

Smernica o ochrane pred diskrimináciou, obťažovaním, šikanou a zneužívaním na pracovisku Nadácie Integra

Preambula

- (1) Diskriminácia, obťažovanie, šikanovanie a iné formy zneužívania predstavujú vážny problém organizácií, firiem či hnutí. Pôsobia pritom výrazne negatívnym spôsobom najmä voči dotknutej osobe, ale tiež poškodzujú organizáciu smerom dovnútra (narúšajú interné vzťahy) ako aj navonok (klesá výkonnosť i motivácia poškodzovaných jednotlivcov a tým aj celej organizácie, pričom v prípade zverejnenia dochádza k poškodeniu dobrého mena celej organizácie).
- (2) Z toho dôvodu je potrebné prijať primerané opatrenia s cieľom eliminácie diskriminácie, obťažovania, šikanovania a zneužívania, a to bez ohľadu na to, či ide o vzťahy pracovnoprávne, obchodnoprávne, vzťahy nadriadenosti a podriadenosti, či vzťahy na kolegiálnej úrovni. Iba tým možno zabezpečiť pozitívnu atmosféru v celej organizácii, a tak zlepšiť výsledky snaženia a práce všetkých zúčastnených osôb.
- (3) Vzhľadom na to, že prípady diskriminácie, obťažovania, šikanovania a zneužívania sa v mnohých prípadoch vyskytujú v skrytej forme a dotknuté osoby majú často obavy nahlásiť podozrenie na takéto konanie, každá organizácia by mala prijať smernicu, ktorej účelom je zabezpečiť, aby:
 - (a) potenciálne dotknuté osoby vedeli uvedené negatívne javy identifikovať;
 - (b) nemali obavy tieto negatívne javy ohlásiť;
 - (c) boli prípady podozrenia nezávisle prešetrené a
 - (d) v prípade ich potvrdenia boli prijaté primerané opatrenia na ich elimináciu a sankcionovanie.
- (4) V záujme napĺňania cieľov a úloh Nadácie Integra sa prijíma táto Smernica ako dokument vyjadrujúci záväzok Nadácie Integra chrániť svojich zamestnancov, dobrovoľníkov a iné osoby, ktoré spolupracujú s nadáciou na pracovisku.

- (5) Prednosť pred touto smernicou majú úpravy príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky a medzinárodné zmluvy, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Účel smernice

- (1) Táto smernica má za cieľ zaistiť vysoké štandardy ochrany pred diskrimináciou, sexuálnym obťažovaním, šikanou a zneužívaním na pracovisku v Nadácii Integra.
- (2) Politikou Nadácie Integra je podporovať pracovisko bez podobných javov. Každý jednotlivec má právo pracovať v profesionálnom prostredí, ktoré podporuje rovnaké príležitosti a zakazuje diskriminačné praktiky vrátane sexuálneho obťažovania.
- (3) V Nadácii Integra je akákoľvek forma diskriminácie, šikana, sexuálne obťažovanie, či už verbálne alebo fyzické, neprijateľné a nebude tolerované za žiadnych okolností.
- (4) Táto smernica upravuje základné znaky, formy a prejavy diskriminácie, sexuálneho obťažovania, zneužívania a šikany a možnosti preventívneho pôsobenia a následného riešenia uvedených negatívnych javov, a to primárne internými prostriedkami na základe oznámenia podaného oprávneným oznamovateľom.
- (5) Cieľom tejto smernice je, vzhľadom na závažnosť uvedených negatívnych javov, poskytnúť základné informácie všetkým potenciálne dotknutým osobám o formách ich prejavov, návrhoch na riešenie, spôsoboch ich preventívneho predchádzania a o potrebe oznamovania a spolupráce pri riešení uvedených problémov.
- (6) Smernica upravuje odporúčanú prevenciu a odporúčaný postup pri:
- (a) podávaní oznámení;
 - (b) preverovaní oznámení a súvisiacich oprávneniach zodpovednej osoby;
 - (c) zachovaní mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa;
 - (d) evidovaní oznámení;
 - (e) oboznamovaní oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia;
 - (f) spracúvaní osobných údajov uvedených v oznámení.
- (7) Tieto zásady sa vzťahujú na všetkých zamestnancov Nadácie Integra. Nadácia Integra nebude tolerovať ani pripúšťať sexuálne obťažovanie, či už sa jedná o spolupracovníkov, nadriadených, dobrovoľníkov, externé osoby alebo iných zamestnancov, ktorí so Nadáciou Integra

spolupracujú. Nadácia Integra odporúča hlásenie všetkých prípadov sexuálneho obťažovania bez ohľadu na to, kto môže byť páchatelom.

- (8) Všetci pracovníci sú zodpovední za vylúčenie všetkých foriem sexuálneho obťažovania, diskriminácie, šikanovania. Akýkoľvek riadiaci personál (správca nadácie, správna rada, manažéri), ktorý je informovaný o sexuálnom obťažovaní a neprijme nápravné opatrenia v súlade s týmito zásadami, bude disciplinárne potrestaný.
- (9) Nadácia Integra povzbudzuje jednotlivcov, ktorí sa domnievajú, že sú obťažovaní, aby pevne a pohotovo informovali páchatela o tom, že jeho správanie je nevhodné a nevítané. Uvedomuje si tiež, že rozdiely v sile a postavení medzi obťažovanou osobou a páchatelom môžu spôsobiť, že obťažovaná osoba nebude konfrontovať páchatela. V prípade, že je takáto neformálna priama komunikácia medzi jednotlivcami neúčinná, alebo nemožná, je potrebné kontaktovať riaditeľa Nadácie Integra pomocou postupov uvedených nižšie alebo člena správnej rady. Nadácia Integra nijako nepotrestá osobu, ktorá nahlási sexuálne obťažovanie, ani to nedovolí žiadnemu nadriadenému alebo zamestnancovi. Akýkoľvek trest proti takejto osobe predstavuje vážne porušenie tejto politiky a mal by byť okamžite hlásený.
- (10) Za oznamovateľa sa považuje fyzická osoba, ktorá v dobrej viere oznámi podozrenie z diskriminácie, obťažovania, šikanovania alebo obťažovaním zodpovednej osobe ustanovenej podľa tejto smernice. Podmienkou pri akomkoľvek oznámení je, aby bolo urobené v dobrej viere, teda aby osoba, ktorá vzhľadom na okolnosti, ktoré sú jej známe, a vedomosti, ktoré v čase oznámenia má, sa odôvodnene domnievala, že uvádzané skutočnosti sú pravdivé. Ak osoba nekoná v dobrej viere, na ochranu nemá nárok. Pri pochybnostiach sa konanie považuje za konanie v dobrej viere, dovtedy, kým sa nepreukáže opak.

Definície pojmov

- (1) Na účely týchto zásad sa sexuálne obťažovanie definuje ako neželané sexuálne výhody, žiadosti o sexuálnu láskavosť a iné slovné alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, najmä keď:
 - (a) podrobenie sa takémuto konaniu je výslovne alebo implicitne podmienkou zamestnania jednotlivca, povýšenia, zvýšenia platu alebo poskytnutia inej výhody;
 - (b) podrobenie sa alebo odmietnutie takéhoto správania jednotlivcom sa používa ako základ pre rozhodnutia o zamestnaní, ktoré majú vplyv na jednotlivca;

- (c) účelom alebo účinkom takéhoto správania je neprimerané zasahovanie do pracovného výkonu jednotlivca alebo vytváranie zastrašujúceho, nepriateľského alebo urážlivého pracovného prostredie.
- (2) Medzi príklady sexuálneho obťažovania patria okrem iného: nežiaduce sexuálne praktiky; požadovanie sexuálnej služby výmenou za priaznivé zaobchádzanie alebo ďalšie zamestnanie; opakované sexuálne vtipy; flirt; verbálne zneužívanie sexuálnej povahy; grafický, slovný komentár o tele jednotlivca, sexuálnej zdatnosti alebo sexuálnych nedostatkoch; pískanie, dotýkanie sa alebo štipanie; sugestívne urážlivé alebo obscénne komentáre alebo gestá sexuálnej povahy; a vystavovanie na pracovisku predmetov alebo obrázkov so sexuálnym podtextom.
- (3) Podľa slovenského právneho poriadku a na účel tejto smernice sa diskrimináciou rozumie konanie v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov Zákonníkom práce (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení) a osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon č. 365/2004 Z. z. v platnom znení).
- (4) Diskrimináciou je predovšetkým, ale nie výlučne, priame či nepriame, agresívne či subtílné, narúšanie práva na rovnaké zaobchádzanie, a iné práva osôb, ktoré patria každej ľudskej bytosti bez rozdielu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia trestnej alebo inej protispoločenskej činnosti.
- (5) Diskriminácia sa prejavuje najmä, ale nie výlučne, ako priama alebo nepriama diskriminácia, pričom:
- (a) priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- (b) nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. O nepriamu diskrimináciu nejde, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu
- (6) Na účel tejto smernice sa šikanovaním rozumie:

- (a) akýkoľvek incident, počas ktorého dôjde k zneužívaniu, ohrozeniu alebo napadnutiu osoby, a to za okolností súvisiacich s jej činnosťou;
- (b) obťažovanie, urážanie a vylučovanie z kolektívu alebo negatívne ovplyvňovanie pracovných úloh určitej osoby;
- (c) kolektívne šikanovanie vybranej osoby s cieľom psychicky ju obťažovať;
- (d) opakované týranie či sabotovanie činnosti osoby inými osobami tak, aby ju nemohla dokončiť, slovné napádanie, vyhrážanie sa, zastrasovanie alebo ponižovanie;
- (e) psychické násilie, ktoré môže zahŕňať agresívne správanie alebo obťažovanie s cieľom uškodiť osobe, ale aj menej otvorené, až subtílné, neverbálne, nepriame, ba aj zakryvané formy psychického obťažovania, nátlaku, vylučovania, urážania, ohovárania, osočovania, znevažovania, deptania, zastrasovania, vrátane neoprávneného postihu, ako aj nabádanie na takéto konanie.

(7) Podstatou šikanovania je najmä:

- (a) úmysel ublížiť druhému fyzicky alebo psychicky;
- (b) agresia jednej osoby alebo skupiny osôb voči inej osobe či iným osobám;
- (c) prevaha agresora alebo skupiny agresorov nad obeťou.

(8) Šikanovanie sa môže prejavovať:

- (a) v priamej forme, najmä fyzickými útokmi, urážaním, nadávkami, posmechom, zosmiešnením, príkazmi agresora vykonať určitú vec proti vôli obeť, odcudzením vecí, vyhrážaním, zastrasovaním, vydieraním, zneužitím osobných údajov, fotografií, šírením nepravdivých informácií alebo kyberšikanovaním, alebo
- (b) v nepriamej forme, najmä prehliadaním, ignorovaním, zámerným vyčleňovaním z kolektívu alebo nedobrovoľným vystavovaním agresívnym situáciám.

(9) Šikanovanie nemusí byť uskutočnené len zo strany nadriadeného voči podriadenému, ale môže byť realizované aj zo strany podriadeného voči nadriadenému alebo medzi osobami, ktorí nie sú navzájom vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti.

(10) Kyberšikanovanie je priama forma šikanovania, pri ktorej ide o zneužitie informačnokomunikačných technológií (najmä telefónu, tabletu, internetu a sociálnych sietí) na úmyselné ohrozenie, ublíženie alebo zastrasovanie, pričom sa často vyskytuje v spojení s inými formami šikanovania.

Prevenca diskriminácie, obťažovania, šikanovania a zneužívania

V rámci účinnej prevencie je dôležité najmä:

- (a) vytvoriť pozitívnu klímu v prostredí nadácie;
- (b) jasne vymedziť možnosti oznamovať aj zárodky úmyselného násillia (pri zachovaní dôvernosti takýchto oznámení);
- (c) viesť písomné záznamy o riešení konkrétnych prípadov úmyselného násillia;
- (d) oboznámiť potenciálne dotknuté osoby so systémom pre oznamovanie a vyšetrovanie úmyselného násillia;
- (e) zvyšovať informovanosť v tejto oblasti;
- (f) informovať potenciálne dotknuté osoby, čo robiť v prípade, keď sa dozvedia o úmyselnom násillí;
- (g) zabezpečiť vzdelávanie v oblasti prevencie úmyselného násillia;
- (h) spolupracovať s odborníkmi z príslušnej oblasti, resp. ďalšími odbornými pracoviskami poradenských a preventívnych služieb.

Postup pri oznamovaní incidentov

- (1) Oznámenie o údajnom porušení týchto zásad by malo byť bezodkladne písomne zaslané riaditeľovi Nadácie Integra. Ak má byť údajným páchatelom riaditeľ nadácie, potom sa oznámenie urobí predsedovi správnej rady Nadácie Integra alebo inému členovi, príp. manažérovi Nadácie Integra.
- (2) Vyšetrovanie údajného obťažovania bude prebiehať dôverne, aby sa chránilo súkromie zúčastnených osôb. Počas celého vyšetrovacieho procesu sa zachováva dôvernosť v rozsahu, ktorý je za daných okolností praktický a primeraný. Pri vyšetrovaní sa riaditeľ (alebo predseda správnej rady/manažér) bude snažiť zohľadniť želania oznamovateľa, avšak záležitosť za daných okolností dôkladne prešetří. Údajný páchatel' bude o správe informovaný a dostane príležitosť vyjadriť sa, odpovedať na otázky a predvolať svedkov. Riaditeľ (alebo predseda správnej rady/ manažér) informuje oznamovateľa o stave vyšetrovania. Po ukončení vyšetrovania sťažnosti na sexuálne obťažovanie riaditeľ (alebo predseda správnej rady/manažér) odporučí predsedovi správnej rady (v prípade, že vyšetrovanie vedie predseda

správnej rady, potom ten odporučí, ďalšie kroky ostatným členom správnej rady) príslušné kroky, ktoré je potrebné podniknúť. Ak riaditeľ alebo predseda správnej rady dospeje k záveru, že došlo k obťažovaniu, bude proti páchatelovi uložené príslušné disciplinárne opatrenie, ako je uvedené nižšie. Sťažovateľ bude informovaný o prijatých disciplinárnych opatreniach.

- (3) Ak obťažovanie nemožno preukázať, bude tento nález oznámený oznamovateľovi primerane citlivým spôsobom. Oznamovateľ môže kedykoľvek poskytnúť ďalšie dôkazy na účely vyšetrovania.
- (4) Ak je ktorákoľvek strana priamo zapojená do vyšetrovania sexuálneho obťažovania, zneužívania, diskriminácie alebo šikany nespokojná s výsledkom alebo riešením, má táto osoba právo odvolať sa proti rozhodnutiu. Nespokojná strana by mala včas predložiť písomné pripomienky správnej rade.
- (5) Podmienky zamestnania oznamovateľa a svedkov nebudú nijako nepriaznivo ovplyvnené použitím tohto postupu, s výhradou odseku 7 nižšie.
- (6) Jednotlivci, u ktorých sa zistí, že sa dopustili niektorého z činov sexuálneho obťažovania, zneužívania, šikany alebo diskriminácie, budú disciplinárne potrestaní. Medzi príslušné sankcie môže patriť aj písomné napomenutie, rozviazanie pracovného pomeru, v prípade ak konanie napĺňa znaky skutkovej podstaty niektorého z trestných činov alebo priestupku, bude konanie nahlásené príslušnému orgánu.
- (7) Ak vyšetrovanie vyústí do zistenia, že oznamovateľ vedome alebo zlomyseľne nepravdivo obvinil inú osobu zo sexuálneho obťažovania, zneužívania, šikany alebo diskriminácie, bude proti nej uvalená príslušná sankcia vrátane možnosti ukončenia pracovného pomeru.