

# AKO VIESŤ PREVEROVANIE PODNETU

## 1. Okamžitá reakcia

- vypočuť osobu bez hodnotenia a bez nátlaku,
- vytvoriť bezpečie a minimalizovať kontakt strán obťažovanej a obťažujúcej osoby,
- zaznamenať základné informácie,
- informovať dotknutú osobu o plánovaných krokoch pri preverovaní podnetu a možnostiach v rámci interného systému nahlasovania (konzultatívne, neformálne, formálne),
- rešpektovať rozhodnutia obťažovanej osoby ohľadom ďalšieho postupu.

## 2. Nestranný postup

- zabezpečiť nestrannosť ľudí zapojených do riešenia prípadu (napr. výmena členov alebo členiek etickej komisie z dôvodu konfliktu záujmov, účasť odborovej organizácie),
- o prípade rozhodovať počas formálnych stretnutí, z ktorých je vyhotovená zápisnica,
- viesť prešetrovania s čo najvyššou mierou diskretnosti,
- rozhodujúce okolnosti sú tie, ktoré sa týkajú samotného prípadu, nie postavenie alebo pracovný výkon obťažujúcej alebo obťažovanej osoby.

## 3. Výsledok prešetrovania podnetu

- každý podnet by mal byť ukončený konkrétnym záverom o tom, či došlo k sexuálnemu obťažovaniu,
- v prípade, že vyšetrovanie potvrdilo sexuálne obťažovanie, záver prešetrovania by mal obsahovať aj rozhodnutie o uplatnení primeraných pracovnoprávných opatrení v súlade s platnými internými predpismi,
- pri rozhodovaní o prijatých opatreniach je potrebné zohľadniť bezpečie dotknutých osôb a v prípade potreby monitorovať, či nedochádza k nepriateľskému správaniu v kolektíve,
- vyhodnotiť potrebu systémových zmien, ako sú napríklad školenia, supervízie, úpravy interných dokumentov.

## 4. Dokumentácia

- rešpektovať dôvernosť a ochranu osobných údajov, vopred stanovený okruh osôb s prístupom k záznamom,
- evidovať všetky kroky a rozhodnutia,
- evidovať dôkazné prostriedky (e-mailová komunikácia, sms správy, vypočutie svedkov).

Máte ďalšie otázky?  
Neváhajte nás kontaktovať

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



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ  
STREDISKO  
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

VIOLET

# Sprievodca riešením prípadov sexuálneho obťažovania

pre manažment  
a vedenie  
v zdravotníctve



Spolufinancovaný  
Európskou úniou

Spolufinancované Európskou Úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autorstva nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie. Európska únia za ne nepreberá žiadnu zodpovednosť.

**Zdravotnícke pracovisko** musí byť bezpečným a dôstojným prostredím pre zamestnancov, zamestnankyne, pacientov aj pacientky. Manažment a vedúci zamestnanci a zamestnankyne zohrávajú kľúčovú úlohu pri prevencii, včasnom riešení a systémovej reakcii na sexuálne obťažovanie, ktoré je formou diskriminácie.

**Sexuálne obťažovanie** je nevítané správanie sexuálnej povahy – verbálne, neverbálne alebo fyzické – ktoré narúša dôstojnosť osoby alebo vytvára nepriateľské, zastráňujúce či ponižujúce prostredie. V zdravotníctve môže vzniknúť:

- medzi zamestnancami a zamestnankyňami,
- zo strany pacienta alebo pacientky voči personálu,
- zo strany personálu voči pacientovi alebo pacientke.

**Zamestnávateľ** má zákonnú povinnosť prijímať opatrenia na ochranu pred akoukoľvek diskrimináciou. Vedúci pracovníci a pracovníčky nesú zodpovednosť za to, aby sa podnety riešili profesionálne, nestranne a bez odkladov.

## PRÁVNA A PROFESIJNÁ ZODPOVEDNOSŤ VEDENIA



- vytvárať pracovné prostredie založené na rešpekte a profesionálnych hraniciach,
- vytvoriť a komunikovať jasnú politiku nulovej tolerancie, kedy **zamestnávateľ neakceptuje určité správanie vôbec a pri jeho zistení ho vždy rieši** (ide o sexuálne obťažovanie, diskrimináciu, šikanu, bossing, mobbing, násilie či hrozby, ako aj rasistické, sexistické alebo inak ponižujúce prejavy, alkohol, drogy alebo korupciu),
- vytvoriť bezpečné a dôverné mechanizmy nahlásovania,
- menovať a podporovať osobu, ktorá bude zaškolená na poskytovanie poradenstva, prijímanie podnetov a dôvernú komunikáciu s dotknutými osobami,
- zaoberať sa každým podnetom bezodkladne a s náležitou odbornou starostlivosťou,
- viesť dokumentáciu incidentov a prijatých opatrení,
- chrániť osoby, ktoré upozornili na obťažujúce konanie pred odvetnými krokmi zo strany obťažujúcej osoby či kolektívu,
- zabezpečiť pravidelné školenia všetkých profesií,
- pravidelne vyhodnocovať pracovnú klímu a rizikové situácie.

Organizácia môže zriadiť pozíciu dôvernej osoby či ombudsmana. Táto osoba môže byť poverená dohľadom nad korektným a transparentným postupom. Rešpektujte rozhodnutie obťažovaných osôb ak sa rozhodnú neinicovať formálny postup alebo od neho kedykoľvek odstúpiť.

## TVORBA BEZPEČNÉHO PRACOVNÉHO PROSTREDIA - PRAKTICKÉ KROKY



- komunikujte očakávania profesionálneho správania,
- podporujte otvorenú a rešpektujúcu komunikáciu,
- reagujte na „malé“ incidenty skôr, než eskalujú,
- posilňujte tímovú spoluprácu a kolegiálnu podporu,
- zabezpečte možnosť prítomnosti druhej osoby pri rizikových výkonoch,
- pravidelne vyhodnocujte interné postupy.

### ČOMU SA AKO VEDÚCI VYHNÚŤ

- bagatelizovanie alebo spochybňovanie skúsenosti obťažovanej osoby,
- tlak na „tiché vyriešenie“,
- neformálne dohody bez dokumentácie,
- unáhlené riešenie bez prípravy a bez naštudovania si správnych postupov,
- prenášanie zodpovednosti na obeť,
- ukončenie pracovného pomeru obťažujúcej osoby bez zdokumentovania skutočného dôvodu,
- odkladanie riešenia.

Ignorovanie podnetov, bagatelizovanie alebo nevhodné riešenie môže viesť k:

- právnej zodpovednosti organizácie,
- poškodeniu reputácie pracoviska,
- ohrozeniu bezpečnosti pacientov či pacientiek a zamestnaných osôb.

### AKO VÁM MÔŽEME POMÔČŤ

- 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.