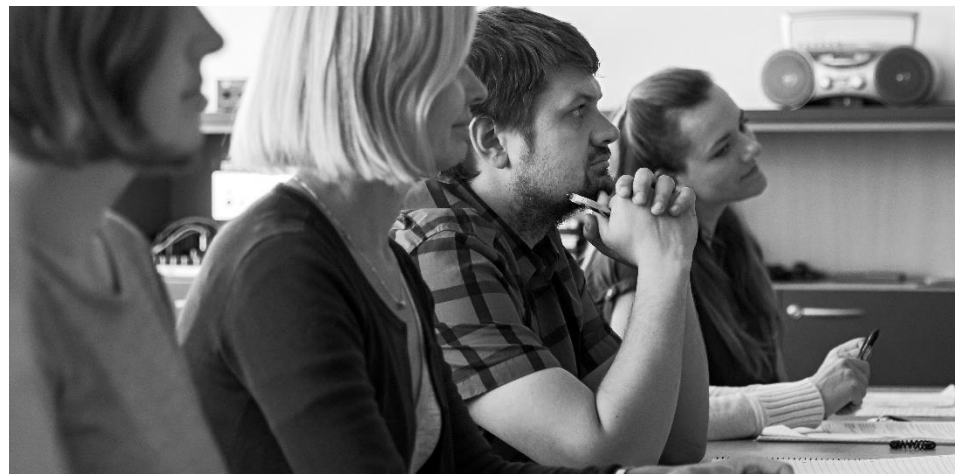
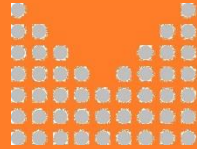


PREVENCE A ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ VE SLUŽEBNÍCH ÚŘADECH



PRACOVNÍ SETKÁNÍ

28. 2. 2020



**POSAĎTE SE, PROSÍM.
ZAČÍNÁME.**



Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

- **Implementační opatření pro zajištění minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě**
Úkol č. 9 pro členy a členky vlády: Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti
 - Předložit popis a způsob opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti, počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření
- **Oblast rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání**
Specifický cíl: Monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti
- **Oblast vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti**
Specifický cíl: Nastavení preventivních opatření a vypracování postupů a jejich implementace do interních předpisů pro řešení případů obtěžování a sexuálního obtěžování v prostředí školských zařízení



Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů 2017/2018

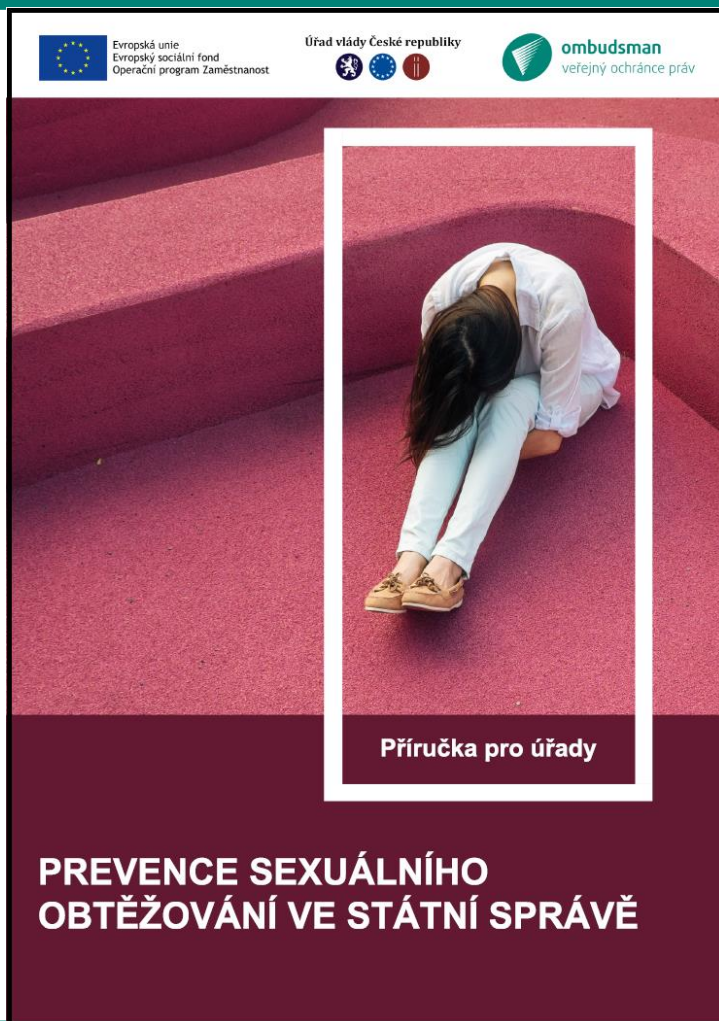
vyšší důraz na metodickou pomoc ÚV jednotlivým rezortům

Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů 2018/2019

Opatření č. 18: **Vytvořit metodický pokyn stanovující jednotný postup pro řešení sexuálního obtěžování v rámci ústředních orgánů státní správy**

PŘÍRUČKA

Autorský kolektiv



Irena Smetáčková

- Docentka na Katedře psychologie
Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy

Radan Šafařík

- Ředitel Odboru rovnosti žen a mužů
Úřadu vlády ČR

Lucie Hradecká

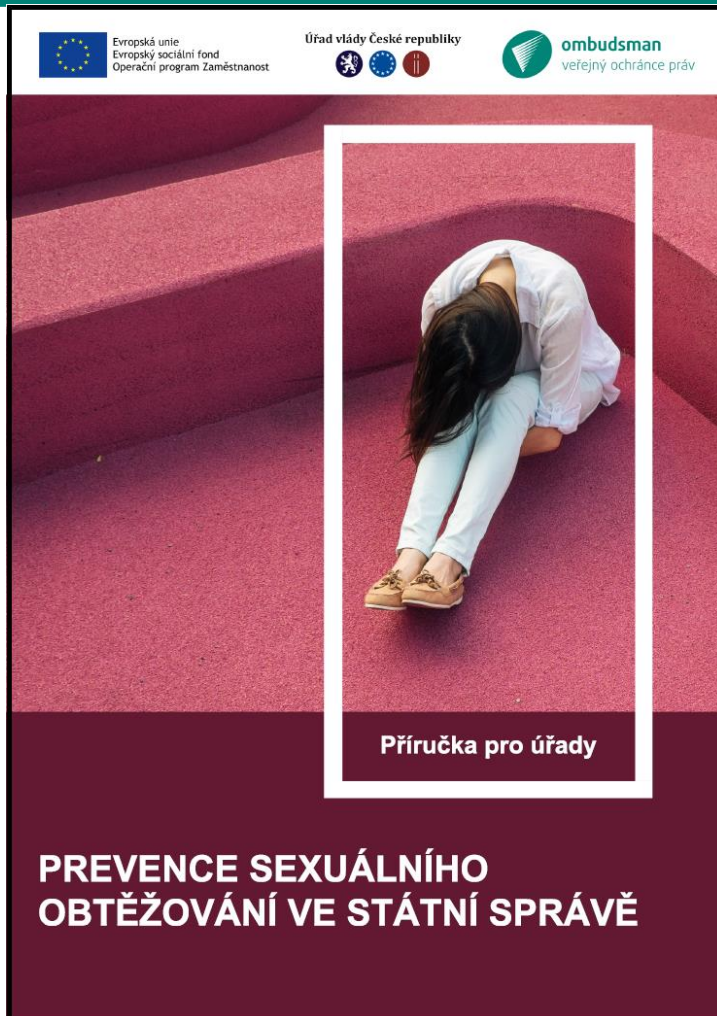
- Vedoucí Oddělení průřezových agend
(Odbor rovnosti žen a mužů) Úřadu
vlády ČR

Iva Fellerová Palkovská

- Právnička Odboru rovného zacházení
Kanceláře VOP

PŘÍRUČKA

Jak vznikala?



- anonymní dotazníkové šetření na vybraných rezortech
- přímá poptávka ze strany gender focal points (GFP)
- obsah příručky konzultován s rezorty
- připomínky (GFP, Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a žen, MV – Sekce pro státní službu)

Iva Fellerová Palkovská

Odbor rovného zacházení

Oblasti zájmu:

- Obtěžování na pracovišti
- Monitorování volného pohybu občanů EU v rámci Unie
- Diskriminace v oblasti poskytování zdravotní péče



Radan Šafařík

Odbor rovnosti žen a mužů
Úřadu vlády ČR

Oblasti zájmu:

- genderová rovnost a právo
- lidská práva a mezinárodní dimenze prosazování rovnosti žen a mužů
- prevence sexuálního a genderově podmíněného násilí



Petr Polák

Odbor ochrany práv osob s
postižením

Člen výkonné rady Equinet
(2015-2019)

Oblasti zájmu:

- Diskriminace v oblasti práce
- Diskriminace v oblasti školství
- Ochrana práv lidí s postižením
- Související judikatura



10 LET ÚČINNOSTI ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA

Co dělá ombudsman v oblasti antidiskriminace?



ombudsman
veřejný ochránce práv



Pomáháme



Vzděláváme



Informujeme

10 LET ÚČINNOSTI ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA



SBORNÍK STANOVISEK
VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV
20

Diskriminace



- Diskriminační důvody (pohlaví)
- Oblasti, kde je diskriminace zakázána (práce)
- Různé formy diskriminace
- Sexuální obtěžování
- Pronásledování (viktimizace)
- Povinnost zajišťovat rovné zacházení
- Prostředky ochrany a nároky, které může oběť diskriminace požadovat

CÍLE DNEŠNÍHO PRACOVNÍHO SETKÁNÍ



ombudsman
veřejný ochránce práv



prevence a účinné řešení případů sexuálního obtěžování



důstojnost a bezpečí státních zaměstnanců a státních zaměstnankyň



profesionalita a dobrá pověst služebních úřadů

FORMÁT? MODEROVANÁ A PESTRÁ DISKUSE



ombudsman
veřejný ochránce práv



PRINCIPY NAŠÍ DISKUSE

Minimální standardy



ombudsman
veřejný ochránce práv



Otevřenost



Ohleduplnost



Bezpečí



1. Co je a co není sexuální obtěžování, právní úprava
2. Mechanismy prevence a důsledky neřešení incidentů
3. Případová studie – řešení konkrétního incidentu
4. Zpětná vazba



1. Případy veřejného ochránce práv
2. Dotazy veřejnosti
3. Zkušenosti ze školení firem a veřejné správy
4. Mediálně známé kauzy



CO JE A CO NENÍ SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ ANO ČI NE

První příklad



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pan Adámek dá kolegyni Bartošové z odboru k narozeninám kytici. Poté, co jí k narozeninám poblahopřeje, jí pochválí nové šaty. Paní Bartošová další den panu Adámkovi donese kousek dortu, který upekla. Společně ho pak v kanceláři pana Adámka snědí.



- Pan Adámek a paní Bartošová
 - O obtěžování se nejedná
 - Co kdyby se přidaly další projevy - vyzývavé či příliš zkoumavé pohledy pana Adámka, komentáře na postavu paní Bartošové, nevhodné doteky?
- Tradiční genderové role
 - Muži jsou galantní, ženy jsou krásné
- Zažitý mýtus – ženy pozornost mužů vítají a pokud ne, jsou ji schopny elegantně přejít
 - Pokud se ohradí, jsou považovány za „divné“, bez smyslu pro humor
 - Zlehčování sexuálního obtěžování

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ ANO ČI NE

Druhý příklad



ombudsman
veřejný ochránce práv

Paní Doubravová je vedoucí oddělení auditů a kontrol výkonu státní správy, pan Coufal pracuje na oddělení auditů a kontrol prostředků EU jako odborný referent (pracují tedy na různých odděleních téhož odboru). V prvním pololetí roku spolu pracovali na jednom společném pracovním úkolu – často se v práci scházeli a jezdili na vícedenní služební cesty. Po čase se sblížili a začalo se proslýchat, že spolu navázali také intimní vztah. Paní Doubravová je vdaná, pan Coufal je ženatý a má dvě malé děti.



- Je-li vztah konsenzuální, o sexuální obtěžování se nejedná
- Je skutečně konsenzuální? Jak to poznat zvenčí?
 - Důležitost transparentních pravidel pro prevenci a řešení sexuálního obtěžování!
- Měl by se ředitel odboru, v němž paní Doubravová a pan Coufal pracují, o vztah mezi nimi zajímat nebo jej nějakým způsobem se snažit řešit?



- Varianty:
 - Kdyby paní Doubravová a pan Coufal pracovali na stejném oddělení a paní Doubravová byla představenou pana Coufala
 - Kdyby se paní Doubravová a pan Coufal rozešli, ale jeden z nich chtěl ve vztahu pokračovat
 - Kdyby se rozešli ve zlém a pan Coufal pak jako pomstu paní Doubravové celý jejich vztah označil za sexuální obtěžování a podal si stížnost

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ ANO ČI NE

Třetí příklad



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pan Erneker je ředitel odboru. Se svými podřízenými si vyká, ženy oslovuje křestním jménem (Terezko, Evo, Zuzko), muže oslovuje „pane kolego“. Když ho jedna z podřízených, paní Fialová, přede svědky požádala, aby ji neoslovoval křestním jménem, ale příjmením, nebo „paní kolegyně“, velmi se podivoval. Paní Fialovou pak jakou jedinou z žen oslovoval příjmením a patřičně to zdůrazňoval.

Ostatní kolegyně po této zkušenosti ředitele o změnu oslovení raději ani nežádaly, přestože to některým také vadilo. Paní Fialová se v kolektivu necítila dobře, protože z ředitele cítila oproti dřívějšímu odstup. Po několika měsících se přihlásila do výběrového řízení na jiný odbor. Na dotaz během pohovoru, proč po tolika letech chce změnit pracovní zařazení, ač má velmi dobré služební hodnocení, uvedla, že důvodem je nevhodné chování současného ředitele odboru.



- Sexuální obtěžování nemusí mít jednu konkrétní oběť, může být namířeno vůči neurčitému okruhu osob (všem ženám v útvaru)
- Vytvoření ponižujícího nebo nepřátelského prostředí
- Oslovování žen křestním jménem – může být znevažující
- Kdo je silnou osobností, umí se proti sexuálnímu obtěžování ohradit?
 - Funguje svépomoc jako obrana před sexuálním obtěžováním?
- Jak by měl zareagovat představený, ředitel sekce, když se v souvislosti s výběrovým řízením dozví, že paní Fialová kvůli chování ředitele odboru Ernekera chce změnit pracovní pozici?

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ ANO ČI NE

Čtvrtý příklad



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pan Gregor pracuje jako referent. Ve svém volném čase chodívá často do posilovny, o víkendech běhá překážkové závody. Je sportovní postavy. Paní Hanáková je služebně starší, má na oddělení autoritu. Je zástupkyní vedoucího oddělení a vedoucí na její názor hodně dá, o řadě věcí rozhodují spolu.

Kolegové si všimli, že paní Hanáková zve k sobě do kanceláře pana Gregora o poznání častěji než ostatní kolegy, a zavírá při tom dveře, což jindy nedělá. Když se potkali na kuchyňce, paní Hanáková si často stoupla velmi blízko pana Gregora, až se téměř tělem dotýkali. Pan Gregor na to nijak nereagoval, neuhnul, slovně se neohradil. Zároveň ale nevypadal, že by mu jednání paní Hanákové bylo příjemné nebo mu lichotilo a nezavdával příčinu familiérnějšímu chování ze strany paní Hanákové.

Kolegové z oddělení získali pocit, že pan Gregor má z pozornosti paní Hanákové různé výhody – že dostává zajímavější pracovní úkoly a určitě má i vyšší osobní příplatek. Na oddělení postupně mezi kolegy rostla nevraživost, někteří starší kolegové s panem Gregorem odmítali spolupracovat. Jeden z kolegů pak podal stížnost, že je pan Gregor protěžován.



- Bylo jednání ze strany pana Gregora dobrovolné?
- Znamená mlčení souhlas nebo nesouhlas?
- Když si nestěžoval, necítí se být obtěžovaný?
 - Obava z postihu
 - Strach z bagatelizace jednání
 - Citlivost záležitosti
- Jak by měl představený zareagovat na stížnost?



- Ne vždy jsou ženy obtěžovány muži – jde o nerovnováhu moci
- Genderové stereotypy
 - Obtěžovaná žena – provokovala svým vzhledem, říkala si o to
 - Obtěžovaný muž – slaboch, který si neumí zjednat respekt
- Nesvalovat vinu na oběť!
- Za obtěžování odpovídá ten, kdo se ho dopustil



Nežádoucí chování, které má sexuální povahu, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby (tzv. jednání „něco za něco“).

§ 4 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona

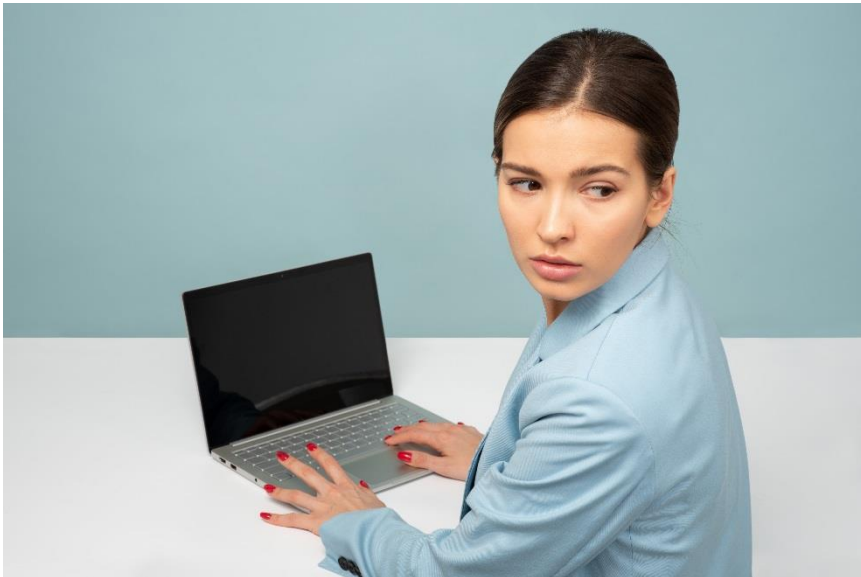


Sexuální obtěžování je chování, které je

- nevhodné,
- má intenzitu dosahující zásahu do lidské důstojnosti a
- má sexuální povahu nebo podtext.

Nevhodnost objektivní

- většina lidí by takové jednání považovala za nevhodné



Nevhodnost subjektivní

- pocit, jak osoba určité jednání vnímala
- na subjektivní pocit lze usuzovat podle reakce dotyčného – verbální i neverbální
- mlčení nebo neutrální reakci nelze automaticky vykládat jako souhlas
- naopak výslovně projevovaný souhlas bude ve většině případů vylučovat protiprávnost



Individuální důsledky pro **obtěžovaného člověka:**

- Závisí na závažnosti a délce obtěžování a na psychické odolnosti obtěžovaného/ho
- Psychické:
 - diskomfort na pracovišti, úzkosti, deprese, vyhoření
- Fyzické:
 - zvýšená nemocnost, únava, bolesti hlavy, žaludku...
- Výkonnostní:
 - snížená pracovní výkonnost, chybovost, odchod zaměstnance/kyně

Individuální důsledky pro **obtěžujícího:**

- Nevědomé - výčitky svědomí, nejistota ve vztazích
- Vědomé – zhoršení vztahů v kolektivu, sociální izolace



Důsledky pro kolektiv kolem obtěžovaného člověka

- Narušení kolegiální atmosféry na pracovišti, nevraživost
- Zhoršení komunikace a spolupráce mezi lidmi – nepředávání informací
- Za „nefunkční článek“ bývá označena oběť
- Snížená výkonnost útvaru
- Nižší spokojenost v zaměstnání



Důsledky pro úřad jako celek

- Vyšší fluktuace
- Újma na dobré pověsti úřadu
- Při neřešení sexuálního obtěžování vzniká na straně služebního úřadu v pozici zaměstnavatele odpovědnost za újmu vzniklou zaměstnanci (odpovědnost za škodu + nároky plynoucí z antidiskriminačního zákona)



MECHANISMY PREVENCE A DŮSLEDKY NEŘEŠENÍ INCIDENTŮ



Chcete pracovat na Úřadu? Připravte se na osahávání a pohrdání.

Sexuální narážky, dlouhodobý psychický tlak, osahávání, podmiňování vyššího platu výměnou za intimní sblížení či narážky na nižší inteligenci žen – to jsou příklady chování, kterého se vůči zaměstnankyním Úřadu dlouhodobě dopouštěl ředitel Odboru kontrolního Jan Stonek. Deník Česko získal exkluzivní výpovědi dvou zaměstnankyň, které se odhodlaly po letech poprvé promluvit.



1) Které tři základní kroky byste udělal/a, kdybyste si takový článek přečetl/a?

- Samotné vyšetřování incidentu
- Informování vedení Úřadu
- Komunikace se zaměstnanci/zaměstnankyněmi Úřadu
- Komunikace s tiskovým mluvčím



- 2) Bez ohledu na skutečnost, zda jsou tvrzení uvedená v článku pravdivá či nikoliv, které informace podle Vašeho názoru by mohly lidem ve vedení Úřadu signalizovat, že vztahy na pracovišti nejsou v souladu se zásadou rovného zacházení?**
- Vyšší fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň na konkrétním úseku služebního úřadu
 - Zaměstnanci/zaměstnankyně úřadu (personálního odboru) mohou sledovat věk a pohlaví odcházejících zaměstnanců/zaměstnankyň
 - Nemocnost
 - Informace z rozhovoru se zaměstnancem/zaměstnankyní, kteří opouštějí služební úřad



- 3) Máte takovou praxi na Vašem úřadě?**

- 4) Pokud ne, dovolovaly by služební předpisy a kapacitní možnosti, abyste takovou praxi zavedli?**



5) Co vše byste udělal/a, aby na Vašem úřadu taková situace vůbec nevznikla?

- Průzkumy výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti – kvantitativní a kvalitativní
- Školení řadových zaměstnanců a zaměstnankyň a představených
- Vnitřní předpis služebního úřadu



Proč je prevence nutná?

- Sexuální obtěžování je na pracovišti častým jevem se závažnými důsledky pro oběť i pro danou organizaci
- Vytvoření bezpečného a profesionálního prostředí pro zaměstnance a zaměstnankyně
- Znak vyspělosti dané instituce

→ Pro účinné potírání sexuálního obtěžování je nezbytné zabývat se jak prevencí, tak řešením zjištěných případů



- **Průzkumy výskytu sexuálního obtěžování**
 - Anonymní dotazníkové šetření s vysokou mírou ochrany získaných informací
 - Otázky s jednoznačným významem – měly by se týkat zkušeností s konkrétními projevy
 - Anonymizované rozhovory se zájemkyněmi a zájemci
 - Ukázka dotazníku v příloze 1 – podpora resortům, prevence chyb
 - POZOR! Nepoužívá se k šetření konkrétního incidentu
- **Školení**
 - Vstupní vzdělávání
 - Systematické vzdělávání vedoucích zaměstnanců a vedoucích zaměstnankyň – rozvoj schopností řešit případy obtěžování
- **Nastavení institucionálních mechanismů (etický kodex, vnitřní předpisy)**
 - Jasně vymezení mantinelů a postupů při nahlášení sexuálního obtěžování
 - Pomáhají eliminovat výskyt tzv. falešných obvinění



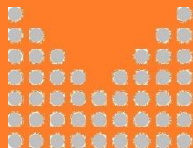
- Jaké mechanismy prevence jsou zavedené na vašich úřadech?
- Jaké mechanismy prevence byste na vašich úřadech mohli zavést?
 - Uspořádání vzdělávacího semináře
 - Připomenutí pravidel na poradě
 - Umístění informací + příručky na intranet
 - Dotazníkové šetření (vzor dotazníku v příručce)
- Myslíte, že na vašem úřadě zaměstnanci ví, jak sexuální obtěžování řešit?

PŘESTÁVKA 15 MINUT



ombudsman
veřejný ochránce práv





**POSAĎTE SE, PROSÍM.
POKRAČUJEME.**

MALÁ AKTIVITA NA ZAČÁTEK



ombudsman
veřejný ochránce práv



ZMĚŇTE NA SOBĚ 3 VĚCI, KTERÉ JSOU VIDITELNÉ... CO NEJTÍŠEJI!!!



ombudsman
veřejný ochránce práv

Ať jsou změny drobného charakteru!

Příklady:

Odložte/Nasadte si brýle

Rozčechrejte si vlasy, vyndejte si sponku

Povolte si kravatu

Rozepněte si košili nebo si ohrňte rukávy, vyndejte manžetový knoflíček

Rozvažte si tkaničku na botě nebo si botu odložte

Odložte prstýnek, hodinky či řetízek

Ohrňte si nohavici



CO SE ZMĚNILO?

PŘI ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ JE DŮLEŽITÝ KAŽDÝ DETAIL



ombudsman
veřejný ochránce práv





PŘÍPADOVÁ STUDIE

ŘEŠENÍ KONKRÉTNÍHO INCIDENTU

Výpovědi oběti, agresora a svědka



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pomozte Vašemu kolegovi (pan K.)!

- Odbor kontrolní má dvě oddělení
- dohromady na odboru pracuje 18 lidí
- 11 žen a 7 mužů
- v letech 2012-2018 pracovala jistá Marie Nováčková na pozici vedoucí oddělení, aktuálně pracuje na jiném služebním úřadu, kontakt je dostupný na internetových stránkách jejího nového působiště
- Jan Stonek se stal ředitelem odboru v roce 2013
- z Odboru kontrolního odešlo v posledních dvou letech 5 žen a 1 muž



Který z následujících konkrétních kroků byste kolegovi doporučil/a udělat jako první?

- Rozhovor s ředitelem Odboru kontrolního Janem Stonkem
- Rozhovor s osobami na služebním místě „vedoucí oddělení“
- Rozeslání písemných okruhů témat/konkrétních otázek reagující na konkrétní incident/obvinění pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně Odboru kontrolního
- Rozhovor se všemi zaměstnanci/zaměstnankyněmi Odboru kontrolního
- Rozhovor s paní Marií Nováčkovu, bývalou zaměstnankyní Úřadu

Diskuse

OKRUHY TÉMAT

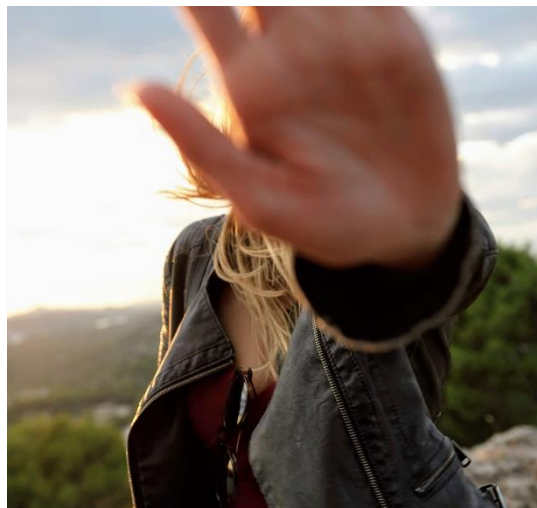
Viz příloha č. 2 k pracovním listům



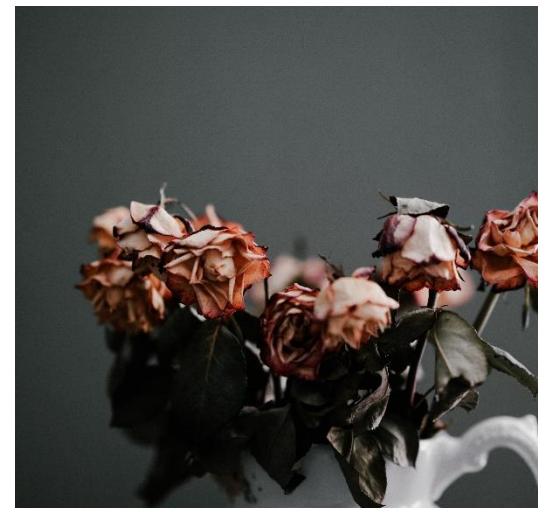
ombudsman
veřejný ochránce práv



**Verbální
projevy**



**Fyzické/
non verbální
projevy**



**Odchody/
Fluktuace**



Komentáře vzhledu či oblečení dotazované osoby

Komentáře vzhledu či oblečení jiné/ho zaměstnance/zaměstnankyně odboru

Požadavek na převléknutí dotazované osoby

Požadavek na převléknutí adresovaný jiné/mu zaměstnankyni/zaměstnanci odboru

Zákaz nošení kalhot v případě žen

Pozvání na schůzku mimo budovu ministerstva

KDE ZAČÍT?



ombudsman
veřejný ochránce práv



”

Je třeba
postupovat
účinně a
strategicky.

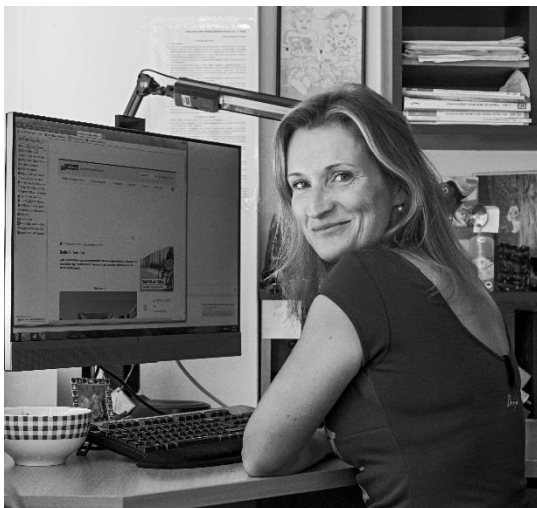
“

- Znovu se zamyslet nad celým případem!!!
- Článek částečně koresponduje s realitou.
- Nesouhlasí datum, kdy se Stonek stal ředitelem odboru.
- Nováčková byla ve vedoucí pozici, Stonek údajně nemá rád ženy ve vedoucí pozici.
- Kdo nyní vede dvě oddělení na daném odboru?

ZVUKOVÝ ZÁZNAM ROZHOVOR 3 LIDMI



ombudsman
veřejný ochránce práv



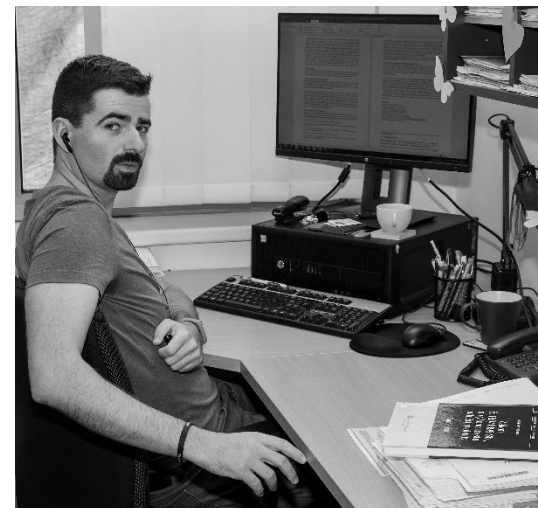
Jana Drobná

vedoucí oddělení auditu
a řízení rizik



Adam Sychravý

vedoucí oddělení
kontroly veřejných
zakázek



Jan Stonek

ředitel
Odboru kontrolního



Příloha č. 3 k pracovním listům

tabulka „Řešení sexuálního obtěžování – pomůcka“

- Která **podezřelá jednání** jste v rozhovoru identifikoval/a?
- Můžete tato jednání **typově rozdělit** z pohledu postupu při jejich prokazování?



Příloha č. 3 k pracovním listům

tabulka „Řešení sexuálního obtěžování – pomůcka“

Která **podezřelá jednání** jste v rozhovoru identifikoval/a?

- Kalhoty, pohlazení po ramenou, výzva k nošení výstřihu na porady, šahání pod sukni
- Nepřiznání nenárokových složek platu
- Opakovaná pozývání na schůzku mimo práci

TYPOLOGIE JEDNÁNÍ Z POHLEDU JEJICH PROKAZOVÁNÍ



ombudsman
veřejný ochránce práv

Sexuální obtěžování – zjišťujeme, zda se vůbec stalo; má sexuální povahu

- Kalhoty
- Pohlazení po ramenou
- Výzva k nošení výstřihu na porady
- Šahání pod sukni

Pronásledování nebo přímá diskriminace -

- Nepřiznání nenárokových složek platu – víme, že se stalo, nevíme, ale zda šlo o odvetné opatření nebo rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, které nelze vysvětlit objektivními faktory

Nejasná kategorie – zjišťujeme, zda se stalo a zda má sexuální povahu

- Opakovaná pozývání na schůzku versus jednorázové pozvání



Příloha č. 3 k pracovním listům

tabulka „Řešení sexuálního obtěžování – pomůcka“

- Které jednání **považujete** za prokázané z pohledu definice sexuálního obtěžování?
- Které jednání **nepovažujete** za prokázané z pohledu definice sexuálního obtěžování?
- Byly některé otázky z Vašeho pohledu **nevhodné**?
- Zapomněl se na něco **podstatného** Váš kolega zeptat?



**„A proč jste do práce nosila krátkou sukni, když jste věděla,
jak se pan Stonek chová?“**



CO KOLEGA OPOMNĚL ZJISTIT?



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pohlazení po ramenou

Jana Drobná se zmínila, že ji ŘO pohladel po ramenou na poradě, na které byl i Adam Sychravý.

Kolega se na tento konkrétní skutek ŘO Adama Sychravého nezeptal.

Výzva k nošení většího výstřihu za účelem reprezentace

To, že k výzvě došlo, Adam Sychravý potvrdil. Kolega ale nezjišťoval, kdy a kde k tomu mělo dojít (Jana Drobná uvedla, že před 14 dny na poradě).

CO KOLEGA OPOMNĚL ZJISTIT?



ombudsman
veřejný ochránce práv

Nižší nenárokové složky platu

Výše odměny je objektivně zjistitelná.

Jana Drobná uvedla, že její nižší odměna je důsledkem toho, že odmítla nabídku ŘO na privátní schůzku.

K. se nedotázal Adama Sychravého na podrobnosti spolupráce mezi vedoucími (revize práce Sychravého ze strany Drobné).

Také nezjišťoval podíl jejich práce na výsledku zimního projektu. Mohl tak potvrdit/vyloučit podezření o příčinné souvislosti mezi nízkou odměnou a odmítnutím nabídky ke schůzce.

Kalhoty

Adam Sychravý potvrdil historku s kalhotami. ST se ale neptal, kdo tomu jednání byl přítomen a může ho dosvědčit a kdy k němu došlo.

VYPLNĚNÁ TABULKA



ombudsman
veřejný ochránce práv

ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ – POMŮCKA VÝSLEDEK č. 1	JEDNÁNÍ Č. 1 Kalhoty	JEDNÁNÍ Č. 2 Pohlazení po ramenou	JEDNÁNÍ Č. 3 Výzva k nošení výstřihu na porady	JEDNÁNÍ Č. 4 Šahání pod sukni	JEDNÁNÍ Č. 5 Nepřiznání nenárokových složek platu	JEDNÁNÍ Č. 6 Pozvání na schůzku
KDO?	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK
KDY?	NENÍ URČENO	NENÍ URČENO (PORADA)	NENÍ URČENO (Drobná před 14 dny, Sychravý nebyl dotázán)	NENÍ URČENO (Drobná hovoří o „letošním létu“)	NENÍ URČENO (odměny za práci v období „zima“)	NENÍ URČENO
VŮČI KOMU?	ZAMĚSTNANKYNĚ (včetně Jany Drobné)	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ
SVĚDECTVÍ	ADAM SYCHRAVÝ (nebyl dotázán na podrobnosti)	ADAM SYCHRAVÝ (nebyl ale dotázán)	ADAM SYCHRAVÝ (potvrdil)	NE	NE (Adam Sychravý ale mohl říci, co vykonal)	NE (Stonek tvrdí opak, že Drobná pozvala jeho na schůzku)
JINÝ DŮKAZ	NE	NE	NE	NE	ANO (písemné podklady, zdůvodnění odměn)	NE
SEXUÁLNÍ POVAHA (ANO/NE)	ANO	ANO	ANO	ANO	NE	NE
SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ PROKÁZÁNO? (ANO/NE)	NE (Chybí časové ukotvení a svědectví)	NE (Chybí časové ukotvení a svědectví)	NE (Chybí časové ukotvení jednání)	NE (zcela bez důkazů)	NE	NE
JINÉ NEZÁKONNÉ JEDNÁNÍ PROKÁZÁNO? (ANO/NE)	NE	NE	NE	NE	NE	NE
PROSTOR PRO POZNÁMKY	Lze došetřit (lepší dotazování Sychravého a dalších žen)	Lze došetřit (lepší dotazování Sychravého)	Lze došetřit (Sychravý by měl být dotázán na čas jednání)	Lze se zeptat jiných žen, zda zažily něco podobného.	Lze lépe prošetřit (srovnání práce, zdůvodnění, systém, konfrontace)	Lze se dotázat ostatních zaměstnankyň.

VÝSLEDEK? SKUTEČNĚ TREFA?



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Sexuální obtěžování ani jiná forma diskriminace **se nepotvrdila**.
- Důvodem je **nedůslednost tazatele při zjišťování skutkového stavu** (zejména při přípravě dotazů a jejich průběžného vyhodnocování) a také **nerozlišující přístup** k formám nepříznivého zacházení na pracovišti.



ZNOVU A LÉPE

Druhý rozhovor s Adamem Sychravým




ombudsman
veřejný ochránce práv

ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ – POMŮCKA VÝSLEDEK č. 2	JEDNÁNÍ Č. 1 Kalhoty	JEDNÁNÍ Č. 2 Pohlazení po ramenou	JEDNÁNÍ Č. 3 Výzva k nošení výstřihu na porady	JEDNÁNÍ Č. 4 Šahání pod sukni	JEDNÁNÍ Č. 5 Nepřiznání nenárokových složek platu	JEDNÁNÍ Č. 6 Pozývání na schůzku
KDO?	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK	JAN STONEK
KDY?	JE URČENO (měsíc zpět, 14 dní zpět)	JE URČENO (porada před 14 dny)	JE URČENO (Drobná před 14 dny)	JE URČENO PŘIBLIŽNĚ (léto – první polovina července)	JE URČENO (odměny za práci v období „zima“)	NENÍ URČENO
VŮČI KOMU?	ZAMĚSTNANKYNĚ (Jana Drobná, Anna Slováková)	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ	JANA DROBNÁ
SVĚDECTVÍ	ADAM SYCHRAVÝ	ADAM SYCHRAVÝ	ADAM SYCHRAVÝ	NE	ANO (Adam Sychravý hovořil, co vykonal)	NE
JINÝ DŮKAZ	NE	NE	NE	NE	ANO (písemné podklady, zdůvodnění odměn)	NE
SEXUÁLNÍ POVAHA (ANO/NE)	ANO	ANO	ANO	ANO	NE	NE
SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ PROKÁZÁNO? (ANO/NE)	ANO (časové ukotvení a svědectví)	ANO (časové ukotvení a svědectví)	ANO (časové ukotvení a svědectví)	NE	NE	NE
JINÉ NEZÁKONNÉ JEDNÁNÍ PROKÁZÁNO? (ANO/NE)	NE	NE	NE	NE	NE (podezření na přímou diskriminaci)	NE
PROSTOR PRO POZNÁMKY	Lze došetřit (dotazování dalších žen)			Lze došetřit (zeptat jiných žen, zda zažily něco podobného).	Lze lépe prošetřit (srovnání práce, zdůvodnění, systém, konfrontace)	Lze se dotázat ostatních zaměstnankyň.



- **vhodné místo** – nenechat se rušit, cedulka na dveře
- **vhodný čas** – možnost prodloužení, nebýt pod časovým tlakem
- požádat o totéž osobu, s níž hovořím
- ujistit – rozhovor probíhá, aby byl případ **objasněn**
- **záznam, zápis** – není potřeba opakovat (stresová zátěž)
- doprovod – možný
- další informace – délka prošetřování, další postup úřadu
- **diskrétnost a důvěra**

A photograph of a business meeting. In the foreground, a person's hands are visible, one holding a red pencil and the other holding a yellow pencil, both pointing towards a notebook. The notebook is open and contains handwritten notes and diagrams, including a flowchart with boxes and arrows. In the background, a laptop is open on a wooden desk, displaying a website or document. The scene is lit with soft, natural light, creating a professional and collaborative atmosphere.

ZPĚTNÁ VAZBA
SHRNUTÍ ZÁVĚRŮ
DOPORUČENÍ DO BUDOUCNA



**Mechanismy pro
ohlášení
sexuálního
obtěžování**



Sankce



**Jak komunikovat o
případech
sexuálního
obtěžování**



Pracovní poměr

- Stížnost

Služební poměr

- Stížnost
- Podnět k zahájení kárného řízení

Anonymní stížnost

Připomenutí dalších mechanismů (externích)

- Orgány inspekce práce
- Veřejný ochránce práv
- Soud
- Mediace (?)

PRACOVNÍ POMĚR

- Neformální domluva
- Písemné upozornění na soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů
- Výpověď
- Okamžité zrušení pracovního poměru
- Rozvázání PP ve zkušební době

SLUŽEBNÍ POMĚR

- Ústní výtka
- Písemná výtka
- Kárné opatření
 - Písemná důtka
 - Snížení platu až o 15% až na dobu 3 měsíců
 - Odvolání ze služebního místa představeného
 - Propuštění ze služebního poměru
- Rozvázání služebního poměru ve zkušební době



OBĚŤ

- Vyjádřit respekt a pochopení pro obtěžovanou osobu
- Nebagatelizovat obtěžování, ocenit odvahu
- Získat popis celé události (x vyvarovat se nadbytečného opakování popisu obtěžujícího chování)
- Ujistit obtěžovanou osobu, že je cílem případ objasnit a situaci napravit, zjištěné informace nebudou šířeny
- Zamezit konfrontaci obtěžované a obtěžující osoby

OBVINĚNÝ

- Dát prostor obviněné osobě a popisu události z jejího pohledu, zdůraznit neustrannost

OBEČNĚ

- Věnovat pozornost dynamice pracovního týmu



Co nového jste se dnes dozvěděl/a?

**Jaké opatření týkající se prevence a řešení
sexuálního obtěžování byste rád zavedl/a na
Vašem služebním úřadu?**

**Co Vám na dnešním pracovním setkání
chybělo?**

Chtěl/a byste se s námi potkat znovu?



Mgr. Petr Polák

tel. 542 542 374

polak@ochrance.cz

Mgr. Iva Fellerová Palkovská

tel. 542 542 247

palkovska@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv

Údolní 39

602 00 Brno

Mgr. Radan Šafařík

tel. 234 062 434

safarik.radan@vlada.cz

Mgr. Lucie Hradecká

tel. 296 153 538

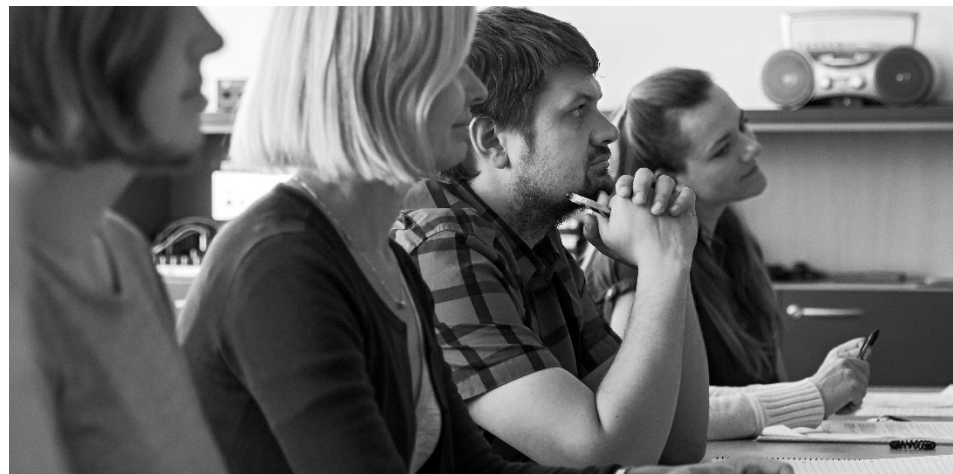
hradecka.lucie@vlada.cz

Úřad vlády ČR

Vladislavova 1494/4

110 00 Praha 1 - Nové Město

PREVENCE A ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ VE SLUŽEBNÍCH ÚŘADECH



PRACOVNÍ SETKÁNÍ

20. 2. 2020