

SBÍRKA ROZHODNUTÍ A OPATŘENÍ JIHOČESKÉ UNIVERZITY V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

číslo: R 434

datum: 19. května 2020

Opatření rektora JU, stanovující postup v případech obtěžování na pracovišti

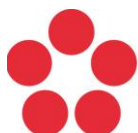
Článek 1 Úvodní ustanovení

Tento dokument stanoví a určuje pravidla, kterými se řídí řešení případů obvinění z různých typů obtěžování na pracovišti.

Článek 2 Definice termínů

1. Mobbing je označení šikany zahrnující nejrůznější formy zneprzyjemňování života na pracovišti. Jedná se o útoky skupiny proti jednotlivci. Charakteristická je pro ně skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Při rozhodování, zda už jde o mobbing, se užívá tzv. Leymannova pravidla: za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň jednou týdně po dobu minimálně 6 měsíců.
2. Bossing je systematická šikana v zaměstnání, které se dopouští nadřízený pracovník. Jedná se o chování nadřízeného, které poškozují podřízeného před jeho kolegy a znesnadňuje nebo znemožňuje mu jeho práci. Patří sem například přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, bezdůvodné neschválení dovolené, arogantní chování, slovní urážky, častá a neoprávněná kritika, zesměšňování před kolegy, zadávání příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné), zabraňování přístupu k informacím např. od nadřízených – vede k neinformovanosti, přisvojení si práce zaměstnance jeho nadřízeným, bezdůvodné vyhrožování výpovědí apod. Zasahuje sem i sexuální obtěžování, především ve formě vydírání zaměstnance nadřízeným, kdy odmítnutí nevyžádaného sexuálního chování ze strany zaměstnance je použito jako základ pro rozhodnutí týkající se pracovního postavení zaměstnance.
3. Sexuální obtěžování je nepřijatelným chováním sexuálního charakteru nebo jiným chováním se sexuálním podtextem, které snižuje důstojnost osob na pracovišti a/nebo vytváří na pracovišti nepřátelské prostředí. Fyzické chování sexuálního charakteru je běžně považované za nežádoucí fyzické chování, k němuž se řadí nadbytečné dotyky různého typu a vynucování pohlavního styku. Verbální chování sexuálního charakteru může zahrnovat nežádoucí sexuální narážky, návrhy nebo nátlak k sexuálním aktivitám, necitlivé vtipy a narážky, obscénní komentáře apod. Neverbální chování sexuálního charakteru zahrnuje ukazování pornografických nebo sexuálně sugestivních obrázků, předmětů nebo písemných dokumentů nebo praktikování sexuálně sugestivních gest.





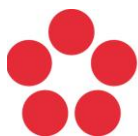
Článek 3 Neformální postupy

Osoby, které byly cílem obtěžování, jež nepovažují za závažné, mohou situaci řešit neformálně rozhovorem s osobou, která je obtěžuje. Cílem je, aby si daná osoba uvědomila, že její chování je nepřijatelné a musí od něj upustit. Zaměstnanci by si měli uvědomit, že neformální urovnání může být vhodné za určitých okolností, avšak i nadále mají právo žádat formální nápravu. Neformální řešení problému je problematické, zvláště pokud údajně obtěžující osoba patří k nadřízeným osoby obtěžované. Oběť údajného obtěžování může požádat spolupracovníka, některého z nadřízených nebo zástupce odborů, aby se pokusili problém s údajně obtěžující osobou řešit jejím jménem.

Článek 4 Formální postupy

1. V případě, že neformální metody selžou nebo se přihodí závažný případ obtěžování, doporučuje se zaměstnancům, aby podali formální stížnost a vyžádali si pomoc od nadřízeného nebo jiného profesně staršího kolegy. Pokud by se stížnost nějak týkala zmíněných osob, obtěžovaná osoba by se měla obrátit na jiného profesně staršího zaměstnance uvnitř či vně pracoviště.
2. Stížnost by měla být podána písemně a měla by pokud možno obsahovat jméno obtěžující osoby, povahu obtěžování, data a časy, kdy k obtěžování došlo, jména potenciálních svědků události a popis kroků, které obtěžovaná osoba v této souvislosti již podnikla.
3. Stížnost by měla být podepsána a důvěrně zaslána vedení pracoviště, případně nadřízenému pracovišti, pokud je údajně obtěžující součástí vedení vlastního pracoviště, nebo existuje jiný závažný důvod pro takový postup. Pokud nadřízený nekoná, obrátí se stěžovatel na vyšší úroveň řízení, případně na ombudsmana. Obecně se za nadřízené nejnižší úrovně pokládají vedoucí katedry, ústavu, oddělení, útvaru nebo podobné složky nejnižší organizační úrovně. Dalším stupněm nadřízených jsou děkani, případně ředitelé jednotlivých součástí, prorektoři nebo kvestorka. V poslední instanci je nadřízeným rektor.
4. Kopie všech formálních stížností by měly být nejen důvěrně archivovány orgánem, který stížnost vyřizuje, ale také by měly být zaslány obtěžované i obtěžující osobě, které budou také informovány o povinnosti uchovat důvěrnost ve vztahu k řešenému případu. Pokud předběžné vyšetřování vede k formálnímu disciplinárnímu řízení, obtěžování je prokázáno a jsou uloženy tresty, musí vzniknout formální dokument uvádějící tyto informace, který je uložen v osobní složce obtěžovaného i obtěžujícího zaměstnance. Kopii dokumentu musí obdržet obtěžující i obtěžovaná osoba.
5. Postup stěžovatele popsany výše nemá vliv na právo domáhat se nápravy jinak, např. soudní cestou.





Článek 5 Obecné zásady

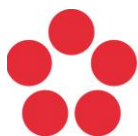
Při řešení problému je třeba zachovat následující zásady:

- a) Osoba obviněná z obtěžování má být informována o povaze obvinění.
- b) Osoba obviněná z obtěžování dostane možnost přednést svoje stanovisko předtím, než se stane účastníkem disciplinárního řízení.
- c) Osoby, které budou předsedat vyšetřovacím a disciplinárním řízením, musí jednat nestranně na základě svého nejlepšího svědomí.
- d) Při řešení konfliktu je třeba dbát na bezpečí údajně napadené osoby i na zachování dobré pověsti údajného agresora, dokud nebude obvinění jasně prokázáno, nebo vyvráceno.
- e) Se všemi typy případů obtěžování na pracovišti je třeba zacházet konstruktivně a poskytnout zaměstnancům příležitost zlepšit vlastní chování.
- f) Pokud je to možné, je třeba nejprve použít neformální postupy řešení a formální postupy viz čl. 4, bod 1. Pokud to možné není, případ má být předložen Etické komisi, případně Ombudsmanovi či jinému grémiu svolanému za účelem řešení daného případu. Případy nesoucí znaky trestního jednání je třeba řešit s policií.

Článek 6 Vyšetřování

1. Nadřízený, který obdrží stížnost, je povinen bezodkladně jednat za účelem vyřešení daného případu.
2. Okamžitě po obdržení stížnosti bude, pokud to je nutné, osoba, která podala stížnost, oddělena od osoby údajně obtěžující. To může zahrnovat dočasné převedení údajně obtěžující osoby do jiného oddělení nebo suspendování do doby, než se stížnost vyřeší.
3. Etická komise, Ombudsman či jiné obdobné grémium pověřené vyšetřováním musí zahájit vyšetřování daného případu bez zbytečných odkladů.
4. Pokud vyšetřování vede Etická komise nebo jiné obdobné grémium, měly by být provedením důsledného vyšetřování pověřeny nejméně dvě osoby. Je možné jmenovat také další odborníky jako členy vyšetřující komise. V případě, že to povaha údajného obtěžování vyžaduje (např. u sexuálního obtěžování), se doporučuje, aby v komisi byli v mezích možností zastoupeni muži i ženy.
5. V případě, že stížnost obdržel ombudsman, vede vyšetřování sám. Pokud stížnost shledá opodstatněnou, předá ji společně se svým doporučením Etické komisi.
6. Všechny osoby zapojené do vyšetřování jsou povinny zachovat mlčenlivost.





7. Kopie výpovědí svědků budou zpřístupněny obtěžující i obtěžované osobě. Svědci budou požádáni, aby se účastnili slyšení, za předpokladu, že to bude vyžadovat jedna či druhá strana. Pokud svědek s veřejnou účastí nesouhlasí, odročí komise slyšení a svědka vyslechne v soukromí. Komise bude postupovat tak, aby nedocházelo k další viktimizaci obtěžované osoby ani svědků.
8. Obtěžovaná i obtěžující osoba mají také právo být po dobu slyšení doprovázeni zástupcem zaměstnanců, například z řad odborových pracovníků.
9. Údajně obtěžující osoba bude mít možnost bránit své chování v rámci řádného disciplinárního slyšení.
10. V případě, že se komise usnese, že k obtěžování skutečně došlo, budou disciplinární kroky provedeny okamžitě.
11. Dokázané obtěžování mezi zaměstnanci představuje zásadní překročení přijatelného chování, které může vést v těžších případech až k výpovědi z pracovního poměru. Pokud je takový případ dokázán, mohou následovat tyto sankce v závislosti na závažnosti situace:
 - písemná důtka,
 - suspendování bez náhrady,
 - zařazení na nižší pracovní pozici,
 - výpověď.

Článek 7 **Závěrečná ustanovení**

Toto opatření nabývá účinnosti dne 19. května 2020 a ruší opatření rektora R 374 ze dne 21. 2. 2018.

prof. PhDr. Bohumil Jiroušek, Dr., v. r.
rektor

Rozdělovník: členové vedení JU, děkani fakult JU, ředitelé ostatních součástí JU

Zpracoval: vedoucí útvaru projektového

