

ČO ROBIŤ

...AK VÁM NIEKTO OZNÁMI INCIDENT SEXUÁLNEHO OBŤAŽOVANIA

1. Vypočujte si opis situácie bez hodnotenia a bagatelizovania skúsenosti. Aktívne sa pýtajte na okolnosti, ktoré sú pre zaznamenanie incidentu dôležité, rešpektujte však psychický stav a hranice obťažovanej osoby. Vyhotovte dokumentáciu, aby sa zamedzilo potrebe opakovaného opisu incidentu zo strany obťažovanej osoby.
2. Oboznámte obťažovanú osobu s krokmi, ktoré môžu nasledovať, vrátane informácie o osobách, ktoré budú do prešetrenia zapojené, časových lehotách, možných opatreniach a overte si ako by chcela postupovať (napr. formálna sťažnosť, neformálny pohovor s obťažujúcou osobou).
3. Bezodkladne začnite s potrebnými úkonmi pre prešetrenie incidentu podľa Vašich interných postupov. Všetky úkony by mali byť zdokumentované (napr. zápisy zo zasadnutí komisie, zaznamenané svedectvá, rozhodnutia o prijatých opatreniach).
4. Ak je to vo vašej kompetencii, zabezpečte, aby obťažujúca osoba nemala možnosť opakovať svoje konanie (napr. rozdelenie služieb, ak s tým obťažovaná osoba súhlasí).
5. Zachovajte dôvernosť a poskytnuté informácie nezdieľajte mimo formálneho postupu prešetrovania prípadu.
6. Overte si, akú ďalšiu podporu by nahlasujúca osoba potrebovala a podľa možností sprostredkujte dostupnú pomoc (napr. psychologická, právna).

ČOMU SA VYHNÚŤ

- nespochybňujte skúsenosť obťažovanej osoby ako nepochopenie situácie, zveličovanie či klamstvo,
- nezdôrazňujte absenciu zlého úmyslu obťažujúcej osoby,
- nezľahčujte nefyzické formy sexuálneho obťažovania,
- netlačte na zmier alebo „neoficiálne vyriešenie“, ak si to obťažovaná osoba neželá,
- neignorujte opakované obťažujúce správanie,
- neprenášajte zodpovednosť na obeť v podobe požiadavky stanoviť si hranice, neusmievať sa, inak sa obliekať a pod.,
- neriešite situáciu bez dokumentácie jednotlivých krokov.



PRÍKLADY ZO ZDRAVOTNÍCKEHO PROSTREDIA



Medzi zamestnancami

- sexuálne narážky, „vtipy“, komentovanie tela alebo oblečenia
- nevyžiadané dotyky alebo fyzická blízkosť
- opakované pozvania (napr. na rande, kávu) napriek odmietnutiu
- posielanie sexuálne ladených správ, ak je to druhej osobe nepríjemné
- zneužívanie nadriadeného postavenia („napr. výhody za sexuálny styk alebo intímny vzťah“)

Pacient → zamestnanec

- sexuálne poznámky počas vyšetrenia
- pokusy o dotýkanie alebo obťažovanie
- odhalenie sa bez medicínskeho dôvodu
- vyhrážky alebo sexuálne návrhy
- sledovanie, kontaktovanie mimo pracoviska

Zamestnanec → pacient

- neprimerané komentáre o tele
- zbytočné dotyky bez medicínskeho opodstatnenia
- intímne otázky nesúvisiace s liečbou
- flirtovanie
- zneužitie zdravotníckej autority

AKO VÁM MÔŽEME POMÔCŤ

- zabezpečujeme bezplatnú právnu pomoc obetiam diskriminácie, teda aj obetiam sexuálneho obťažovania, vrátane ich právneho zastupovania,
- vydávame odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania,
- podľa antidiskriminačného zákona, odborné stanoviská môžu slúžiť ako odporúčania pri zavádzaní interných predpisov, nezávislý názor pri vyhodnocovaní prípadov porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, môže oň požiadať obťažovaná osoba, zamestnávateľ, odborová organizácia či iná fyzická alebo právnická osoba,
- vykonávame nezávislé zisťovania priamo na pracoviskách týkajúce sa diskriminácie, napríklad aj vo forme preverovania nahlásených prípadov sexuálneho obťažovania,
- poskytujeme vzdelávacie aktivity venované problematike nediskriminácie, či už ako verejné podujatia alebo priamo na pracoviskách.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (SNSLP) bolo zriadené podľa § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o Slovenskom národnom stredisku pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

Máte ďalšie otázky?
Neváhajte nás kontaktovať

info@snslp.sk, 02/208 501 14
www.snslp.sk

Prvá pomoc pri sexuálnom obťažovaní v zdravotníctve



ČO JE SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE



Sexuálne obťažovanie je akékoľvek nevítané správanie sexuálnej povahy – verbálne, neverbálne alebo fyzické – ktoré narúša dôstojnosť osoby, vytvára zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce alebo urážlivé prostredie alebo zneužíva mocenskú či závislostnú situáciu.

Sexuálne obťažovanie patrí medzi formy diskriminácie (§ 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona) a ako znevýhodňujúce konanie je zo zákona neprípustné v práci, škole, u lekára, v prístupe k tovarom a službám a v sociálnom zabezpečení.

Pre konštatovanie sexuálneho obťažovania nie je podstatný úmysel obťažujúcej osoby, ktorá môže pri sexuálnom obťažovaní konať aj neúmyselne.

Rozhodujúce je, ako je správanie vnímané osobou, voči ktorej smeruje.

Zamestnávateľ má zákonnú povinnosť prijímať opatrenia na ochranu pred akoukoľvek diskrimináciou. Tieto opatrenia môžu v prípade sexuálneho obťažovania zahŕňať:

- jasná interná politika proti sexuálnemu obťažovaniu,
- pravidelné vzdelávanie o prevencii a riešení sexuálneho obťažovania dostupné pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne,
- poverenie jednej alebo viacerých osôb (napr. inštitútom dôvernej osoby) prijímať podnety či poskytovať konzultácie,
- zriadenie dôverného a bezpečného postupu nahlasovania,
- interná kultúra rešpektu a nulovej tolerancie voči sexuálnemu obťažovaniu,
- podpora rešpektujúcej a transparentnej tímovej komunikácie,
- dôsledné riešenie všetkých nahlásených prípadov.

Nezabúdajme, pracovné prostredie a zdravotná starostlivosť musia byť bezpečné a dôstojné pre všetkých.

SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE KONŠTATUJEME PRI NAPLNENÍ TÝCHTO DEFINIČNÝCH ZNAKOV:

- správanie musí byť pre dotknutú osobu nechcené (nevyžiadané);
- správanie má priamo sexuálnu alebo sexuálne ladenú povahu;
- prejavuje sa verbálnou (napr. vtipy, komentáre), neverbálnou (napr. žmurkanie, gestá) alebo telesnou formou (napr. dotýkanie sa);
- správanie môže prebiehať aj v online priestore (napr. zasielanie správ, obrázkov, videí);
- úmyslom alebo následkom správania je zásah do dôstojnosti dotknutej osoby, a to vytváraním zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.

ČO ROBIŤ

...AK SA SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE ODOHRÁ VO VAŠEJ PRÍTOMNOSTI

1. Vyhodnoťte mieru rizika pre Vašu bezpečnosť a podľa možností zvýšte bezpečie obťažovanej osoby, napríklad: upozorníte obťažujúceho na Vašu prítomnosť, vytvoríte bariéru alebo odstup medzi obťažujúcim a obťažovanou osobou, pomôžte obťažovanej osobe odísť alebo ukončiť situáciu, privolajte ďalšieho kolegu alebo nadriadeného.
2. Pomenujte správanie, ktoré vnímate ako nevhodné a obťažujúce. Zachovajte v komunikácii profesionálny tón.
3. Zaznamenajte incident pre potreby nahlásenia - dátum, čas, miesto, priebeh udalosti, prítomné osoby.
4. Pomôžte obťažovanej osobe zistiť aké možnosti nahlásenia incidentu sú k dispozícii, ponúknite pomoc vo forme svedectva. Rešpektujte však rozhodnutie obťažovanej osoby, či chce daný incident nahlásiť a akou formou.
5. Zachovajte dôvernosť a nerozširujte informácie o incidente ani v dobrej viere. Zachovanie dôvernosti je dôležité pre vyšetrenie prípadu aj pre nenarušené kolegiálne vzťahy a pracovné prostredie.
6. Ak sa incident dotkol aj Vás alebo ak v dôsledku Vášho zakročenia zažívate šikanujúce správanie či hrozby zo strany obťažujúcej osoby, nahláste incident aj v prípade, že pôvodne dotknutá osoba prípad nenahlásila. Ak je to možné, v maximálnej miere ochráňte identitu obťažovanej osoby, no prioritou je aj Vaše bezpečie a pracovné podmienky.



ČO ROBIŤ

...AK SA VOČI VÁM NIEKTO SPRÁVA OBŤAŽUJÚCO

1. Prioritou je Vaše bezpečie. Ak je to možné, čo najskôr z danej situácie odíďte.
2. V situáciách, z ktorých nie je možné odísť alebo môžu nastať opakované, môže pomôcť jasná komunikácia hraníc. Ak tým neohrozíte Vašu bezpečnosť, vyjadrite, že vám toto konanie nie je príjemné a považujete ho za neprofesionálne.
3. Zamestnávateľ je povinný všetky nahlásené prípady sexuálneho obťažovania prešetriť a prijať kroky na Vašu ochranu. Postup nahlasovania prípadov môže byť stanovený v etickom kódexe, pracovnom poriadku alebo inej internej smernici - zistite aké máte možnosti nahlásenia na Vašom pracovisku.
4. Ak pracovisko nemá samostatný postup nahlasovania sexuálneho obťažovania, nahláste prípad priamo nadriadenej osobe, odborovej organizácii, personálnemu oddeleniu alebo priamo vedeniu.
5. Ak ste si nie istý/á, či vo Vašom prípade išlo o sexuálne obťažovanie, môžete sa obrátiť na SNSLP, kde Vám poskytnú bezplatnú právnu konzultáciu.
6. Prešetreniu prípadu pomôže dokumentácia konania - napríklad uložené emaily, sms, svedkovia, nahrávka, zaznamenaný dátum, čas a okolnosti.
7. Pri opakovaných incidentoch je užitočné, ak nahlasujete alebo informujete o všetkých z nich. Opakovanie obťažujúceho konania je dôležitým aspektom pri vyhodnotení závažnosti aj vhodných ochranných opatrení.
8. Ak na Vaše sťažnosti reaguje vedenie, kolegovia, alebo obťažujúca osoba preradením, zhoršenými pracovnými podmienkami, vyhrázaním sa alebo šikanujúcim správaním, toto konanie zaznamenajte, a obráťte sa na SNSLP. Takéto konanie je nezákonné.
9. V prípade trestného činu, ako napríklad znásilnenie, sexuálne násilie, online prenasledovanie, kontaktujte aj políciu.
10. Sexuálne obťažovanie môže byť vysoko stresujúca a traumatizujúca skúsenosť. Využitie dostupnej psychologickkej pomoci je vhodnou prevenciou dlhodobých negatívnych dopadov na Vaše zdravie (napr. v podobe nespavosti, úzkosti z pracovného prostredia).