



10 zásad pomoci obetiam obťažovania na pracovisku

Vysvetlenie pojmov antidiskriminačného zákona



Obťažovanie

Správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.



Sexuálne obťažovanie

Verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Čo robiť ak som obeťou diskriminácie?

Ak sa cítite byť diskriminovaný/á, nebojte sa o tom hovoriť. Môžete sa obrátiť na národný antidiskriminačný orgán - Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Kontaktovať ho môžete týmito spôsobmi:



02/208 501 14



info@snslp.sk



www.snslp.sk

10 základných otázok

Pracujete v odborovej organizácii, mimovládnom sektore alebo ste advokát/advokátka? Požiadal Vás niekto o radu, ako riešiť obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie na pracovisku? Ponúkame 10 základných otázok, na ktoré je dobré poznať odpoveď pri rozhodovaní sa o ďalšom postupe.

01



Prvá reakcia na žiadosť o pomoc

Podakujte klientovi/klientke za **odvahu** zveriť sa práve Vám s touto skúsenosťou. Mnoho obťažovaných a sexuálne obťažovaných ľudí sa s problémom nezverí ani rodine a najbližším priateľom. Dôležité je začať o sexuálnom obťažovaní hovoriť a hľadať vhodné riešenie.

03



Čo je dôvodom obťažovania?

Zvážte, či ide o **dôvod chránený antidiskriminačným zákonom**. Zákaz obťažovania je relevantný len v spojení s týmito dôvodmi - pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie alebo oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

02



Čo presne sa stalo?

Požiadajte klienta/klientku, aby si spísali **prehľad útokov** a popísali udalosti, ktoré považujú za obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie, vrátane časovej osi a prípadných svedkov a iných dôkazov. Prejavmi, ktoré môžu byť kvalifikované ako **prejavy sexuálneho obťažovania**, napríklad sú: pohvizdovanie, cmukanie, dvojzmyselné narážky a vtipy so sexuálnym podtónom, nechcené dotyky, vstupovanie do intímneho priestoru, poznámky na vzhľad, sexuálne podfarbené gestá, návrhy na pohlavný styk či dokonca sexualizované násilie.

04



Kto je zamestnávateľ?

Ide o veľkú spoločnosť či malý rodinný podnik? Môže to mať vplyv na existenciu **internej úpravy vybavovania sťažností**. Je vhodné, aby ju klienti/klientky využili. Spoločnosti so zahraničným vlastníkom alebo väčšie inštitúcie sa môžu obávať **poškodenia dobrého mena** zverejnením prípadu, čo môže pomôcť pri riešení prípadu.

05



Chce klient/-ka zostať?

Ak sa klient/klientka rozhodnú zostať v zamestnaní a snažia sa napraviť vzťahy na pracovisku, je lepšie zvoliť **mimosúdne riešenie sporu** alebo internú sťažnosť. Razantnejší spôsob konania, ako napr. antidiskriminačná žaloba či podnet inšpektorátu práce v takomto prípade nie sú najvhodnejšie.

Nezabúdajte však, že antidiskriminačný zákon zakazuje aj **neoprávnený postih** a garantuje tak ochranu pred viktimizáciou.

07



Vie o probléme zamestnávateľ?

Mnoho konfliktov je možné vyriešiť priamo na pracovisku, preto je vhodné v prvom rade **informovať zamestnávateľa** a požiadať ho o pomoc.

Nie vždy to však má zmysel – ak k obťažovaniu alebo sexuálnemu obťažovaniu klienta/klientky dochádza zo strany priamo nadriadenej osoby.

06



Čo chce klient/-ka dosiahnuť?

V prípade, že chce **spor urovnať**, zvolte mimosúdne riešenie sporu, pokiaľ to je možné a vhodné. V prípade fyzických útokov alebo pri sexualizovanom násilí sa však neodporúča. Záleží tiež na ochote zamestnávateľa podieľať sa na mimosúdnom vyriešení sporu.

Ak je cieľom **ospravedlnenie** alebo odškodnenie, dobrou voľbou je súd.

Ak ide skôr o **upozornenie** zamestnávateľa, môže stačiť podnet inšpektorátu práce.

08



Obrátil sa klient/-ka aj inde?

Inšpektorát práce môže u zamestnávateľa vykonať kontrolu. Zamestnávateľ si v dôsledku kontroly môže uvedomiť závažnosť problému a následne venovať väčšiu pozornosť konfliktom na pracovisku.

Klient/klientka môže osloviť aj **odborovú organizáciu**, ak taká u o zamestnávateľa pôsobí a poradiť sa, ako postupovať.

Obete obťažovania a sexuálneho obťažovania často vyhľadajú **lekársku alebo psychologickú pomoc**. Lekárske správy môžu byť dôkazom psychického stresu spôsobeného obťažovaním.

V prípade sexuálneho obťažovania sa klienti/klientky môžu **poradiť s odborníkmi a odborničkami** prostredníctvom stránky totojerovnost.eu, ktoré poskytuje poradenstvo jednotlivcom aj inštitúciám.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zabezpečuje obetiam diskriminácie bezplatnú právnu pomoc a je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

10



Čo je klient/-ka ochotný podstúpiť?

Postaviť sa páchatelovi sexuálneho obťažovania a otvorene vystúpiť proti svojmu zamestnávateľovi je náročné. Zoznámte klienta/klientku s možnými postupmi – sťažnosť zamestnávateľovi, mimosúdne riešenie sporu, podnet na inšpektorát práce, podnet **Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva**, žaloba.

Vysvetlite im výhody a nevýhody jednotlivých riešení, priblížte ich časovú a finančnú náročnosť a mieru osobnej zaangażovanosti klienta/klientky.

09



Má klient/-ka dôkazy?

Bez dôkazov sa nedá účinne brániť, preto si ich klient/klientka musia zaistiť. Vhodné sú rôzne **písomnosti**, e-maily, komunikácia prostredníctvom mobilných telefónov. Ak nie je možné získať žiadne dôkazy, je prijateľné aj použitie **nahrávok**. Dôležití sú aj **svedkovia** – zamestnanci (aj bývalí), klienti alebo obchodní partneri zamestnávateľa. Súčasní zamestnanci či zamestnankyne sa častokrát obávajú straty zamestnania, keď budú svedčiť proti zamestnávateľovi.