedoucích i dalších lidí v týmu. Musí být také vidět, že organizace v případě potřeby přijímá rychlá a rázná opatření a vhodně se vypořádává s případnou kritikou ohledně vedení lidí a důvěry. Osoby v seniorním postavení a liniovém managementu musí důsledně jít příkladem a být zastáncem tohoto chování, aby se lidé cítili bezpečně, mohli se věnovat své práci a s případnými obavami se mohli svěřit bez obav z obviňování.
- Klíčovou roli ve vytváření inkluzivní organizační kultury, ve které se daří otevřenosti a transparentnosti, hraje i management lidských zdrojů. Personální oddělení zodpovídá za to, aby nepřetržovaly žádné špatné postupy a způsoby chování, které v minulosti vedly ke křivdám a stížnostem.
- Organizace by také měla pěstovat kulturu, v níž je obtěžování považováno za nepřijatelné a jednotlivci jsou si jisti, že mohou podat stížnost bez obav z výsměchu nebo odvety. Všechny vznesené problémy by měla organizace řešit rychle, vážně a diskrétně.
- Prvním krokem k dosažení tohoto cíle je zavést pevný soubor zásad jasně vyjadřující závazek organizace k podpoře důstojnosti a respektu na pracovišti. Klíčové je s těmito zásadami podrobně seznámit tým, aby všichni znali svá práva, věděli, jaké kroky mají podniknout, pokud chtějí podat stížnost, ale také si uvědomovali odpovědnost vůči sobě i lidem v týmu za to, aby svým chováním podporovali pracovní prostředí bez nepřátelství. Pro zvýšení informovanosti a stanovení jasných očekávání ohledně chování je vhodné vytvořit prostor hned na úvodním školení nových zaměstnanců*zaměstnankyň. Chceme-li



- vybudovat inkluzivní kulturu netolerující žádnou formu diskriminace ani obtěžování, měli bychom tyto normy pravidelně zmiňovat a aktualizovat.
- Lidí v týmu, a zejména liniový management, bychom měli povzbuzovat k účasti na realizaci organizací přijatých zásad. Když zpozorují nebo získají důkazy o tom, že je někdo obtěžován, měli by být připraveni postavit se nevhodnému chování a jednat. Liniový management stojí v popředí při identifikaci a řešení konfliktů, včetně šikany a obtěžování, a často také bývá jejich příčinou. Musí mít jistotu a dovednosti k proaktivnímu řešení nespravedlivého zacházení v co nejranější fázi. To znamená postavit se chování, které je za hranou nevhodnosti, citlivě vnímat situace, kdy škádlení přerůstá v hádku nebo šikanu, a také zachytit jakékoli skryté napětí ve svém týmu. Organizace a personalistická profese mají sklon zaměřovat se při řešení konfliktů na dodržování předpisů a uchylovat se do domnělého bezpečí formálních postupů. To platí ještě více pro management, zejména tam, kde mu chybí trvalé vedení a podpora ze strany personálního oddělení. Zaměstnavatelé a HR musí investovat do zvyšování dovedností a kompetencí manažerů*manažerek, aby se tyto nebáli řešit konflikty přímo a ve vhodných případech podporovali neformální a pozitivní cesty k jejich řešení.
 - Organizace by měly sledovat genderovou diverzitu v týmu na všech úrovních, mj. pro účely nábory, plánování nástupnictví a zaznamenávání počtu žen, které se dostávají na střední a vyšší manažerské pozice. Sledováním těchto údajů by měly být schopny získat jasnou představu o tom, zda nedochází k případné diskriminaci nebo obtěžování na základě pohlaví. Cennou zpětnou vazbu o tom, jak lidé vnímají oblast genderové rovnosti apod., lze získat i průzkumem postojů v týmu. Chce-li zaměstnavatel využívat mnoha výhod plynoucích z genderově rozmanité pracovní síly, je v jeho zájmu nejen vymýtit diskriminaci žen na pracovišti, ale také vytvářet proaktivní strategie pro rozvoj ženských talentů.

K legalistickým postupům řešení stížností (Dobbin, & Kalev, 2020):

Mnoho společností má zaveden postup řešení stížností. Tyto postupy nejprve vymysleli právníci, aby zachytili oběti, které se chystají podat žalobu, a poté byly upraveny tak, aby společnosti chránily před žalobami jimi obviněných osob.

Obětem se může řízení o stížnosti vymstít. Ale proč k tomu dochází? Je to v důsledku odvety vůči stěžující si oběti/přeživší. Po podání oznámení je oběť/přeživší napadána, zesměšňována, degradována nebo propuštěna, ať již přímo osobou, která ji obtěžovala, nebo jejími přáteli.

Takováto odvěta má dlouhodobé následky. Oběti, které podají stížnost na obtěžování, mají nakonec v průměru horší zaměstnání a horší fyzické i duševní zdraví než osoby, které vydrží mlčet. A odvěta může být to jediné, čeho se mnoha obětem po podání stížnosti dostane, protože většina postupů chrání obviněné lépe než oběti.

Část problému spočívá v nevymahatelnosti zásad důvěrnosti, které tak nemohou odvetě zabránit. Osobě označené za původce obtěžování i těm, kteří je obvinili, se sděluje, že stížnost je důvěrná,



protože **osoba označená za původce obtěžování je nevinná, dokud se neprokáže její vina²**. Osoby označené za původce obtěžování se často domnívají, že se mohou svěřit svým přátelům. O stížnosti mohou promluvit i členové*členky managementu, kterým je adresována, ať již poptávají vyjádření na podporu stížnosti, nebo obviněné*ho. Bez ohledu na to, jak se informace dostane ven, se pak mohou přátelé obviněné*ho mstít.

Další součástí problému jsou **pravidla dokazování**. Řada společností používá k určení skutku standard „nade vši pochybnost“, nikoli nižší standard „převahy důkazů“, který u žalob na obtěžování uplatňují soudy. Proto je téměř nemožné prokázat vinu bez přiznání nebo svědecké výpovědi. Pokud je podle zaměstnavatele původcem*původkyní oznámeného jednání některý ze zaměstnanců*zaměstnankyň, verdikt zpravidla podléhá mlčenlivosti, a tak se nedostane ven zpráva, že by se například ženy měly vyhýbat Jiřímu. Řada obětí/přeživších byla po podání oznámení napadena, degradována nebo propuštěna.

Dalším důvodem je neochota **aplikovat účinné sankce** osoby, které se obtěžování dopustily. Společnosti někdy nabízejí obětem, že je převedou na jiné oddělení nebo místo, ale ve skutečnosti téměř nikdy nepřevedou ani nepropustí osobu označenou za původce obtěžování, protože se obávají, že by je zažalovala. Místo toho obvykle nařídí další školení. Mnohé společnosti dokonce verdikt před stěžovatelem*stěžovatelkou tají, což může vést ke zvrácenému výsledku: Oběť, která svůj případ „vyhrála“, vidí, jak se její pachatel*ka pohybuje po chodbách, a v domnění, že tedy prohrála, propadá pesimismu, frustraci nebo hněvu a rozhodne se odejít z práce. Oběti vystavené odvetným opatřením však často odcházejí dlouho před vyřešením stížnosti.

Důkazy jsou **jednoznačné**: současný systém řešení stížností oběti/přeživší výrazně znevýhodňuje, a to kvůli nevymahatelnosti zásad důvěrnosti, přísným pravidlům dokazování a takovým sankcím, kdy osoba označená za původce obtěžování zůstává na svém místě. Navíc všichni vědí, že je systém zmanipulovaný. Stěžovatel*ka má pouze dvě reálné možnosti: buď obtěžování oznámit a nést následky, nebo je neoznámit. A v obou scénářích prohrává.

Alternativní systémy řešení stížností – Pokud současný systém nefunguje, jak můžete vy a vaše organizace dosáhnout lepších výsledků:

- o **Úřad ombudsovy**: Tento subjekt stojí mimo organizační hierarchii a při řešení stížností na sexuální obtěžování pracuje nezávisle. Ombudsosoba (dříve ombudsman) působí neformálně, neutrálně a skutečně důvěrně. O stížnosti musí vědět právě jen ona. Tento přístup má oproti současnému systému dvě výhody: Oběť má možnost určit, zda se má s její stížností seznámit obviněná osoba, a nezahajuje se žádné legalistické řízení. V posledních několika desetiletích vznikla řada kanceláří ombudsovy v akademické sféře, advokátních kancelářích a mediálních organizacích. Chce-li taková kancelář řešit

² V ČR je zásada presumpce nevinny zásadou trestního práva a v civilním, pracovněprávním právu se neuplatňuje, není povinností zaměstnavatele původci problematického jednání cokoli dokazovat. Zaměstnavatel/ka musí uvést výpovědní důvod a výpověď odůvodnit, nic se původci jednání ale nedokazuje.

problémy s obtěžováním, měla by výslovně stanovit, že se na ni mohou pracující se svými stížnostmi a obavami obracet důvěrně. Nejdůležitější na systému ombudsosob je, že si oběti/přeživší ponechávají kontrolu nad situací. Pokud oběť/přeživší nechce, aby se o její výpovědi dozvěděl* a osoba označená za původce obtěžování, je to v pořádku – ombudsosoba ji může vyslechnout důvěrně a pomoci jí promyslet si možnosti. Kanceláře ombudsosoby většinou, nicméně nikoliv vždy a všechny, nepořádají žádná formální řízení, neřídí se žádnými pravidly dokazování a nijak neomezují to, jak lze o problému hovořit s ostatními³. Díky sledování stížností podle oddělení a místa mohou navíc identifikovat problémová místa, kterým je třeba věnovat pozornost, a upozornit na ně vedoucí. O stížnostech mívají lepší přehled. Zřídit kancelář ombudsosoby není těžké. Potřebujete základní pravidla pro vyřizování stížností, která vám pomůže navrhnout profesionál*ka v oboru, a to s ohledem na zásady International Ombuds Association.

o

TIPY A DOPORUČENÍ

Ombudsosoba může mít neformální i formální roli. Zároveň může samotné její zřízení fungovat jako preventivní nástroj v rámci vytváření kultury neobtěžování na pracovišti.

Výhodou pak je, pokud je pozice ombudsosoby spojená s psychologickou podporou a nabízí pomoc a provedení pro řešení problému sexuálního obtěžování od A až do Z: včetně poradenství, intervence, ale i formálního či neformálního řešení

- o **Dobrovolné řešení sporů:** Hledáte-li alternativu někde na půl cesty mezi formálním postupem řešení stížností a kanceláří ombudsosoby, zvažte systém řešení sporů s pomocí mediace. V tomto modelu mediátor*ka vyslechnou stížnost, vyrozumí osobu označenou za původce obtěžování a snaží se nalézt uspokojivé řešení pro obě strany. Někteří zaměstnavatelé využívají profesionální mediátory*mediátorky, jiní na tuto práci proškolí někoho z týmu. Tento systém netrpí tolika rozpory jako legalistický postup řešení stížností. To často vyhovuje obětem, protože řada z nich chce hlavně, aby už nebyly obtěžovány. Oběť by se však neměla zdráhat odhalit osobě označené za původce obtěžování svou totožnost a obě strany musí být odhodlány najít řešení. Je zřejmé, že tento přístup nefunguje v těch nejkřiklavějších případech obtěžování, kdy je jediným rozumným řešením osobu propustit. Výhodou dobrovolného řešení sporů je, že oběť/přeživší se může v klíčových okamžicích procesu rozhodnout, zda bude v řešení sporu pokračovat. Má-li oběť/přeživší po zahájení procesu pocit, že osoba označená za původce obtěžování k řešení sporu nepřistupuje v dobré víře nebo že je třeba stížnost řešit více legalisticky, může z procesu vystoupit a podat formální stížnost. Tomu je však lepší se vyhnout.
- o **Povinná arbitráž** je dnes v módě. Zavede-li zaměstnavatel zásadu povinné arbitráže, musí se všichni stávající i noví zaměstnanci*zaměstnankyně písemně vzdát práva na vedení právních sporů v souvislosti se zaměstnáním, včetně případů údajného obtěžování. Výměnou za to je jim přislíbeno, že jakýkoli nárok, který vznesou, bude předán

³ Záleží však na statutu a zřízení dané pozice. V některých případech jsou naopak jejich pravidla a postupy jasně dány a existují jasné formalizované procesy.

k nezávislému posouzení v externím rozhodčím řízení. Rozhodce*rozhodkyně vyslechne obě strany sporu a vydá závazné rozhodnutí. Povinná arbitráž je v módě, protože firmy nejlépe chrání před soudními spory. K řešení sporů však dochází jen zdánlivě. Podpisem rozhodčí doložky se zavazujete zachovat důvěrnost případného sporu, řídit se rozhodčím rozhodnutím a neřešit pracovněprávní spory soudní cestou. Pokud má však oběť/přeživší pocit, že rozhodčí řízení nefunguje, nemá možnost obrátit se na formální systém pro řešení stížností. Ani nemá vliv na výběr rozhodce*rozhodkyně, což je pro ni nevýhodné: Rozhodce*rozhodkyně chce se společností spolupracovat i do budoucna, a proto u ní nemusí chtít shledat závažné pochybení.

- o Změna kultury: V boji proti obtěžování nestačí reagovat na zjištění soudů. Budete potřebovat změnit svou organizační kulturu tak, aby se tento boj stal součástí vaší mise. Do tohoto úsilí by se mělo zapojit co nejvíce lidí. Je třeba vytvořit systémy odpovědnosti, ve kterých se na dohledu podílí každý. To lze zajistit s pomocí trojice nástrojů:
- programy výcviku školitelů*školitelek, které tým obohacují o expertizu v oblasti obtěžování;
 - pracovní skupiny pro obtěžování, ve kterých mají lidé z týmu na starosti diagnostiku problémů a návrhy řešení; a
 - otevřené zveřejňování statistik, aby každý mohl sledovat dosažený pokrok.
 - **Programy výcviku školitelů*školitelek:** Lidé v týmu, kteří se dobrovolně přihlásí k výcviku na pozici školitele*školitelky v oblasti obtěžování, mají tendenci převzít vůdčí úlohu ve snaze o změnu kultury. Tento přístup je levnější než využívání externích školitelů*školitelek a mnohem účinnější než online kurzy ukončené zaškrťávacím testem. Řešení uzpůsobená potřebám společnosti může navrhnout pracovní skupina pro obtěžování.
 - Pracovní skupiny pro obtěžování: Zřízení pracovní skupiny je konkrétní věc na podporu rozmanitosti, kterou můžete na pracovišti udělat. Zapojením více lidí lze také omezit obtěžování. Generální ředitel*ka může pracovní skupinu pro obtěžování zřídit a požádat vedoucí oddělení, aby se k ní osobně nebo v zastoupení připojili*y. Pracovní skupina se může zabývat záznamy personálního oddělení o stížnostech na obtěžování, s lidmi napříč firmou vést rozhovory o jejich zkušenostech, studovat interní data o tom, jaké typy pracovníků od firmy odcházejí apod. Jakmile zjistí, jaké má společnost konkrétní problémy a kde se vyskytují, může uspořádat brainstorming řešení a výsledky předat zpět do oddělení, která jsou ve skupině zastoupena. Možná je třeba promíchat pracovní týmy, aby ženy nebyly tak často v početní nevýhodě. Možná je třeba, aby firma zapojila více žen do náboru nebo více mužů do pořádání školení o obtěžování. Krása tohoto přístupu spočívá v tom, že umožňuje přizpůsobit řešení potřebám dané společnosti. Kdo jiný by měl tato řešení vymyslet lépe než lidé, kteří znají dané pracoviště a kulturu? A jak lépe získat management i celý tým pro cíl zastavit obtěžování než tím, že je zapojíme do pracovní skupiny? Známa psychologická poučka říká, že lidi pro svou věc nejlépe získáme, když je přimějeme, aby nám s ní pomohli.
 - Zveřejňování statistik: „Co nemůžeš změřit, nemůžeš ani řídit“ – toto rčení funguje i obráceně. Pokud zveřejníme data svědčící o určitém problému,

management se na něj zaměří a jeho řešení se stane součástí kultury. Kancelář ombudsovy může zveřejňovat počet stížností podle jednotlivých oddělení. Problémová oddělení a místa pomůže odhalit každoroční průzkum v týmu. Většina vedoucích nemá představu o tom, jak si vedou jejich vlastní oddělení, protože lidé jen zřídka podávají formální stížnosti. Když upozorníme na místa, kde se problémy vyskytují, můžeme tím změnit kulturu.

Tipy a doporučení pro mladé pracující

1. Jedním z prvních kroků k překonání sexuálního obtěžování je **přiznat si, co se vám stalo, a uvědomit si, že to nebylo správné** (Gordon, 2021). Sexuální obtěžování je totiž závažný problém, který je upraven zákonem. Obtěžovat osobu kvůli jejímu pohlaví je protiprávní. Nezákonné jsou rovněž nevídané sexuální návrhy, žádosti o sexuální přízeň/laskavost, nevhodné doteky, sexuální poznámky, sexuální šikana a šíření sexuálně urážlivých vtípů. Za sexuální obtěžování je považováno nežádoucí jednání, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření nevhodného prostředí. Sexuální obtěžování navíc není jen obtěžování ženy mužem, i když to je jeho zdaleka nejčastější forma. Je třeba vnímat i existenci a protiprávnost sexuálního obtěžování ženy ženou, muže mužem a muže ženou. Nezákonným se obtěžování stává, když vytváří toxické pracovní prostředí nebo nepříznivé pracovní podmínky. Příkladem řešení je propuštění nebo důtka kvůli sexuálnímu obtěžování (Gordon, 2021).
2. **Dopady na oběti/přeživší:** Na trauma sexuálního obtěžování reaguje každý člověk jinak. Nicméně pokud jste se stali jeho obětí, můžete být nejprve v šoku a poté přejít k popírání. Tyto reakce jsou normální a obvykle po nich následuje pocit viktimizace, často doprovázený snížením sebevědomí. Navíc můžete reagovat tak bouřlivě, že můžete mít dokonce problémy s každodenním fungováním. Klíčové je **problém řešit, nebo z pracovního prostředí odejít**. Rovněž není neobvyklé, že oběti sexuálního obtěžování mají potíže se spánkem. Může jim dělat problém ráno vstát, jíst, cvičit nebo dělat cokoli, čím se dříve bavily. Mezi další možné příznaky vyvolané sexuálním obtěžováním patří bolesti hlavy, špatné soustředění, zapomnětlivost, žaludeční obtíže a zvýšený krevní tlak. Můžete také prožívat zradu, hněv, bezmoc, beznaděj a ztrátu kontroly. A v extrémních případech se u obětí mohou objevit deprese, úzkosti a myšlenky na sebevraždu (Gordon, 2021).
3. **Jak se uzdravit ze sexuálního obtěžování:** Povznést se nad sexuální obtěžování na pracovišti vám může připadat jako velmi náročný úkol. Ve své situaci můžete mít pocit, že se nedokážete pohnout nebo nemáte žádnou naději. Díky usilovné práci a poradenství nebo terapii byste však měli být schopni dát svojí zkušenosti nějaký smysl, uzdravit se z ní a jít dál. Zde je několik kroků k **uzdravení ze sexuálního obtěžování**, které může podniknout každá oběť/přeživší osoba (Gordon, 2021):
 - a. **Přijměte to, co se stalo.** To znamená, že musíte svou zkušenost validovat. Nebagatelizujte to, co se stalo, ani pachatele*pachatelku neomlouvejte. Dovolte si prožívat své emoce. Neuzavírejte v sobě bolest a hněv, které cítíte. Naučte se tyto pocity zdravě vyjádřit. Možností je třeba modlitba, meditace, jóga a další antistresové aktivity.

- b. **O obtěžování si s někým promluvte.** Vždy pomůže, když si promluvíte s někým důvěryhodným. Pokuste se najít člověka, který bude respektovat vaše pocity a váš pohled na věc. Nesdělujte své myšlenky a pocity někomu, kdo vám bude říkat, že přeháníte nebo jste přecitlivělí. Pokud nemáte nikoho, s kým byste si mohli o své zkušenosti promluvit, zvažte možnost přidat se k nějaké podpůrné skupině nebo založit svou vlastní.
 - c. **Pište si o své zkušenosti deník.** Popište, jak vás sexuální obtěžování ovlivnilo. Prozkoumejte různé emoce, které cítíte. Někdy je užitečné napsat do deníku i dopis osobě, která vás obtěžovala. Napište v něm všechno, co byste bývali chtěli říct, ale neřekli. Může být velmi léčivé dostat to všechno ze sebe ven. Díky psaní deníku můžete také snáze nalézt v tom, co se vám stalo, nějaký smysl. A deník je bezpečné místo, kde můžete říct vše, co máte na mysli, bez cenzury.
 - d. **Přestaňte se obviňovat.** To, co se vám stalo, nebyla vaše vina. Nezpůsobili jste to a toho druhého jste nemohli ovlivnit. Pamatujte také, že se nemáte za co stydět a neměli byste se cítit provinile. Když se budete obviňovat, tak vám uzdravení potrvá déle. Jediným viníkem je pachatel*ka. To on*a se rozhodl*a, že vás bude sexuálně obtěžovat. Jedinou volbou, kterou v této věci máte, je, jak se s tím, co se vám stalo, vypořádáte. Pamatujte, že máte plnou kontrolu nad tím, jak budete reagovat a kam se odsud posunete. Soustřeďte se na tuto skutečnost a čerpejte z ní sílu.
 - e. **Uzavřete svoji zkušenost.** Důležitou součástí uzdravování je nechat minulost za sebou a odpoutat se od prožitého traumatu. To někdy znamená změnit zaměstnání nebo kariéru. Také ale můžete zjistit, kdo skutečně jste. Příliš často je identita člověka spojena s jeho prací. Odhlédněte od práce a znovuobjevte to, co vás dělá vámi. Začněte s novým koníčkem a rozvíjejte nové zájmy. A hlavně neprodlévejte nad tím, co se vám stalo. Najděte zdravý způsob, jak minulost hodit za hlavu, a k věcem, které jsou součástí vašeho života, se snažte přistupovat pozitivně.
 - f. **Na základě svojí zkušenosti pomáhejte druhým.** Někdy můžete v tom, co se vám stalo, nalézt smysl, když si svou zkušenost nějak začleníte do života. O tom, co jste zažili, můžete například blogovat – a čtenářům nabízet doporučení. Také můžete vést podpůrnou skupinu, vytvořit webové stránky pro oběti obtěžování nebo přednášet. Další možností je dobrovolná práce v neziskových organizacích, které se zabývají sexuálním obtěžováním. Klíčem je vzít negativní zkušenost a proměnit ji v něco pozitivního. Když to dokážete, budete odolnější.
 - g. **Najděte si terapii.** Pokud je pro vás po této zkušenosti obtížné jít dál, může vám pomoci navštěvovat terapeuta*terapeutku specializující*ho se na řešení sexuálního obtěžování na pracovišti nebo na sexuální útoky/násilí. Většinou se doporučuje zvážit výhody interní a externí pomoci, někdy je nejlepší vyhledat terapii mimo místo, kde k sexuálnímu obtěžování došlo. Nejenže tím přispějete k ochraně svého soukromí, ale někomu, kdo není spojen s organizací, kde k obtěžování došlo, se i snáze otevřete.
4. Několik dalších poznámek (Gordon, 2021):
- a. Úkol vypořádat se s traumatem sexuálního obtěžování byste neměli odkládat ani přehlížet. Naslouchejte pocitům, které jsou v jádru vašeho zážitku, a naučte se s těmito emocemi zdravě vyrovnávat. Příliš často se lidé snaží otupit své pocity jinými věcmi, třeba pilnou prací nebo jídlem.



- b. Ve snaze otupit bolest a na nějakou dobu zapomenout se někteří uchýlí i k drogám a alkoholu. To však nejsou zdravé způsoby vyrovnávání se s bolestí. Pokud zjistíte, že si sami nedokážete osvojit vhodné dovednosti pro zvládnání bolesti, požádejte svého lékaře*svou lékařku, aby vám doporučil*a terapii u někoho renomovaného. Pamatujte, že vyhledání poradenství není známkou slabosti. Ve skutečnosti to svědčí o vaší moudrosti a odvaze.

Tipy pro přátele obětí/přeživších sexuálního obtěžování

Máte-li mezi přáteli nebo v rodině osobu, která se potýká s následky sexuálního obtěžování, možná jí chcete pomoci, a jen nevíte, kde začít. Často stačí jen osobě naslouchat a být jí oporou.

Nemusíte za ni nic napravovat ani jí dávat moudré rady. Váš nejdůležitější úkol je mít trpělivost s tím, čím prochází, a podpořit ji tam, kde to jde. Potřebuje vědět, že je s vámi v bezpečí a že jí věříte. Můžete jí také připomenout, že k obtěžování nedošlo její vinou. Zde je seznam dalších tipů pro případ, že budete takto komunikovat s osobou z okruhu svých přátel:

Pamatujte: nesuďte ji. Snažte se pochopit její pocity a nabídněte jí oporu. Buďte jí nablízku, kdykoli můžete, a povzbuzujte ji, aby si promluvila i s dalšími lidmi.

Povzbuzujte ji, aby zůstala ve spojení. Nejhorší, co může váš přítel*vaše přítelkyně udělat, je upadnout do izolace nebo trávit hodně času o samotě. I když je stažení se do soukromí u obětí/přeživší obtěžování běžné, k uzdravení jí to nepomáhá. Povzbuzujte ji, aby zůstala ve spojení s vámi i s dalšími lidmi.

Respektujte její hranice a v případě potřeby jí poskytněte prostor. Nezapomeňte, že její hranice byly aktem sexuálního obtěžování narušeny, takže bude pravděpodobně dost tvrdě bojovat za vytvoření hranic nových. Dopřejte jí k tomu volnost. Neduste ji pozorností ani pomocí.

Nechte ji, aby se uzdravovala svým vlastním tempem. Nespěchejte na ni ani se nesnažte věci napravit. Každý se uzdravuje jiným tempem. Snažte se být trpěliví, pokud mu to, než se přes svůj zážitek přenese, trvá déle, než by podle vás mělo.

Podporujte její rozhodnutí, i když s ní nesouhlasíte. Je velmi důležité, aby se rozhodovala sama. Když jí dáte prostor, kontroly nad svým životem se znovu zmocní podle sebe. Je sice v pořádku, že jí něco navrhujete, ale nesnažte se jí kontrolovat ani jí říkat, co má dělat.

5. Co by měla dělat **oběť sexuálního obtěžování na pracovišti** (Legal Voice, 2022):
 - a. Řekněte tomu, kdo vás obtěžuje, aby přestal. Pokud je vám to nepříjemné nebo nepřipadá bezpečné, snažte se obtěžující osobě dát jasně najevo, že její urážlivé chování není vítáno.



- b. Oznamte obtěžování vedení a požádejte, aby s ním něco dělalo. Oznamte obtěžování osobě s rozhodovací pravomocí. Pokud má váš zaměstnavatel u sexuálního obtěžování na pracovišti zavedené stížnostní postupy, řiďte se jimi. Snažte se podat stížnost písemně. Pokud je to možné, mějte s sebou při podávání stížnosti svědka*svědkyni, které*mu důvěřujete. Pokuste se získat nějaký důkaz o tom, že zaměstnavatel vaši stížnost skutečně obdržel, a o datu a čase jejího podání (například si od zaměstnavatele vyžádejte písemné potvrzení o obdržení vaší stížnosti). Uchovejte si kopii své stížnosti. Většinou platí, že ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele podle antidiskriminačního práva je třeba, aby byl zaměstnavatel na obtěžování upozorněn a měl možnost problém řešit.
- c. Při šetření vaší stížnosti se zaměstnavatelem spolupracujte. Využijte všech možností prevence nebo nápravy, které zaměstnavatel nabízí.

Případové studie

PŘÍPAD 1: Je zaměstnavatel odpovědný za případ sexuálního obtěžování, pokud by zaměstnanec výměnou za romantické nebo sexuální služby mohl:

- Přijmout pracovní nabídku
- Získat povýšení
- Získat zvýšení platu/mzdy
- Získat příležitosti (např. lepší projekty, více volna)
- Získat jiné zvláštní zacházení
- Vyhnout se vyšetřování na pracovišti (jak je popsáno výše)
- Vyhnout se degradaci/odvolání z pracovní pozice
- Vyhnout se ukončení pracovního poměru

PŘÍPAD 2: Co by měl zaměstnavatel udělat, když poté, co si servírka stěžovala na obtěžování, manažerka, které to řekla, prozradila stížnost kolegům z práce, kteří servírku podrobili nonstop vtipům?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PŘÍPAD 3: Je šéfkuchař odpovědný za řešení problémů, pokud se vyskytnou mezi personálem kuchyně?

PŘÍPAD 4: Byl zaměstnavatel odpovědný za sexuální obtěžování svých zaměstnankyň na pracovišti servisním technikem, který na místě opravoval kancelářské vybavení?

PŘÍPAD 5 Může zaměstnavatel nést odpovědnost za incidenty, ke kterým dojde během služebních cest, firemních večírků nebo jiných akcí souvisejících se zaměstnáním?

PŘÍPAD 6: Byla zaměstnavatelka odpovědná za chování svého manžela, který sexuálně obtěžoval pečovatelku?

PŘÍPAD 7: Kdo nese odpovědnost, pokud smluvní pracovník údržby má opakovaně chlípné poznámky na adresu mladé nájemnice?

PŘÍPAD 8: Přemýšlejte o tom, zda nahlášení sexuálního obtěžování ovlivňuje vaši práci?

Pro odpověď se podívejte na video zde: https://www.youtube.com/watch?v=GX_YBOGSszA

PŘÍPAD 9: Sexuální obtěžování na pracovišti. Jak se efektivně vypořádat s obtěžovatelem

Pro odpověď se podívejte na video zde: <https://www.youtube.com/watch?v=k-IjkbQyeJE>

PŘÍPAD 10: (Právník) Jak nahlásit sexuální obtěžování na pracovišti právně správným způsobem?

Pro odpověď se podívejte na video zde: <https://www.youtube.com/watch?v=R4PiO1Hd0z0>



Zdroje

Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. (2020). GUIDELINE Preventing and responding to workplace sexual harassment. Retrieved from https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

EQS Group (2023). How Companies Can Prevent Sexual Harassment in the Workplace. Retrieved from <https://www.eqs.com/compliance-blog/sexual-harassment-workplace/>

Leburu, G. . (2023). FROM 'VICTIM' TO 'SURVIVOR': DECONSTRUCTING THE PERVASIVE NOTION OF VICTIMHOOD IN DISCOURSES AROUND PROGRAMMES DEALING WITH GENDER-BASED VIOLENCE. Social Work/Maatskaplike Werk, 59(3). <https://doi.org/10.15270/59-3-1140>

Gordon, Sherri. (2021). How to Heal From Workplace Sexual Harassment. Updated on August 08, 2021. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/healing-from-sexual-harassment-in-the-workplace-4151996>

Dobbin, F., Kalev, A. (2020). Why Sexual Harassment Programs Backfire. And what to do about it. Retrieved from <https://hbr.org/2020/05/why-sexual-harassment-programs-backfire>

Ontario Human Rights Commission. (2023). Preventing and responding to sexual harassment. <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>

Council of Europe. (1950). "Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms." Council of Europe Treaty Series 005, Council of Europe, 1950.

CIPD. (2021). Sexual harassment in the workplace. Practical support around key areas to tackle sexual harassment and bullying at work. Retrieved from <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/harassment/sexual-harassment-work-guide#gref>

i-Sight. (2023). 11 TYPES OF WORKPLACE HARASSMENT (AND HOW TO STOP THEM). The workplace harassment epidemic has been exposed. Do you know what to look for and what to do about it? Retrieved from <https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>

United Nations, the Office of the High Commissioner for Human Rights. (1985). UNIVERSAL INSTRUMENT Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power. ADOPTED 29 November 1985 BY General Assembly resolution 40/34. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justi>



ce-victims-crime-and-abuse#:~:text=%22Victims%22%20means%20persons%20who%2C,withi
n%20Member%20States%2C%20including%20those

American Psychological Association. (2023). *Victim*. *APA Dictionary of Psychology*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/victim>

McBride, Jeremy. (2009). *THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS ON VICTIMS' RIGHTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS*. Retrieved from <https://rm.coe.int/council-of-europe-georgia-european-court-of-human-rights-case-study-vi/16807823c4>

Schwark, S., & Bohner, G. (2019). *Sexual Violence—“Victim” or “Survivor”*: News Images Affect Explicit and Implicit Judgments of Blame. *Violence Against Women*, 25(12), 1491–1509. <https://doi.org/10.1177/1077801218820202>

Yilmaz T. (2021). *Victimology from clinical psychology perspective: psychological assessment of victims and professionals working with victims*. *Curr Psychol*. 2021;40(4):1592-1600. doi: 10.1007/s12144-021-01433-z. Epub 2021 Feb 5. PMID: 33584080; PMCID: PMC7864618.

van Dijk, J. J. M. (1999). *Introducing victimology*. In J. J. M. van Dijk, R. G. H. van Kaam, & J. Wemmers (Eds.), *Caring for crime victims: Selected proceedings of the Ninth International Symposium on Victimology, Amsterdam, August 25-29, 1997* (pp. 1-12). Criminal Justice Press.

Tegna2017 (2018). *The Importance of Psychology in Today's World*. Retrieved from https://www.udc.edu/social-udc/2018/03/07/importance_psychology_todays_world/#:~:text=Essentially%2C%20psychology%20helps%20people%20in,to%20better%20predict%20future%20behavior.

Plante TG. (2005). *Contemporary clinical psychology*. New Jersey: Johyn Wiley & Sons; 2005.

Victim Support. (2023). *Sentencing*. Retrieved from <https://www.victimsupport.org.uk/going-court/sentencing/>

Legal Voice. (2022). *Sexual Harassment at Work*. Retrieved from <https://legalvoice.org/sexual-harassment-at-work/#:~:text=They%20must%20be%20shared%20with,reports%20of%20workplace%20sexual%20harassment>.

- *resources for the representatives of employers who are interested more on a certain topic*



MODUL 5: PRÁVNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Odpovědnost a zákonné povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti

Úvod: právní úprava

Všechny partnerské země projektu jsou členskými státy Evropské unie. Kromě jimi ratifikovaných mezinárodních smluv – především těch dojednaných na půdě Organizace spojených národů (OSN) a jejích specializovaných agentur, zde zejména Mezinárodní organizace práce (MOP), a Rady Evropy (RE) – jsou proto vázány **právem Evropské unie**, které se vztahuje na všechny členské státy, pokud si nedojednaly nějaké výjimky. Těch je však velmi málo a zde se jimi nebudeme zabývat, patří spíše do vnitrostátních předpisů jednotlivých zemí.

Evropská unie se ve svých právních dokumentech velmi obsáhle zabývá problematikou diskriminace ve vztahu k trhu práce a zaměstnanosti, neboť **volný pohyb osob** je důležitým pilířem a základním principem, na kterém staví od svých historických počátků. A právě diskriminace – ke které podle těchto právních předpisů patří i (sexuální) obtěžování – je považována za jednu z možných překážek toho, aby se každý člověk mohl realizovat podle svých schopností bez ohledu na pohlaví/gender, barvu pleti, národnost, zdravotní stav, politické či jiné smýšlení atd. Jen při splnění tohoto předpokladu se mohou lidé účinně uplatnit v pracovním životě a maximálně naplnit svůj potenciál. To je ve zkratce jakýsi cíl EU v této oblasti. Důraz je kladen zejména na ekonomickou stránku věci, která je od počátků prosazována především prostřednictvím Evropského (hospodářského) společenství (EHS/ES). To se později stalo jedním ze základních článků samotné unie.

Zhruba od 70. let 20. století lze pozorovat rostoucí zájem Evropské unie (tehdy Evropského hospodářského společenství, EHS) o problematiku **rovnosti** na trhu práce. Tehdy tuto oblast upravila několika **směrnicemi**, čímž zde položila určitý základ – spolu s úmluvami Mezinárodní organizace práce, která má však na rozdíl od EU globální působnost a její právo není přímo závazné, pokud příslušné úmluvy nejsou jednotlivými státy ratifikovány.

Z pohledu našeho projektu a zemí, které se na něm podílejí, můžeme právo Evropské unie považovat za jakési **společné minimum**, které nás spojuje a stanoví povinnosti společné pro všechny tyto země. Vnitrostátní právní předpisy a jiné mezinárodněprávní závazky, kterými se nyní nebudeme zabývat, jsou mimo působnost EU (dodejme, že vnitrostátní dimenzi se budeme věnovat v pozdější části tohoto textu).

Právo Evropské unie a zaměstnanost

Zrekapitulujme si, jak vzniká právo Evropské unie (pozn.: pojem „evropské právo“ je širší, neboť zahrnuje i závazky Rady Evropy, proto je vhodnější používat označení právo EU):



Primární právo EU – jde o právo nejvyšší úrovně a tvoří je tzv. smlouvy, tj. smlouvy o založení Evropské unie a jednotlivých evropských společenství, které vzniku EU předcházely. Kromě Evropského (hospodářského) společenství (EHS/ES) se jedná o Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO) a Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom). Všechna tato společenství byla založena v letech 1950–1960. Samotná EU vznikla 1. ledna 1993.

Sekundární právo EU se skládá z několika typů dokumentů, které se liší mírou závaznosti pro jednotlivé členské státy:

- nařízení – jsou v plném rozsahu přímo závazná pro všechny členské státy,
- směrnice – jsou pro členské státy závazné v hlavních požadavcích. Na členských státech však zůstává, jakým způsobem je zapracují do svých vnitrostátních předpisů,
- rozhodnutí – jsou závazná pouze pro státy, kterým jsou určena,
- stanoviska – mají spíše výkladovou povahu,
- doporučení – nejsou právně závazná, ale obsahují postupy doporučené orgány EU.

Judikaturu EU utváří Soudní dvůr Evropské unie (SDEU), který dohlíží na provádění a výklad práva EU. Na tento soud se mohou obrátit pouze členské státy, nikoli jednotlivé osoby (občané). Pozor, to je důležité i pro nás!

Terciární právo EU je neoficiální pojem zahrnující všechny ostatní právně nezávazné dokumenty typu strategických, taktických a provozních dokumentů v jednotlivých oblastech, kterými se EU zabývá.

TIPY A DOPORUČENÍ

Jádro evropské právní úpravy pracovních podmínek, včetně chování zaměstnanců a povinností zaměstnavatelů s ohledem na prevenci a řešení případné diskriminace, se nachází na úrovni **sekundárního práva**, konkrétně je součástí několika směrnic. Ty jsou tedy pro členské státy závazné v jádru svého poselství, jednotlivé státy si je však do svých vnitrostátních právních předpisů promítají různým způsobem.

Pro zaměstnavatele je náročné sledovat aktuální informace o právu EU a trendech v této oblasti. Využijte proto možnosti školení a udržujte styk s odborníky*odbornicemi, kteří*které v této oblasti pracují.

Zaměstnání přitom patří do sféry, která v EU podléhá tzv. harmonizaci, ale nepatří plně do její pravomoci. O věcech, které EU ve svých právně závazných dokumentech neupravuje, plně rozhoduje národní právo. Uplatňuje se zde tzv. princip subsidiarity, podle nějž se mají situace řešit co nejbližše těžišti jejich vzniku.

Právní povinnosti EU v ochraně proti diskriminaci v zaměstnání

V článku 2 směrnice 2006/54/ES je sexuální obtěžování definováno takto: pokud dojde k jakékoli formě **nežádoucího** chování sexuální povahy, vyjádřeného **verbální, neverbální nebo fyzickou formou**, které má za účel nebo za následek **narušení důstojnosti osoby** a vytvoření zstrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.



Jde tedy o velmi širokou definici, hlavní však je, že se týká jakéhokoli nevhodného nebo nežádoucího chování bez ohledu na jeho formu, které zasahuje do důstojnosti osoby a vytváří nežádoucí prostředí. A to samozřejmě platí i pro pracovní prostředí.

Shledá-li soud, že k diskriminaci s vysokou mírou pravděpodobnosti došlo, aplikuje, jak vyplývá z čl. 19 výše uvedené směrnice (2006/54/ES) institut tzv. sdíleného důkazního břemene, který funguje tak, že v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Evropská unie v současné době připravuje nebo již schválila některé další směrnice, které se dotýkají oblasti genderové rovnosti, a mohou tedy v širším slova smyslu zasahovat i do prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti. Jedná se především o následující právní předpisy – některé již ve fázi transpozice do vnitrostátních předpisů členských států:

- **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii,**
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU,**
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie,**
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních.**

Důležité:

Všechny tyto směrnice jsou dostupné v jazycích jednotlivých členských států na stránkách EUR-lex: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>.

TIPY A DOPORUČENÍ

Velmi důležitá je zejména směrnice týkající se ochrany osob, které oznamují porušení práva EU (tzv. **whistleblowing**), neboť zakazuje jakákoli odvetná opatření vůči osobám, které oznámí mj. např. případ (sexuálního) obtěžování na pracovišti.

Vstoupila v platnost v loňském roce a řada organizací se již těmito případy začíná zabývat. Je žádoucí proces synchronizovat s procesem práce s negativními jevy, řešením stížností na obtěžování a v případě oznámení těchto případů dobře propojit s GDPR. Doporučujeme propojit systém ochrany whistleblowingu s přijatými zásadami prevence obtěžování a diskriminace na pracovišti.



Případová studie a otázky

Pozorně si přečtete následující případovou studii. Po ní bude následovat několik otázek, se kterými budeme nepřímo pracovat ve zbytku tohoto modulu.

Petra již řadu let pracuje ve firmě jako technická asistentka a také se dlouhodobě potýká se sexuálními obtěžováními ze strany svého kolegy. To se začalo projevovat nenápadně a plíživě, ale postupně se projevy stupňovaly. Petra se kvůli obtěžování v práci necítí dobře, a proto začala situaci nedávno řešit. Jako asistentka často vede různá jednání nebo se účastní schůzek s klienty či lidmi z firmy, takže se od ní očekává, že bude chodit do práce vhodně oblečená. Petra s tím nikdy neměla problém, ráda nosí kostýmy, sukně apod. Když však zrovna nemá jednání, ráda v kanceláři sako odloží. Pravděpodobně v této situaci začala přitahovat zájem jejího kolegy, který ji pozoroval tak dlouho, až jí to začalo být nepříjemné. Například při rozhovoru nebo při obědě jí neustále hleděl do výstřihu a začal slovně komentovat její krásnou postavu, krásná prsa, že by je mohla využít v jiném oboru apod. Zpočátku k těmto projevům docházelo jen zřídka a byly „nenápadně“ schované mezi řečí, ale postupem času se začaly stupňovat a dostaly se téměř na denní pořádek. Petra nastoupila do firmy bez praxe a zpočátku se jí nechtělo kolegovi nic říkat. Navíc se jí s ním dobře spolupracuje a jsou v každodenním kontaktu, takže si to nechala líbit a nechtěla „dělat dusno“. V poslední době se však ve společnosti tohoto kolegy necítí dobře. Všimla si, že se dokonce začíná oblékat trochu jinak a kupuje si oděvy, které přitahují méně pozornosti a zakrývají ji více než kousky, které by zvolila normálně. Navíc kolega nedávno pronesl podobné poznámky o jejím vzhledu i na skupinovém jednání nebo před klienty.

Petra se proto na kolegu obrátila a snažila se s ním o situaci promluvit. Ten však vše zlehčil s tím, že „není holka“ a že „každá žena je přeci ráda, když si jí všímají a když ji pak muži ocení“. Obrátila se tedy na vedoucího úseku, ale ten jí řekl, že na takové věci nemá čas a že by si to měli s kolegou vyřídit mezi sebou, přeci jsou dospělí a vědí, jak se mají na pracovišti chovat. Ostatně pracují spolu v kanceláři bez problémů už dlouho, takže nechápe, v čem je problém.

Otázky k případové studii

(odpovědi lze přímo či nepřímo nalézt v následujícím i předchozím textu modulu)

- *Jedná se podle vás o případ sexuálního obtěžování?*
- *Lze v tomto případě hovořit o diskriminaci?*
- *Byla reakce šéfa adekvátní? Postupoval v souladu se zákonnými požadavky?*
- *Jak by měla firma (vedení, personální oddělení) v podobných situacích postupovat?*

Povinnosti zaměstnavatele v případě (sexuálního) obtěžování

Otázka

Je podle vás možné, aby zaměstnavatel dal ruce pryč od případu (sexuálního) obtěžování na pracovišti, o kterém se dozvěděl, s tím, že členové*členky týmu zapojení do této věci „jsou přeci dospělí, měli by se umět chovat a věc si vyřídit mezi sebou“?



Odpověď je, pro někoho možná překvapivě, záporná. Pokud k takovému jednání dojde mezi lidmi v týmu na pracovišti nebo v souvislosti s prací, je zaměstnavatel povinen jednat, a to prostřednictvím kompetentních osob, zejména vedoucí*ho a personálního oddělení.

Postup zaměstnavatele v otázkách obtěžování a sexuálního obtěžování lze rozdělit do několika hlavních oblastí či etap:

- **prevence** – vytváření pracovního prostředí, které je přátelské, inkluzivní a umožňuje každému vykonávat jeho práci. Sem patří i kroky přispívající ke zlepšení psychického zdraví zaměstnanců (tj. nejen prevence úrazů apod.),
- **nediskriminace** – aktivní kroky k odvrácení vzniku diskriminačního prostředí a chování, včetně (sexuálního) obtěžování,
- **postup řešení** – ideální je stanovit postup podávání stížností a šetření případných provinění. Určitým „minimem“ je v tomto směru platná legislativa, ta však neposkytuje vždy dostatečný návod všem zúčastněným. Proto je vhodné, aby si zaměstnavatel stanovil a nastavil postup řešení podobných případů,
- **řešení jednotlivých případů** – konkrétní kroky při zjištění (sexuálního) obtěžování na pracovišti nebo v souvislosti s prací, včetně vyvození příslušných pracovněprávních důsledků.

TIPY A DOPORUČENÍ

K podobným případům dochází čas od času na každém pracovišti, a čím je organizace větší, tím je jejich výskyt pravděpodobnější. Všude lze narazit na lidi, kteří se k druhým chovají nepříjemně, nevhodně nebo nedůstojně, ať již z neznalosti nebo záměrně. Proto je důležité zahrnout tuto problematiku do vstupního i následného školení, stanovit rámcové postupy pro sběr a řešení všech oznámených případů a vytvářet na pracovišti otevřenou atmosféru a kulturu, umožňující o takových problémech mluvit, řešit je, a především jim včas předcházet. Klíčová role zaměstnavatele spočívá v prevenci.

Shrnutí

- Zaměstnavatel musí ve věcech (sexuálního) obtěžování a diskriminace jednat aktivně!
- Úloha zaměstnavatele není pouze „reaktivní“, tj. řešit případy, které se vyskytnou, ale také preventivní, tj. vytvářet vhodné pracovní podmínky a klima na pracovišti!
- V otázkách bezpečnosti musí zaměstnavatel dbát nejen na „fyzické“ zdraví (fyzické v užším slova smyslu), ale také na zdraví duševní, které je případným sexuálním obtěžováním ohroženo. Zaměstnavatel je povinen vytvářet příznivé pracovní prostředí!
- Zaměstnanci*zaměstnankyně mají povinnost chovat se na pracovišti řádně a respektovat ostatní. Chování typu sexuálního obtěžování je zakázáno a podléhá různým postihům podle některých ustanovení pracovního práva, případně i práva občanského či trestního, a to



v závislosti na druhu, povaze a závažnosti deliktu (viz též pasáž o vnitrostátních právních předpisech níže).

- V případě sexuálního obtěžování je povinen zaměstnavatel jednat, tj. řešit případy či situace, o kterých je informován. I proto by měl ideálně připravit informační materiál o tom, jak podávat stížnosti a jak konkrétně budou řešeny.
- Zaměstnavatel nemůže přenechat řešení dané situace pouze zúčastněným osobám a rezignovat na svou roli, pokud situace vznikla v zaměstnání nebo v souvislosti s ním.

Vnitrostátní právní rámec

Cílem této části modulu je stručně zrekapitulovat, kde a jak jsou ve vnitrostátních právních předpisech zemí zapojených do našeho projektu stanoveny povinnosti zaměstnavatelů v oblasti prevence a řešení obtěžování a sexuálního obtěžování.

Česká republika

V ČR je rovnost všech lidí zakotvena v **Ústavě České republiky** a v Listině základních práv a svobod a konkrétně zásada nediskriminace je obsažena v **antidiskriminačním zákoně** a v pracovněprávních normách, zejména pak **zákoníku práce**, služebním zákoně a speciálních předpisech upravujících pracovní podmínky některých povolání (policie, hasiči, armáda apod.). Antidiskriminační zákon, na který ostatní pracovněprávní normy odkazují, a zákoník práce (služební zákon a další předpisy), zastávají v tomto směru zvláštní pozici – povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců upravují podrobněji.

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Dostupný na: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

- **Obtěžování** je zákonem definováno jako nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Má-li obtěžování sexuální povahu, je podle zákona považováno za **sexuální obtěžování**. Viz § 4 odst. 1 a 2.
- Podle této právní normy lze za **pronásledování** považovat jakékoliv nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle zákona – tj. pronásledováním je odvěta za oznámení případu obtěžování. Viz § 4 odst. 3.

Podle § 2 odst. 2 se rozlišuje diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obtěžování je projevem diskriminace a jako takové může být předmětem právní ochrany podle antidiskriminačního zákona, nejen podle zákoníku práce (viz níže).

Zákoník práce



Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Dostupný na: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1>

Vytváření pracovních podmínek v českém pracovním právu upravuje zejména § 16 zákoníku práce, podobně pak i další právní předpisy, např. zákon o státní službě (234/2014 Sb.) a předpisy upravující práci vybraných dalších povolání, zejména v armádě a policii. Klíčový § 16 zákoníku práce tedy stanoví, že:

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo genderové identity se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Vytváření bezpečného pracovního prostředí vychází mimo jiné z ustanovení § 224 odst. 1, kde je uvedeno, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Podobně pak ustanovení § 248 odst. 1: Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Dodejme, že zdravím se rozumí i zdraví duševní, nejen fyzické.

Podle platné právní úpravy má zaměstnavatel možnost vyvodit **následky**, v případě hrubého porušení pracovněprávních předpisů to může znamenat i (okamžité) zrušení pracovního poměru – viz zejm. § 50 zákoníku práce a násl. V pracovněprávních vztazích ve veřejné službě jsou tyto podmínky upraveny částečně odlišně.

Právní ochrany proti (sexuálnímu) obtěžování se lze domáhat **soudní cestou**, a to na základě porušení pracovněprávních předpisů a/nebo antidiskriminačního zákona, pokud jsou splněny další zákonné důvody.

Ve zvlášť závažných případech, kde je často přítomen i prvek omezování osobní svobody, pronásledování/stalkingu nebo násilí (fyzického, psychického, kombinovaného), se jedná o delikty, které mají rovněž povahu trestného činu a jejich řešení spadá do působnosti **trestního práva**, tj. v první fázi vyšetřování **Policie ČR**. U méně závažných deliktů je možné uplatnit i nástroje přestupkového práva, i když ty se v praxi příliš nevyužívají.

Kontrolní činnost v této oblasti vykonávají **úřady práce** (ÚP), zejména ve fázi nábory pracovníků, a v další fázi pak **Státní úřad inspekce práce** (SÚIP). Na tyto orgány veřejné moci



je možné se obracet i s porušením právních ustanovení o rovnosti v zaměstnání, která se vztahují i na oblast (sexuálního) obtěžování jako specifické formy diskriminace.

Viz:

- ÚP: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-zamestnani>
- SÚIP: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu>

Je také možné obrátit se na některé **nevládní neziskové organizace** které v ČR poskytují např. bezplatné právní služby nebo vám mohou pomoci s otázkou, na koho se obrátit či s kým situaci řešit. Jedná se např. o:

- Gender Studies, o.p.s.: <https://genderstudies.cz/>
- Konsent: <https://konsent.cz/>
- ProFem: <https://www.profem.cz/cs>

Veřejný ochránce práv poskytuje v diskriminačních otázkách metodickou pomoc a může posoudit, zda dle jeho názoru došlo v konkrétní věci k diskriminaci. Jeho stanovisko může potom sloužit jako důkazní prostředek pro soudní jednání nebo může samo zjišťování okolností věci přispět k dobrovolnému sjednání nápravy.

Viz:

- <https://www.ochrance.cz>

Německo

Obecný zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, **AGG**) poskytuje všem osobám ve světě práce komplexní ochranu před diskriminací na základě charakteristik uvedených v § 1 AGG. Z jeho ustanovení vyplývají konkrétní povinnosti zaměstnavatele (§ 12 AGG), sahající od preventivních opatření a neprodlených kroků až po obecné organizační povinnosti. Naopak zaměstnanci*zaměstnankyně jsou podle obecného zákona o rovném zacházení oprávněni požadovat po zaměstnavateli, aby podnikal příslušné kroky k jejich ochraně. Zaměstnavatel musí například přijmout preventivní opatření proti diskriminaci. Ta mohou mít podobu týmového školení nebo etického kodexu, který jasně deklaruje nepřipustnost diskriminace. K předcházení diskriminaci v pracovním prostředí by měli být pracující dostatečně proškoleni.

Kromě toho je zaměstnavatel povinen jednat, pokud zaměstnanci*zaměstnankyně v práci diskriminují jiné osoby. Zaměstnavatel je tedy povinen diskriminaci aktivně odvracet. V méně závažných případech může stačit výstraha nebo cílené školení, v závažnějších případech diskriminace pak mohou vhodná opatření zahrnovat změnu pracoviště, převedení na jinou práci nebo výpověď ze zaměstnání.



Zaměstnavatel je rovněž povinen chránit tým před diskriminací ze strany **třetích osob**, např. dodavatele*dodavatelky. Zaměstnavatel je povinen zpřístupnit plné znění AGG a informovat o postupu řešení stížností.

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

Právní definice sexuálního obtěžování (v souvislosti s obtěžováním na pracovišti) je uvedena v **antidiskriminačním zákoně**: „Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci ve vztahu k § 2 odst. 1 (1) až (4), pokud dochází k nežádoucímu chování sexuální povahy, včetně nežádoucích pohlavních aktů a žádostí o jejich provedení, fyzického kontaktu sexuální povahy, poznámek sexuální povahy, jakož i nežádoucího ukazování nebo veřejného vystavování pornografických snímků, jehož účelem nebo důsledkem je narušení důstojnosti dotčené osoby, zejména pokud vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí.“

Zákaz obtěžování byl v r. 2006 zahrnut i do AGG.

Zaměstnavatel je výslovně povinen **chránit zaměstnance*zaměstnankyně** před diskriminací. Konkrétně se jedná o to, že musí:

- informovat tým o právní ochraně před obtěžováním ve firmě a přijímat preventivní opatření k zajištění bezpečnějšího pracovního prostředí (prevenční a informační povinnost),
- zřídit orgán, u kterého mohou lidé v týmu podávat stížnosti, pokud jsou v práci diskriminováni nebo obtěžováni (stížnostní orgán podle § 13 AGG),
- brát každou stížnost vážně, prověřit konkrétní případ a v případě obtěžování přijmout preventivní opatření, aby se takové obtěžování nemohlo opakovat (povinnost jednat).

Konkrétní opatření, která by měla společnost zavést, nejsou zákonem předepsána, protože podnik zná svůj tým nejlépe.

Viz:

<https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered.person%20is%20liable%20to%20prosecution>.

<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/germany-sexual-harassment#:~:text=“Sexual%20harassment%20shall%20be%20deemed,the%20unwanted%20showing%20or%20public>



<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

Ústřední roli hraje **stížnostní orgán**, a proto je každý podnik povinen jej zřídit. Jeho hlavním úkolem je po podání stížnosti prošetřit a přezkoumat skutkový stav věci. Kromě toho může převzít i další úkoly, jako je poskytování informací nebo vyhodnocování postupu řešení stížností. Nepůsobí však jako poradenské pracoviště, které by bylo povinno zastávat se postižených osob. Stížnostní orgán spíše vykonává povinnosti zaměstnavatele při řešení stížnosti a musí jednat objektivně. V **postupu** řešení stížností by mělo být jasně stanoveno, jaké budou první **kroky** po podání stížnosti, kdo bude účastníkem, v jaké fázi se budou konat výslechy zaměstnanců*zaměstnankyň a jak se bude rozhodovat o ochranných opatřeních a sankcích.

Pokud v podniku došlo k diskriminaci ve smyslu AGG, musí zaměstnavatel přijmout **nápravná opatření** a kroky k ochraně postižených zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel v případě obtěžování nebo sexuálního obtěžování (§ 3 odst. 3 a 4 AGG) nepřijme žádná opatření k ukončení obtěžování nebo přijme opatření zjevně nevhodná, mají dotčení zaměstnanci*zaměstnankyňe právo přerušit výkon práce bez ztráty mzdy, pokud je to nezbytné pro jejich ochranu (§ 14 AGG).

Viz:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.htm>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

Na základě AGG byl v Německu zřízen **Spolkový antidiskriminační úřad**. Tento zákon vstoupil v platnost v roce 2006. Jeho cílem je prevence a odstranění diskriminace z důvodu rasismu nebo na základě etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity, a to v oblasti pracovního práva a s ohledem na některé aspekty občanského práva.

Viz:



https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-us/statutory_basis/statutory_basis_node.htm

[There are also informational and support hotlines which may be used in case of sexual harassment (only for women in some cases):

The Violence against women support Hotline – Support and counseling for women:

<https://www.hilfetelefon.de/en.html>

Berlin-Based Hotline for Women Affected by Violence:
<https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-support-hotline>

Itálie

Obecná zásada rovnosti žen a mužů je zakotvena

- **v článku 3 Ústavy Italské republiky:** „Všichni občané mají stejnou společenskou důstojnost a jsou si před zákonem rovni bez rozdílu pohlaví, rasy, jazyka, náboženství, politického přesvědčení, osobních a sociálních poměrů.“
- Legislativním nařízením č. 198 z roku 2006 byl pak přijat Národní zákoník rovných příležitostí žen a mužů, který je považován za italský právní rámec pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen.

V článku 26 zákoníku je jako jedna z forem diskriminace výslovně uvedeno obtěžování, tj. nežádoucí chování prováděné z důvodů souvisejících s pohlavím nebo se sexuálními konotacemi a projevované fyzickou, verbální nebo neverbální formou, jehož cílem nebo důsledkem je v každém případě narušení důstojnosti zaměstnance*zaměstnankyně a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Zaměstnanec*zaměstnankyně má v případě diskriminačního jednání na základě pohlaví přístup nejen ke smířčímu řízení podle kolektivní smlouvy a k pokusu o smír podle článku 410 občanského soudního řádu nebo článku 66 legislativního nařízení č. 165/2001, ale také k příslušné soudní ochraně.

Zejména pak podle ustanovení čl. 38 legislativního nařízení č. 198/2006 platí, že v případě diskriminace páchané v rozporu s výše uvedenými zákazy se může zaměstnanec*zaměstnankyně (osobně nebo v zastoupení) obrátit na soud, který jedná v režimu pracovního soudu, aby na ochranu jeho*jejích práv a vydal okamžitě vykonatelný příkaz, aby se pachatel*ka diskriminace zdržel*a protiprávního jednání a odstranil*a jeho následky. Nesplnění tohoto příkazu je protiprávní. Pachatel*ka diskriminace může být potrestán*a pokutou až 50 000 eur nebo odnětím svobody až na šest měsíců.

Před přijetím všeobecné národní strategie gender mainstreamingu v červenci 2021 se Itálie spoléhala na postupy osvědčené v jednotlivých regionech nebo odvětvích. Všeobecná „**Národní**



strategie genderové rovnosti“ (**Strategia nazionale per la parità di genere**) platí na období 2021–2026. Pozornost strategie se zaměřuje na práci, mzdy a příjem, kompetence, čas, moc a dopady COVID-19.

Nezávislým orgánem genderové rovnosti je v Itálii **Národní poradkyně pro rovnost (Consigliera nazionale di parità)**, zřízená podle zákona č. 125, legislativního nařízení 2006/198.

Tento zákon vymezuje profil a pravomoci národní poradkyně, které jsou zaměřeny výhradně na genderovou rovnost. Národní poradkyně pro rovnost sleduje na trhu práce podmínky zaměstnávání žen a rovné zacházení s ženami a muži na pracovišti. K oblastem její práce patří mj. přístup k zaměstnání, kariérní postup, odborná příprava, odměňování, výpovědi ze strany zaměstnance i zaměstnavatele a důchody. Poradkyně rovněž prosazuje zásadu rovných příležitostí v nejrůznějších politikách, projektech a dalších iniciativách. Dále má pravomoc zasahovat v případech diskriminace v souvislosti se zaměstnáním.

Národní poradkyně pro rovnost je členkou Národního výboru pro rovnost.

Při setkání s obtěžováním je třeba se v první řadě obrátit na zaměstnavatele nebo HR manažera*manažerku. Je důležité oznámit obtěžování co nejdříve, aby se situace nezhoršovala a aby bylo možné rychle zakročit.

V případě, že se obtěžování týká zaměstnavatele nebo že stížnost příslušným orgánům v rámci organizace není řešena a vyřízena, je možné se s oznámením obtěžování obrátit na inspektorát práce (na příslušném formuláři) v souladu s legislativním nařízením č. 149/2015 nebo na příslušné orgány na ochranu práv zaměstnanců, případně na odborové svazy, odborové organizace a další organizace na ochranu práv zaměstnanců.

Za účelem ochrany a včasného zásahu může oběť:

- neprodleně oznámit obtěžování, kterému byla vystavena, podle postupu pro whistleblowing;
- shromáždit důkazy o utrpěném obtěžování, jako jsou e-maily, zprávy, svědectví kolegů*kolegyně, pro použití v případném soudním řízení, včetně žádosti o náhradu škody.
- připadá-li v úvahu přeložení, požádat o ně, aby se zabránilo dalšímu styku;
- ve spojení s ošetřujícím lékařem požádat o lékařskou nebo psychologickou pomoc, pokud se v souvislosti s danou situací vyskytnou příznaky stresu nebo úzkosti;
- v případě diskriminace nebo protiprávního chování vyvolat trestní řízení formou oznámení příslušným orgánům, například četnictvu nebo policii.

Stížnost oběti může vést k internímu šetření s cílem odhalit a potrestat odpovědnou osobu a přijmout nové kroky, aby se předešlo budoucím deliktům. Zaměstnavatel se také může rozhodnout dát v souladu se zákonem výpověď osobě, u níž byla shledána odpovědnost za obtěžování na pracovišti. Nežádoucí chování vůči kolegům*kolegyním totiž představuje zákonný výpovědní důvod.



Viz:

- Article 36-28 of the Degree 2006/198:
https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- Law No. 125, Legislative Decree 2006/198:
<https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>
- <https://www.bollettinoadapt.it/discriminazioni-di-genere-sul-luogo-di-lavoro-sanzioni-e-tutele/>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=5978&backTo=archivio&anno=2023&provenienza=archivio>

Rumunsko

Genderová rovnost v práci a na trhu práce je zakotvena v **rumunské ústavě**. Ta stanoví zásadu rovného odměňování a rovných příležitostí pro ženy a muže v přístupu k veřejným, občanským nebo vojenským zaměstnáním. V roce 2002 přijal parlament **zákon č. 202/2002 o rovných příležitostech žen a mužů, který se výslovně zaměřuje na genderovou rovnost (zákon o genderové rovnosti)**. Zákon mimo jiné upravuje pozitivní opatření na podporu genderové rovnosti – „zvláštní opatření přijímaná dočasně k urychlení realizace rovných příležitostí žen a mužů v praxi“.

Národní rada pro boj proti diskriminaci (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, CNCD) je nezávislý orgán pro rovnost pověřený podporou rovného zacházení se všemi osobami a potíráním diskriminace na základě pohlaví.

Pravomoci Rady spočívají mj. v prevenci, mediaci, vyšetřování a trestání diskriminačního jednání. V oblasti právních sporů a rozhodování má pravomoc přijímat právně závazná rozhodnutí, projednávat případy z vlastní iniciativy, **poskytovat právní poradenství a pomoc údajným obětem diskriminace** a udělovat odrazující sankce (občanskoprávní pokuty).

Důležitý je dále zákoník práce (zákon č. 53/2003) a nařízení vlády č. 137/2000 o prevenci a postihování všech forem diskriminace.

Viz:

- Law on equal opportunities and treatment between women and men (2002)
<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf>
- <https://lege5.ro/Gratuit/gezdmnrzgi/art-223-hartuirea-sexuala-codul-penal?dp=gqytsojuha3dk>
- <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/128646>
- <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>



Litva

Také v Litvě je obecná zásada rovných příležitostí a rovného zacházení zakotvena v ústavě (v článku 29). Dále je upravena ve zvláštních právních předpisech pro boj proti diskriminaci: v zákoně o rovných příležitostech pro ženy a muže (1998) a zákoně o rovném zacházení (přijat v roce 2003, v platnosti od 2005). Existuje čtrnáct zakázaných diskriminačních důvodů včetně pohlaví.

Nezávislým orgánem pro genderovou rovnost v Litvě je Úřad ombudsosoby pro rovné příležitosti. Úřad byl zřízen zákonem o rovných příležitostech pro ženy a muže (1998). Ten se zabývá všemi důvody diskriminace, jako je pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, rasa, etnický původ, národnost, jazyk, sociální postavení, víra nebo náboženství, přesvědčení nebo názory a občanství.

Ombudsosoba provádí výzkum genderové rovnosti a genderově citlivou analýzu politiky. Dohlíží na zveřejňování a šíření informací a školicích materiálů v oblasti genderové rovnosti.

Viz:

Republic of Lithuania Law on Equal Opportunities for Women and Men (2017)
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/asr>



Zdroje

- CELA, A.: *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, 1/1, 2015. Online: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.
- EU regulations. EIGE, European Institute of Gender Equality (online): <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/eu-regulations>.
- EIGE. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>
-
- Harassment and violence at work. Eurofond (online): <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>.
- Harassment and Violence at Work. An ETUC interpretation guide (online): https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf.
 - KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor a KŘEPELKA, Filip. *Sociální právo EU*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2017.
 - *Prameny práva Evropské unie*. EUR-Lex (online): <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/sources-of-european-union-law.html>.
 - TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015.



MODUL 6: SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ V TRESTNÍM PRÁVU

Sexuální obtěžování v trestním právu partnerských zemí

Co můžete udělat, jste-li zodpovědní za mentoring, řízení nebo vedení mladých pracujících

Úvod do právní úpravy

Všechny partnerské země projektu – Rumunsko, Itálie, Litva, Německo a Česká republika – jsou členskými státy Evropské unie, a proto uplatňují podobné právní předpisy. Na tuto oblast se vztahují i mezinárodní smlouvy vypracované Organizací spojených národů (OSN), Mezinárodní organizací práce (MOP) a Radou Evropy (RE), přesto však mohou existovat určitá specifika.

Přístup k sexuálnímu obtěžování v trestním právu je ve všech partnerských zemích podobný. Budeme si proto všimnout jen případných rozdílů mezi nimi. Obecný problém, se kterým se jejich trestněprávní přístupy k obtěžování potýkají, je chápání tohoto jevu. Jak jsme ukázali výše, obtěžování bývá zatíženo různými mýty a jeho vnímání je silně závislé na kontextu a proměnlivé v čase. Ochota chápat obtěžování jako trestný čin je také kulturně ohraničená – snaha zahrnout tuto problematiku do trestního práva je proto v některých zemích teprve na začátku, zatímco v jiných zemích skutkové podstaty postihující obtěžování již dávno existují a není problém je aplikovat.

Záleží na prostředí a kontextu

Konkrétní jednání osoby může naplňovat znaky trestného činu nebo přestupku a zároveň představovat kázeňské provinění v rámci studia nebo porušení pracovněprávních povinností v zaměstnání.

To platí především v prostředí specifických organizací, jako je škola nebo univerzita. Vede-li dané jednání k diskriminaci osob (pod kterou obtěžování obvykle spadá), může být vysoká škola odpovědná za (jinou) škodu způsobenou takovým jednáním a v některých případech jí může být uložena i sankce ze strany inspektorátu práce (Homfray, 32).

Souběžné vyšetřování probíhá i v případě, že došlo k násilnému obtěžování, které spadá pod trestní zákoník. Vyšetřování a opatření tak mohou zároveň probíhat na těchto rovinách: trestněprávní prostřednictvím orgánů činných v trestním řízení (tedy policie, státního zastupitelství a soudu), ale také pracovněprávní nebo kázeňské v rámci organizace/zaměstnavatele, v jehož prostředí byl čin spáchán.



Trestněprávní úprava sexuálního obtěžování

U trestných činů a přestupků souvisejících s genderově podmíněným násilím a sexuálním obtěžováním v zaměstnání jde v první řadě o to, že jsou odhalovány, projednávány a postihovány především orgány mimo zaměstnavatele. Především jde o orgány činné v trestním řízení (policie, státní zastupitelství, soudy) a orgány příslušné k projednávání přestupků (zejména přestupkové komise při úřadech územních samosprávných celků).

Zaměstnavatelé zde mají postavení spolupracujícího subjektu a mohou se na ně vztahovat i některé oznamovací povinnosti. Po skončení příslušných řízení musí zaměstnavatel obvykle nějakým způsobem reagovat na výsledné rozhodnutí orgánu veřejné moci, např. zabránit zaměstnanci*zaměstnankyni ve výkonu práce, na kterou mu*jí byl uložen zákaz činnosti (Homfray, 14).

Trestní zákoník a sexuální obtěžování

V Německu je sexuální obtěžování od listopadu 2016 považováno za trestný čin. Nyní je tedy možné oznamovat takové jednání policii. Podle § 184i německého trestního zákoníku (StGB) je trestně odpovědný ten, „kdo jinou osobu obtěžuje tím, že se jí dotýká sexuálním způsobem“. Za jednání, jako je záměrné osahávání na prsou nebo hýždích („osahávání“), a to i přes oděv a „aniž by byl vyvinut nátlak (použita síla nebo pohrůžka)“, lze uložit pokutu nebo trest odnětí svobody až na dva roky.

V Rumunsku platí čl. 223 trestního zákoníku ve znění z roku 2023, podle kterého se „opakované vyžadování služeb sexuální povahy v rámci pracovního nebo obdobného vztahu, pokud jím byla oběť zavražďována nebo uváděna do ponižující situace, trestá odnětím svobody na tři měsíce až jeden rok nebo peněžitým trestem“.

V České republice sexuální obtěžování jako trestný čin neexistuje. Některá jednání s ním spojená (znásilnění, sexuální napadení) však mohou být stíhána a trestána podle souvisejících skutkových podstat:

- trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, zejména znásilnění (§ 185) a sexuální nátlak (§ 186);
- trestné činy proti osobní svobodě (§ 168 a násl.);
- trestné činy proti ochraně osobnosti (§ 180 a násl.) včetně trestného činu pomluvy (§ 184);
- trestné činy nebezpečného vyhrožování (§ 353) nebo nebezpečného pronásledování (§ 354) a další trestné činy narušující soužití lidí (§ 352 a násl.).



Ani v Itálii není sexuální obtěžování (*molestia sessuale*) trestným činem výslovně definovaným v trestním zákoníku. Je upraveno pouze v čl. 26 zákoníku rovných příležitostí žen a mužů – legislativního nařízení č. 198/2006.

Úloha zaměstnavatele v trestním řízení

Na zaměstnavateli spočívá **POVINNOST PŘEKAZIT TRESTNÝ ČIN**. S ohledem na veřejný zájem ukládají trestní zákoníky v evropských zemích fyzickým a právnickým osobám povinnosti související s odvracením trestné činnosti. Jejich nedodržení může být považováno za trestnou součinnost. Jde o trestné činy nepřekazení trestného činu (v ČR § 367 trestního zákoníku) a neoznámení trestného činu (§ 368 trestního zákoníku). Povinnost oznámit, že trestný čin byl spáchán, se týká pouze některých trestných činů (z okruhu trestných činů relevantních pro genderově podmíněné násilím jde pouze o některé trestné činy proti životu a zdraví či osobní svobodě včetně vraždy a těžkého ublížení na zdraví).

To ale neznamená, že by se jiné trestné činy oznamovat neměly, pouze to na rozdíl od trestných činů výslovně uvedených není povinnost, jejíž nesplnění by bylo samo o sobě posuzováno jako trestný čin. Povinnost překazit trestný čin (i jeho včasným oznámením státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu) se vztahuje na širší okruh trestných činů, kromě výše zmíněných i mj. na trestné činy znásilnění, vydírání nebo neoprávněného nakládání s osobními údaji.

Zaměstnavatel může případ PŘEDAT K TRESTNÍMU STÍHÁNÍ

V závažnějších případech může zaměstnavatel předat řešení věci správním orgánům nebo orgánům činným v trestním řízení, které mají k dispozici příslušné nástroje. Jak již bylo uvedeno, interní možnosti šetření sexuálního obtěžování nejsou příliš silné a tímto krokem lze do situace vnést potřebné světlo. V závažných případech je pak nutné postupovat v souladu se zákonem (oznamovací povinnost a povinnost překazit trestný čin, viz výše).

Pro řešení situace, kdy sexuální obtěžování není vnímáno jako trestný čin, obvykle existuje přestupková úprava diskriminačního jednání. Např. v ČR platí § 7 odst. 3 písm. b) zákona o některých přestupcích, podle kterého se přestupku dopustí osoba, která způsobí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci. To je další možnost předání případu zaměstnavatelem.

Úloha oběti v trestním řízení

Pokud chcete podat trestní oznámení, obraťte se na nejbližší policejní služebnu.

Jakmile podáte oficiální trestní oznámení, nemůžete již řízení zvrátit.

Policie a státní zastupitelství mají totiž povinnost vyšetřovat takřka všechny formy trestné činnosti, která je jim oznámena.



První překážka, na kterou můžete narazit, je proto neochota přijmout trestní oznámení.

Nikdo neočekává, že se stane obětí trestného činu. Proto logicky můžete potřebovat někoho, kdo vám pomůže a podpoří vás. Ve vaší zemi poskytují pomoc a podporu různé organizace. Pro počáteční orientaci uvedeme pouze některé z nich.

TIPY A DOPORUČENÍ

Nezapomeňte, že v řadě zemí máte jako oběť trestného činu nárok na doprovod. Právo na přítomnost důvěrníka*důvěrnice má oběť při úkonech trestního řízení a také při podání vysvětlení.

V řadě zemí je také v trestním řízení a před soudem více chráněno postavení oběti zvláště citlivých trestných činů. To například znamená, že nemusíte vypovídat opakovaně, nemusíte se u soudu setkat s útočníkem*útočnicí atd.

V Německu:

Přehled, na koho se můžete obrátit, najdete zde (pouze v němčině): www.bmj.de.

- Můžete se také obrátit na policejní služebnu nebo vyhledávat v německé databázi pro oběti trestných činů (www.odabs.org – pouze v němčině).
- CELOSTÁTNÍ LINKA POMOCI: Linka pomoci pro oběti násilí na ženách – podpora a poradenství pro ženy: <https://www.hilfetelefon.de/en.html>:
- Berlínská linka pro ženy postižené násilím: <https://www.frauenhauskoordination.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-support-hotline>: linka BIG slouží jako celostátní telefonická poradna v případech domácího násilí. Dostupná je denně od 8:00 do 23:00 (včetně nedělí a svátků) na tel. č. 611 03 00. U poradenského sezení je možnost tlumočení. Více informací naleznete na www.big-hotline.de.
- Obětem násilných nebo sexuálních trestných činů z řad **děti a mládeže** je nabízena odborná péče a podpora v přípravném řízení, před soudem i po skončení řízení. Jedná se o tzv. „psychosociální pomoc v soudním řízení“. V některých případech a v případě potřeby mohou tento druh podpory získat i dospělé oběti závažných násilných nebo sexuálních trestných činů. Psychosociální pomoc je pro oběti bezplatná, pokud byla schválena soudem. Další podrobnosti zjistíte na nejbližší policejní služebně nebo v organizaci na podporu obětí. Rozsáhlé informace o psychosociální pomoci v soudním řízení naleznete také na internetové stránce www.bmj.de/opferschutz (klikněte na „psychosoziale Prozessbegleitung“, pouze německy) nebo na www.hilfe-info.de (anglicky).

V ČR:

specializovanou linku pomoci obětem trestných činů provozuje Bílý kruh bezpečí. Nabízí poradenství a ve vybraných případech též podpůrné služby, např. doprovod na policii.

- Můžete zavolat na tel. č. 116 006



- pomoc obětem trestných činů nabízí také Člověk v tísni: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu>
- můžete využít poradenství organizace RESPONDEO <https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/>
- Dětem a mládeži (včetně studujících do 26 let) je určena zvláštní pomoc Linky bezpečí. Zavolejte na č. 116 111
- Oběti trestného činu proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, znásilnění mají za určitých podmínek právo na bezplatnou právní pomoc osoby vykonávající advokacii (Registr poskytovatelů pomoci obětem trestných činů, <https://otc.justice.cz/verejne/advokat/seznam.jsf>)

V Itálii:

setkáte-li se s nějakou formou násilí, můžete získat psychologické a právní poradenství na Růžové lince (*Numero Rosa*) 06 3751 8282. S tím, jak nejlépe postupovat, vám na lince poradí 24 hodin denně. Další bezplatná linka proti násilí a pronásledování je na čísle 1522. Má webové stránky <https://www.1522.eu/>.

V Rumunsku:

o pomoc i v případě obtěžování můžete obrátit na Národní radu pro boj proti diskriminaci (*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*). Potřebné informace, služby na ochranu obětí, psychologické a/nebo právní poradenství nebo pomoc se sepsáním trestního oznámení získáte na zelené lince +40 800 500 333, kterou provozuje Národní agentura pro rovné příležitosti žen a mužů (*Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați*).

Možností nápravy a náhrady škody, odškodnění za bolest a utrpení

Pokud jste v důsledku sexuálního obtěžování (nebo jiného souvisejícího trestného činu) utrpěli újmu na zdraví nebo chcete získat bolestné, můžete se se svým nárokem na náhradu škody „připojit“ k trestnímu řízení, nejprve však musíte podat žádost. Lze tak učinit hned při podání trestního oznámení.

Náhradu škody můžete požadovat i mimo trestní řízení, a to v občanskoprávním sporu. Pokud máte nízké příjmy, můžete soud požádat o finanční příspěvek na právní poradenství.

Případová studie z Německa

Utrpěli jste újmu na zdraví v důsledku násilného trestného činu? Pokud ano, máte podle zákona nárok na dávky od státu. Můžete například získat příspěvek na úhradu lékařské nebo terapeutické péče nebo na nákup pomůcek, jako je hůl, chodítko nebo invalidní vozík. Můžete také získat podporu ve formě důchodu (například na náhradu ztraceného výdělku).

O tyto dávky si můžete požádat hned při podání trestního oznámení.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Pokud jste byli napadeni extremisty nebo zasaženi teroristickým útokem, můžete si zažádat o peněžitou pomoc u Spolkového úřadu spravedlnosti (BfJ). Více informací o tom, zda na ni máte nárok a jak o ni můžete požádat, získáte na internetových stránkách úřadu (stačí do internetového vyhledávače zadat „BfJ victim compensation“).

Pokud jste se stali obětí domácího násilí, můžete mít podle německých zákonů nárok na doplňkovou ochranu. U rodinného soudu můžete například vznést návrh na zákaz styku, aby vás osoba, která vám ublížila, již nemohla kontaktovat. Žijete-li s osobou, která se na vás dopustila násilí, ve společné domácnosti, může vám soud přiznat právo žít v ní sami.

Můžete soudu doručit písemný návrh nebo se osobně obrátit na soudní úředníky*úřednice, kteří*které za vás návrh ihned podají. Nemusíte být zastoupeni advokátem*advokátkou.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zdroje

Homfray, Šárka. 2022. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 43 s. ISBN 978-80-7330-402-7.

POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ - RESPONDEO. <https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/>
POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ – ČLOVĚK V TÍSNI.
<https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu>

LINKA BEZPEČÍ www.linkabezpeci.cz

AGAINST SEXUAL HARASSMENT, violence and stalking.
[https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person"%20is%20liable%20to%20prosecution.](https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person)

BMJ.

https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OpferhilfeUndGewaltpraevention/Opfermerkblatt/Opfermerkblatt_Englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=9