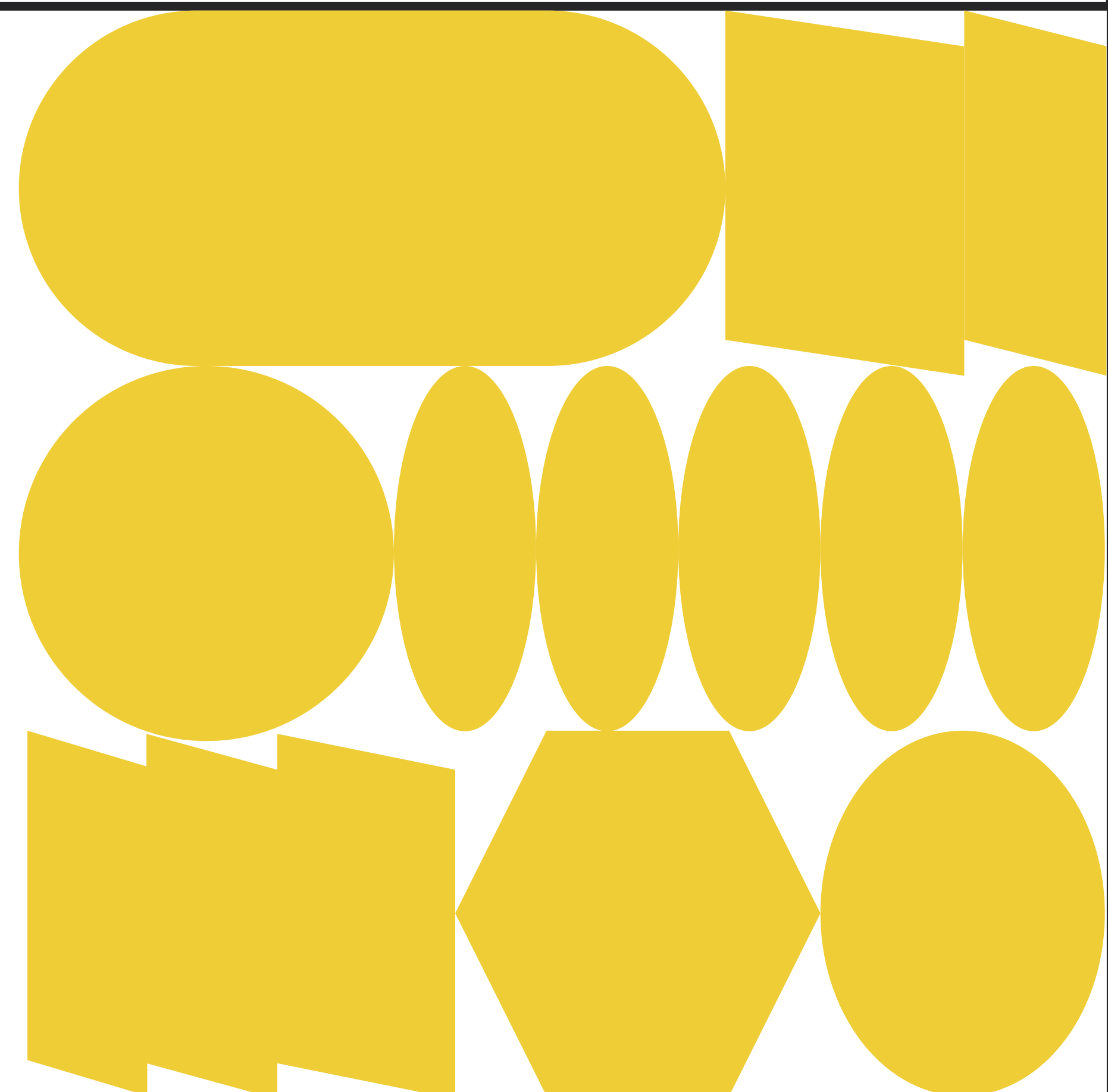


AKO PRISTUPOVAŤ K SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU NA PRACOVISKU?



Sexuálne obťažovanie nie je novým fenoménom, no získava si stále viac povedia aj na slovenských pracoviskách. Spoločenské hodnoty a postoje sa menia. Naše pracovné kolektívy sú stále rôznorodejšie a s tým sa menia aj naše predstavy o tom, čo je a nie je etické a prijateľné na pracovisku.

Už vyše dekádu je na Slovensku zákaz sexuálneho obťažovania na pracovisku zahrnutý v tzv. antidiskriminačnom zákone (Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní). Podľa tohto zákona je sexuálne obťažovanie **verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrážujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.** V mediách antidiskriminačného zákona

je tak sexuálne obťažovanie považované za neférové a nerovné zaobchádzanie na pracovisku. Zákon tiež definuje tzv. neoprávnený postih, za ktorý môžeme označiť konanie vo firme, ktoré je pre sťažujúcu sa osobu nepriaznivé – môže ísť napríklad o situáciu, kedy sa sťažujúca osoba na pracovisku stretáva s odmietaním alebo s iným poškodzujúcim správaním (napr. preradenie alebo zníženie platu).

Sexuálne obťažovanie je tak v slovenskom antidiskriminačnom zákone vnímané ako obťažovanie *quid pro quo* („niečo za niečo“) i ako vytváranie pracovného prostredia, v ktorom sa zamestnanci/zamestnankyne cítia zastrážované alebo ponižované.

Prečo sa vedenie firmy alebo kompetentní zamestnanci a zamestnankyne

musia venovať téme sexuálneho obťažovania? Pretože to nariaďuje zákon. Ak sa sexuálne obťažovanie na pracovisku deje, môže to viesť až k občiansko-právnemu sporu. Zamestnateľ je tak povinný obťažovanie predchádzať a ak obdrží podnet od zamestnanca/zamestnankyne, je povinný sa ním zaoberať.

Akékoľvek správanie vo firme, ktoré vedie k tomu, že je s ľuďmi alebo skupinami zaobchádzané neférové, bez rešpektu alebo dôstojnosti, musí prestať. Je vysoko pravdepodobné, že ak sa takéto správanie u vás deje, porušujete zákon. Sexuálne obťažovanie netreba vnímať len ako súbor samostatných činov, ale ako komplexný problém, ktorý sa môže objaviť na ktoromkoľvek pracovisku. Obťažovanie má v prvom rade dopad na kvalitu života osoby, ktorej sa deje

– môže spôsobovať problémy s mentálnym i fyzickým zdravím, stratu motivácie v práci, fluktuáciu, chýbavosť pri práci či zly pracovný výkon. Ako značné stresujúca skúsenosť môže sexuálne obťažovanie ovplyvňovať súkromný život osoby, voči ktorej je namierené. Sexuálne obťažovanie však môže mať dopad aj na celé kolektívy. Ak dlhodobo pretrváva a je viditeľné, môže vytvárať vzájomnú nedôveru, obviňovanie z favoritizmu, vytváranie konfliktných „skupiniek“, či stratu dôvery vo vedenie alebo firemné hodnoty. Napriek tomu, že na Slovensku už roky existuje antidiskriminačný zákon, ktorý sexuálne obťažovanie na pracovisku zakazuje, súdne procesy sú zriedkavé, a spolu s nimi aj nahlasovanie skúseností zamestnávateľom. Antidiskriminačný zákon však ukladá zamestnávateľom povinnosť predchádzať diskriminačnému a

neférovému zaobchádzaniu, ako aj riešiť prípady priamo na pracovisku, teda tam, kde vznikli. To môžu zamestnávateľia robiť napríklad za pomoci interných politik odstraňovania sexuálneho obťažovania.

Aby boli tieto interné politiky efektívne a nie ešte viac ubližujúce alebo neférové, vyžaduje si ich tvorba znalosti o dopadoch a charaktere sexuálneho obťažovania. Jedným z postupov pri ich tvorbe, ktorý môžu firmy aplikovať, je čerpanie zo skúseností iných. Preto tento krátky manuál vznikol v spolupráci s Chartou Diversity a jej signatárskymi organizáciami – firmami, ktoré majú značné skúsenosti s vlastnými internými politikami odstraňovania sexuálneho obťažovania. Manuál je výsledkom skupinových rozhovorov s týmito firmami pôsobiacimi na Slovensku (so zahraničnými i slovenskými pôvodmi), ako aj snahy preniesť

do slovenského prostredia dobrú prax z oblasti personalistiky a manažmentu. **V tejto krátkej príručke sa venujeme šiestim oblastiam, ktoré musí firma pochádzať, ak chce svoje interné procesy a postupy nastaviť inkluzívne a férové.** Sú to tieto: vzdelávanie, zameranie sa na organizačné klíma, nástroje nahlasovania a procesy prešetrovania, sankcie a náprava, monitorovanie.

Na záver prikladáme zoznam požiadaviek (checklist) pre zamestnávateľov a zamestnancov/zamestnankyne, ktoré chcú interné politiky firmy v oblasti prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania nastaviť inkluzívne a férové.

VZDELÁVANIE

Každá firma je z titulu antidiskriminačného zákona povinná predchádzať neférovému zaobchádzaniu na pracovisku. Zamestnanci a zamestnankyne by sa mali vzdelávať v tom, ako sa **sexuálne obťažovanie prejavuje a aké môže mať dopady na jednotlivcov i celé pracovné kolektívy.** Cieľom tejto primárnej prevencie je poskytnúť všetkým na pracovisku dostatok informácií na to, aby vedeli takéto správanie identifikovať. No vzdelávanie nie je dostatočné, ak len informuje o nevhodnosti sexuálneho obťažovania na pracovisku. Je nutné tak tiež zamestnancom a zamestnankyniam poskytnúť **informácie o tom, na koho sa môžu obrátiť a ako majú postupovať,** ak chcu o probléme na pracovisku s niekym hovoriť, či prípad obťažovania hneď aj nahlásiť. Takýto typ školenia, ktorý je zameraný na postupy a procedúry nahlasovania, by nemal byť povinný len

pre zamestnancov a zamestnankyne personálnych oddelení. Zamestnanci a zamestnankyne môžu zažiť obťažovanie, no zároveň môžu mať vo firme pocit, že sa nemajú na koho obrátiť. Vzdelávanie môže mať podobu prednášok i interaktívnych tréningov alebo workshopov. Je však nutné, aby bolo vzdelávanie **vo firme povinné pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne.** Aby sa mohli vzdelávať aj zamestnanci a zamestnankyne, ktoré nastúpili napr. po preradení/povyšení alebo po rodičovskej dovolenke, je nutné, aby bolo vzdelávanie **opakované alebo kedykoľvek dostupné.** Novým zamestnancom a zamestnankyniam je vhodné komunikovať, že vzdelávanie v oblasti neférového alebo diskriminačného zaobchádzania je súčasťou školenia **nutného pre vykonávanie ich práce.** Aby bolo vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní na pracovisku

verejne dostupné, môžu byť vo firme informácie distribuované aj formou letákov, brožúr či článkov na intranete. V niektorých organizáciách sa osvedčil prístup, ktorý **spája vzdelávanie o neférovom zaobchádzaní s hodnotami organizácie.** Takýto prístup je vhodný, ak je napríklad prevencia sexuálneho obťažovania zahrnutá do etického kódexu firmy pod hodnotami otvorenej komunikácie, rešpektu a férového zaobchádzania v mediách pracovnej etiky a profesionality na pracovisku. Hodnotovo orientované vzdelávanie vysielala signál, že obťažovanie je nezlučiteľné s kultúrou na pracovisku a firma má voči obťažovaniu nulovú toleranciu. Zatiaľ čo základná informácia o sexuálnom obťažovaní, postupoch a procesoch i o hodnotovom nastavení firmy môžu byť súčasťou školenia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne,

niektoré skupiny si vyžadujú **špecializované školenia.** Špecializované vzdelávanie býva povinné pre zamestnancov a zamestnankyne personálnych oddelení či etických komisií, ktoré prichádzajú do kontaktu so sťažnosťami. No je tak tiež nutné brať ohľad aj na zamestnanca a zamestnankyne, ktoré **prichádzajú napr. do kontaktu s klientmi, a na situácie, ktorým môžu byť vystavené/i.** Skupinou so špecifickými potrebami sú aj osoby v liniovom manažmente, ktoré môžu byť prvou osobou, ktorej sa zamestnanec/zamestnankyňa so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním zdvoří. Preto je vhodné, aby osoby na manažérskych pozíciách absolvovali psychologické vzdelávanie o tom, ako prípady sexuálneho obťažovania riešiť, ako facilitovať konflikty a ako **nestigmatizujúco a empaticky komunikovať.**

ORGANIZAČNÁ KLÍMA

Okrem iných predpisov, ktoré organizujú prácu, majú mnohé firmy aj etický kódex. Tento strategický dokument pre zamestnancov a zamestnankyne môže obsahovať rôzne usmernenia – zvyčajne obsahujúce výpočet a objasnenie organizačných hodnôt. Etický kódex môže obsahovať články, ktoré sa venujú etickým otázkam, akými sú vzájomný rešpekt, rovnosť a férovosť na pracovisku i priamo otázky inklúzie a dodržiavania ľudských práv. Je dôležité, aby **bolo sexuálne obťažovanie v etickom kódexe priamo pomenované** ako forma neférového a nerovného zaobchádzania, ktoré nie je vo firme tolerované (niektoré firmy využíajú definíciu dostupnú v antidiskriminačnom zákone). Etický kódex firmy by zároveň mal byť dostupný a známy všetkým zamestnancom a zamestnankyniam. Vzdelávanie o tomto type firme organizovať. Preto je vhodné, aby firm

kódexom a jeho hodnotami oboznámi. V každej firme zároveň musí existovať mechanizmus, ako etický kódex uplatňovať a ako riešiť jeho porušovanie. Takými mechanizmami môžu byť napr. etická komisia² zostavená zo zamestnancov/zamestnankýň či samostatné oddelenie pre etické otázky. V niektorých firmách za etický kódex zodpovedá personálne oddelenie. **Avšak postupy a informácie o nahlasovaní by mali byť súčasťou ďalších strategických dokumentov,** ktoré sa môžu téme sexuálneho obťažovania venovať podrobnejšie. Obdobné strategické dokumenty firmy môžu napríklad obsahovať príklady porušenia etického kódexu, či výpočet potenciálnych sankcií. Príkladom strategického dokumentu, ktorý by objasňoval postupy a mechanizmy nahlasovania neetickej správaní, je aj pracovný poriadok. Budovanie organizačnej kultúry, v kto-

rej nie sú tolerované prejavy neférového alebo diskriminačného správania, však vyžaduje šas a proaktívny prístup. Jedným zo spôsobov, ako nastaviť efektívnu prevenciu sexuálneho obťažovania vo firme, je **zamestnancom a zamestnankyniam otvorene povzbudzovať a motivovať k tomu, aby pomohli uplatňovať hodnoty spísané v etickom kódexe.** Nahlasovanie neetickej správaní by malo byť vo firme formulované pozitívne, napríklad aj ako hrdinský čin. Zamestnanci a zamestnankyne môžu mať pocit, že etický kódex či pracovný poriadok len formalizuje a že nikto na pracovisku nemá záujem problémy riešiť. V takých prípadoch nemôžeme očakávať, že budú bez obáv poukazovať na neetickej správanie vo firme. Firma, ktorá chce predchádzať neetickejmu či neférovému zaobchádzaniu, **musí vytvoriť kultúru vzájomnej dôvery a otvorenej komunikácie.** Jedným

zo spôsobov, ako to docieľiť, je formovať personálne oddelenie ako „zástupcov/zástupkyne“, ktoré pracujú v najlepšíom záujme zamestnancov/zamestnankýň firmy (nie vedenia). Jedným zo spôsobov, ako môže firma budovať otvorenú komunikáciu a dôveru zamestnancom a zamestnankýň vo vedení je, ak **samotný manažment firmy ide príkladom** (tzv. role model). V mnohých firmách je bežnou praxou, že zamestnanci a zamestnankyne v manažmente venujú témam etiky na pracovisku spoločné stretnutia, diskusie či semináre. Aby bola kultúra nulovej tolerance na pracovisku úspešná, musia byť do jej formovania zapojení aj ľudia na najvyšších pozíciách. Je však nutné, aby tieto zamestnanci a zamestnankyne **vedeli o téme sexuálneho obťažovania či diskriminácie nestigmatizujúco a posilujúco komunikovať.**

NAHLASOVANIE

Zamestnanci a zamestnankyne, ktoré zažívajú/zažili sexuálne obťažovanie na pracovisku, môžu pociťovať množstvo konfliktných emócií. Na jednej strane chcú, aby obťažovanie prestalo, no zároveň nechcu na seba upozorňovať. Môžu mať obavy z toho, že ak obťažovanie nahlásia, začne sa k nim pracovný kolektív správať inak. Môžu sa obávať obvinenia z netimového správania, báť sa o svoj plat či dokonca o svoje pracovné miesto. Niektorí zamestnanci a zamestnankyne môžu byť na pochybách o tom, komu môžu takúto situáciu nahlásiť a či sa vôbec môžu niekomu na pracovisku dôveriť. Preto je nutné, aby firmy, ktoré majú interné mechanizmy na riešenie prípadov neférového či diskriminačného zaobchádzania, svojim zamestnancom a zamestnankyniam komunikovali, ako je možné takéto situácie riešiť. Postupy nahlasovania by mali byť zamestnancom a zamestnankyniam dostupné

– **náročný alebo nejasný postup môže vyvolať pocit neistoty či odrádzajú.** Každá firma by mala svojim zamestnancom a zamestnankyniam poskytovať viac možností, ako nahlásiť skúsenosť s neférovým či diskriminačným zaobchádzaním. **Dobrou praxou vo firme je tiež možnosť tzv. konzultatívneho postupu,** kedy môže zamestnanec/zamestnankyňa svoju skúsenosť nezáväzne a dôverne skonzultovať s personálnym oddelením, oddelením etického kódexu (či v niektorých firmách tzv. dôverníkom alebo externým psychológom/psychologičkou) bez toho, aby musel/musela formálne podať sťažnosť na pracovisku. Tento postup umožňuje objasniť si situáciu s odborníkmi/odborničkami, požiadať ich o pomoc pri neformálnom riešení situácie (napr. priamou komunikáciou s druhou stranou) a zároveň sa od nich dozvedieť o možnostiach formálnej sťažnosti. Je tiež vhodné, **aby vo firme existova-**

lo niekoľko rôznych možností ako podať formálnu sťažnosť. V niektorých medzinárodných firmách existujú online portály či telefonické linky. Zamestnancom a zamestnankyniam by tiež **malo byť umožnené podať podnet anonymne.** Je tiež dôležité, aby nadriadená osoba nebola jedinou, ktorej sa dá vo firme podať sťažnosť – to môže byť problematické, ak je táto osoba zároveň tým/tou, ktorá sa sexuálne obťažovania dopúšťa. Niektoré firmy tiež umožňujú podať podnet i bývalým zamestnancom/zamestnankyniam. Sťažnosti môžu prijímať aj personálne oddelenia či oddelenia etického kódexu, ktorých zamestnanci a zamestnankyne sú vyskolené komunikovať empaticky a nestigmatizujúco. Oddelenia, do ktorých agendy spadajú prijímanie či riešenie prípadov sexuálneho obťažovania, by mali napriek špecifickým okolnostiam každého prípadu disponovať aj minimálnymi

mi štandardmi a postupmi (resp. manuálmi), ktoré pri tom budú uplatňovať. Takýto postup je transparentnejší, čo vytvára istotu pre samotných zamestnancom a zamestnankyniam oddelenia, ako aj pre osoby, ktoré podávajú sťažnosti. Zamestnanci či zamestnankyne sa tiež môžu obávať strasy súkromia alebo toho, že sa budú informácie či „klebety“ o ich situácii šíriť medzi kolegami a kolegyniami v ich firme ak sa rozhodnú prípad sexuálneho obťažovania nahlásiť vedeniu alebo personálnemu oddeleniu. Preto je nutné zabezpečiť uchovávanie informácií a dôvernosti medzi zamestnancami a zamestnankyniami, ktoré takéto podnety prijímajú. Podmienka dôvernosti v týchto prípadoch by mala byť komunikovaná všetkým zamestnancom a zamestnankyniam. Ak by firma nedokázala zabezpečiť dôvernost, môže sa takáto príprade dopúšťať tzv. neoprávneného postihu.

PREŠETROVANIE

Antidiskriminačný zákon ukladá zamestnávateľom povinnosť problémy riešiť v prvom rade tam, kde vznikajú. Preto **sú firmy povinné od svojich zamestnancov a zamestnankýň prijímať podnety o porušení zásad férového zaobchádzania či nediskriminácie.** Niektoré firmy majú zákaz diskriminácie a sexuálneho obťažovania zahrnuté medzi hodnotami etického kódexu. V týchto firmách zvyčajne podnety prijíma etická rada, ktorá následne aj vzniknutú situáciu rieši. Etické rady bývajú okrem zamestnancov a zamestnankýň firmy zložené z rôznych odborníkov a odbornícok – napr. liniových manažérov, psychológov či právničiek. V iných, napr. medzinárodných organizáciách, existujú externé jednotky na globálnej úrovni, ktoré sa prípadom venujú v spolupráci s lokálnym personálnym oddelením. V menších firmách podnety prijíma i pre-

šetruje len personálne oddelenie, ktoré následne tiež vyhodnocuje a odporúča, aké nápravy na pracovisku uskutočniť či aké opatrenia prijať, aby bolo obťažovanie zamedzené. Existencia svojho oddelenia/jednotky, ktorá sa vo svojej práci riadi stanovenými procesmi a postupmi, umožňuje koncentráciu všetkých poznatkov a informácií na jednom mieste (v zmysle ochrany osobných údajov). To pomáha zabrániť šíreniu dôverných informácií po firme. Zároveň je možné zamestnancom a zamestnankyniam tohto oddelenia **školiť a vzdelávať v téme sexuálneho obťažovania, aby sa vyvarovali stigmatizujúceho alebo odmietavého prístupu.** Komunikácia s osobami, ktoré zažili sexuálne obťažovanie, i tými, ktoré sa ho dopúšťajú, môže byť náročná, preto si **vyžaduje špeciálne komunikačné zručnosti.** Zamestnanci a zamestnankyne, ktoré chcú podať podnet, sa

cítia istejšie, ak s nimi personálne oddelenie komunikuje empaticky a s rešpektom, čím v nich vzbudzuje dôveru. Niektoré organizácie tiež spolupracujú s externými psychológom/psychologičkou, ktorá komunikuje aj s personálnym oddelením, aj so zamestnancami/zamestnankyniami, ktorým pomáha zvládnuť túto náročnú situáciu. Proces prešetrovania jednotlivých prípadov by mal byť v súlade s **minimálnymi štandardmi a postupmi pre riešenie takýchto prípadov** (ktoré sú spísané napr. v manuáli personálneho oddelenia). To vytvára na jednej strane istotu pre zamestnanca a zamestnankyne personálneho oddelenia, ktoré prípady obťažovania riešia, a na druhej strane buduje dôveru v procesy u osôb, ktoré sa rozhodnú obťažovanie nahlásiť. Ak vo firme takíto minimálne štandardy existujú, mali by tiež byť uplatňované

v praxi. V súlade s princípom transparentnosti je tiež dôležité to, aby **osoba, ktorá situáciu nahlásila, bola následne oddelením oboznámená o tom, aké kroky budú nasledovať.** Aby bol proces prešetrovania pre všetkých zúčastnených transparentný, mal by byť všetky zainteresované osoby informované o ďalších krokoch a postupoch, ktoré sa ich týkajú, a o dĺžke ich približného trvania. Personálne oddelenie by ich tiež malo informovať o výsledkoch prešetrovania. V neposlednom rade musí oddelenie, ktoré je zodpovedné za riešenie neférového alebo diskriminačného správania, na pracovisku dbať na to, aby bola pre všetky zúčastnené strany zabezpečená dôvernost informácií a ochrana ich súkromia.

SANKCIE A NÁPRAVA

Z titulu **antidiskriminačného zákona** je firma povinná zaoberať sa podnetmi na porušenie zásady férového zaobchádzania i sexuálneho obťažovania, ak niekto z jej zamestnancov či zamestnankýň takýto podnet podá vedeniu organizácie či personálnemu oddeleniu. **Ignorovanie takéhoto podnetu môže viesť k porušeniu antidiskriminačného zákona zo strany zamestnávateľa.** Každé prešetrovanie porušenia etického kódexu či pracovného poriadku by malo byť vo firme oficiálne ukončené. Ak personálne oddelenie či etická rada vyhodnotia, že k takémuto porušeniu naozaj došlo, môžu tiež odporučiť sankcie alebo kroky, ktoré by mali viesť k náprave situácie.

Firmy, ktoré svojim zamestnancom a zamestnankyniam poskytujú vzdelávanie o férovom zaobchádzaní či princípe nediskriminácie na pracovisku, zvyčajne **informácie o potenciálnych sankciách zahŕňajú aj do vzdelávania.** Zamestnanci a zamestnankyne sú si tak vedomé, že je porušenie etického kódexu či pracovného poriadku závažným konaním (resp. porušením pracovnej disciplíny), ktoré nie je zlučiteľné s hodnotami firmy. Niektoré firmy vo svojich strategických dokumentoch pre zamestnancov a zamestnankyne tiež uvádzajú výpočet potenciálnych sankcií v prípade takéhoto správania – napr. možné ukončenie pracovného pomeru. Medzi miernejšie sankcie napr. patrí verbálne upozornenie,

žiadosť o ospravedlnenie poškodennej osobe alebo povinné vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní pre zamestnanca a zamestnankyne. Je dôležité, aby tieto sankcie platili pre všetkých rovnako. Ak sú vo firme známe „výnimky“, vytvára to klímu vzájomnej nedôvery a znehodnocovania firemných hodnôt. Sankcie a kroky smerujúce k náprave situácie môžu byť rôzne v závislosti od situácie a podmienok vo firme. Platí však, že by mali byť **primerané a efektívne, aby bolo obťažovaníu na pracovisku zamedzené.** Môže sa stať, že náprava nebude dostatočná, na základe čoho sa osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie, rozhodne za pracoviska/oddelenia odísť. Obdobným prípadom je, ak sa fir-

ma rozhodne zmeniť náplň práce alebo preradiť na iné oddelenie osobe, ktorá podnet podala (bez jej súhlasu/priania). V takom prípade je **prítomné riziko, že ide opäť o neoprávnený postih zo strany zamestnávateľa** a teda aj o potenciálne porušovanie antidiskriminačného zákona. Ak sa vedenie firmy rozhodne urobiť preventívne alebo dočasné opatrenia na zamedzenie šírenia sexuálneho obťažovania na pracovisku, je nutné, aby komunikovalo, že ide len o dočasné opatrenia, aby dbal na to, aby nebolo takýmto postupmi sankcionovaná osoba, ktorá podnet podala.

MONITOROVANIE

Aj vo firmách, ktoré disponujú vzdelávaním a nástrojmi nahlasovania sexuálneho obťažovania, môžu pre zamestnancov a zamestnankyne **existovať bariéry, ktoré im bránia v nahlasovaní neetickej či neférového zaobchádzania.** Takýmto bariérami môže byť napríklad nedostatok vedomostí o postupoch, nedôvera v nadriadených, či napr. organizačné klíma vo firme, kde je sexizmus zdrojom humoru. Vo firmách, kde prevláda snaha odstrániť tieto bariéry, existujú rôzne spôsoby mapovania skúsenosti zamestnancov/zamestnankýň a poznávania organizačnej klímy. Dobrou praxou je napríklad **pravidelný (raz alebo dvakrát ročne organizovaný) anonymný dotazník o skúsenostiach na pracovisku.** Takýto dotazník sa môže zamestnancom a zamestnankyniam dopytovať na ich názory na procesy, ale aj na to, či majú dostatok dostatok informácií ako problémy riešiť. Položené môžu

byť napríklad nasledujúce otázky: „Máte pocit, že kompetentné osoby riešia neetickej správanie na pracovisku efektívne?“, „Ak by ste sa na pracovisku stretli s neetickej správaním, viete akými spôsobmi ho môžete nahlásiť?“, prípadne otázky priamo zamerané na sexuálne obťažovanie. „Máte pocit, že je sexuálne obťažovanie na pracovisku vedením bránené väzňe?“ Okrem iných nástrojov (ako napr. fokusová skupina), celofiremný dotazník poskytuje kompetentným osobám/oddeleniam (vedeniu či personálnemu oddeleniu) priame informácie o tom, ako sa zamestnanci a zamestnankyne na pracovisku cítia, resp. aká klíma prevláda na jednotlivých oddeleniach. Konkrétne informácie môžu následne riešiť napríklad dodatočnými vzdelávaniami a školeniami. Základnou podmienkou takýchto dotazníkov, ktoré **zberajú citlivé informácie, je, že musia byť pre zamest-**

nancov a zamestnankyne bezpečné, čo znamená, že sú napr. anonymné. Ak ide o citlivé informácie a zamestnanci/zamestnankyne sa obávajú kontaktovať personálne oddelenie osobne, je nutné, aby u nich dotazník nevytváral obavu o ich budúcnosť vo firme. Okrem všeobecných foriem mapovania spokojnosti a skúsenosti medzi zamestnancami a zamestnankyniami patrí medzi dobrú prax prevencia a eliminácia sexuálneho obťažovania i monitorovanie jednotlivých prípadov, ktoré sa vo firme vyskytli. Skúsenosť so sexuálnym obťažovaním môže mať zásadný vplyv na zamestnanca/zamestnankyňa i na celý kolektív. Preto je nutné, aby firma monitorovala situáciu v kolektíve a zaznamenávala skúsenosti (i s potenciálnymi nápravami, ku ktorým môžu dôjsť) na pracovisku. **Monitorovanie úspešne vyriešených prípadov by malo patriť k indikátorom úspechu pre kompetentné**

oddelenia. Niektoré firmy verejne sprístupňujú informácie o etických prípadoch (po anonymizácii dát) v rámci svojich výročných správ. V súčasnosti medzi využívané nástroje posudzovania efektívnosti firmami organizácií radíme aj tzv. rodový audit (gender auditing), ktorý patrí medzi personálne audity. Okrem iných tém tento **nástroj auditovania nahliada aj na to, ako firma postupuje pri prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania alebo diskriminácie na pracovisku.** Každé štyri roky tak firma môže vyhodnocovať prešetrované prípady, posúdiť svoje interné procesy, ako aj zhodnotiť skúsenosti svojich zamestnancov a zamestnankýň. Zaradením tém férového a etického správania na pracovisku medzi auditované oblasti tiež firma komunikuje dôležitosť svojich kľúčových hodnôt.

CHECK LIST

- Je verejný, povinný a dostupný pre všetkých
- Obsahuje informácie o postupoch a procesoch nahlasovania
- Venuje sa hodnotám organizácie
- Je vytvorené pre rôzne skupiny zamestnancov/zamestnankýň

CHECK LIST

- Sexuálne obťažovanie je zahrnuté v etickom kódexe
- Sexuálne obťažovanie je adresované v strategických dokumentoch firmy
- Nulová tolerancia voči sexuálnemu obťažovaníu je súčasťou organizačných hodnôt
- Zamestnanci/zamestnankyne sú motivované, aby obťažovanie riešili
- Vedenie firmy je aktívne zapojené do prevencie sexuálneho obťažovania

CHECK LIST

- Existuje oddelenie/jednotka, ktorá podnety prešetruje
- Zamestnanci/zamestnankyne oddelenia/jednotky sú školené na prijímanie podnetov
- Formálne postupy sú spísané a v súlade s praxou
- Proces prešetrovania je transparentný, bezpečný a dôverný

CHECK LIST

- Zamestnanci/zamestnankyne majú vedomosť o potenciálnych sankciách
- Sankcie u efektívne a primerané
- Náprava a sankcie neškodí osobe, ktorá zažila obťažovanie alebo ktorá podnet podala

CHECK LIST

- Existujú spôsoby ako mapovať skúsenosti a pocity zamestnancov / zamestnankýň
- Spôsoby mapovania situácie sú pre zamestnancov/zamestnankyne bezpečné a anonymné
- Nahlášené prípady obťažovania sa každé prešetrení monitorované
- Skúsenosti s neférovým zaobchádzaním sú súčasťou firemných auditov