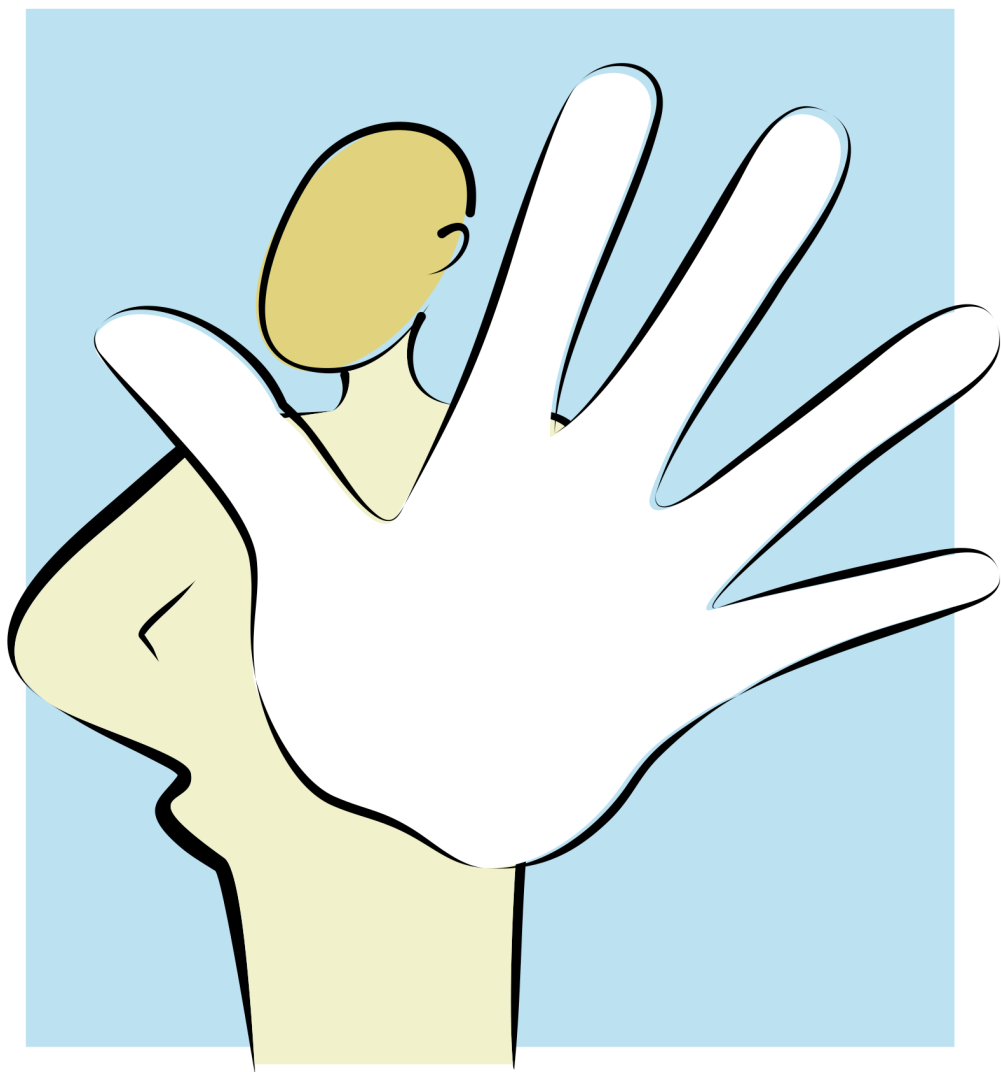


Politika ochrany před sexuálním zneužíváním, násilím a obtěžováním

Pro oddělení mezinárodní spolupráce





Politika ochrany před sexuálním zneužíváním,
násilím a obtěžováním

Pro oddělení mezinárodní spolupráce

Vytvořila Globální skupina pro feminismus a genderovou demokracii
Oddělení pro mezinárodní spolupráci a jeho zahraniční zastoupení
Gajev trg 2 | Sarajevo | Bosna a Hercegovina

Politika ochrany před sexuálním zneužíváním, násilím a obtěžováním

Pro oddělení mezinárodní spolupráce

05 ÚVOD

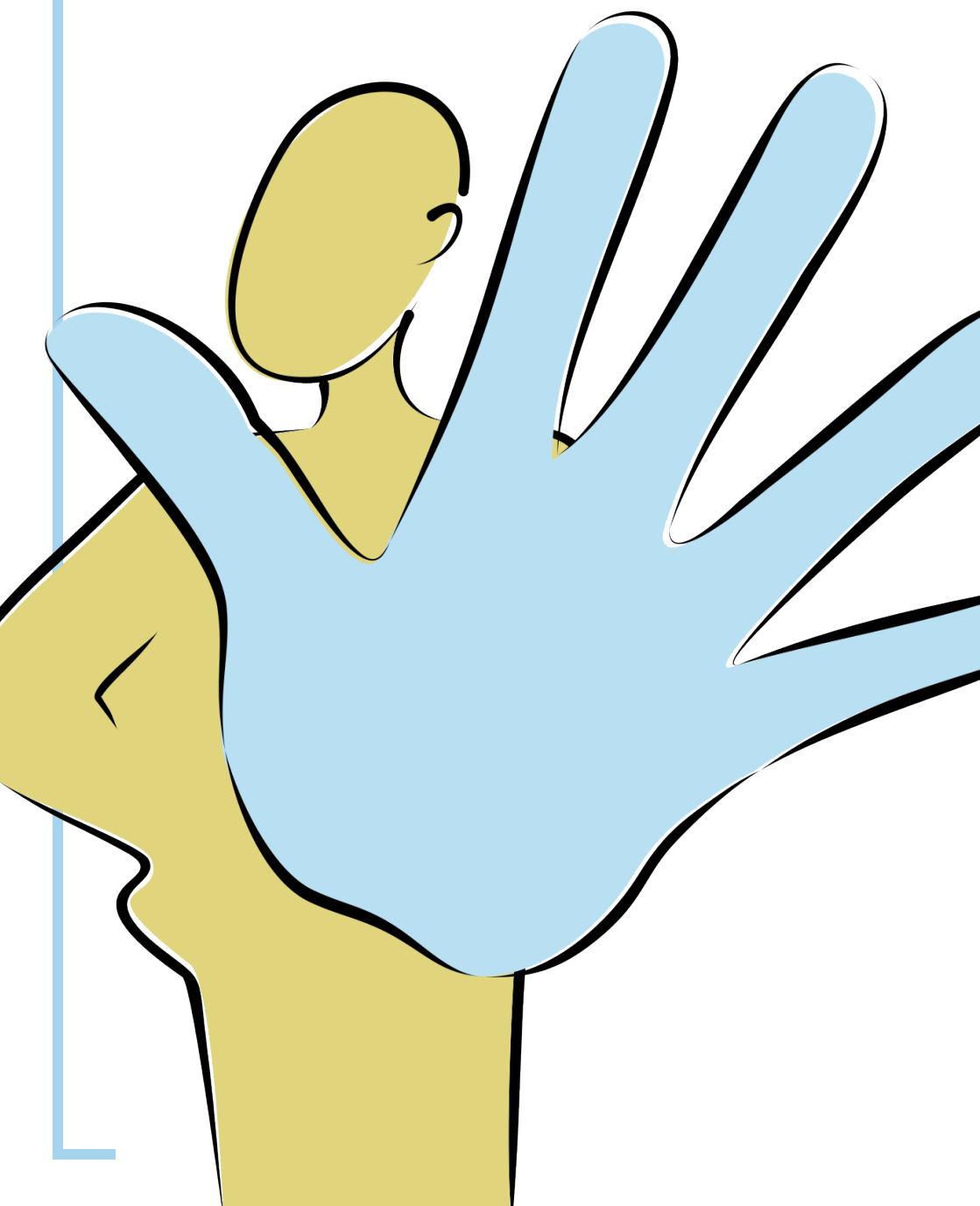
06 NASTÍNĚNÍ VIZE

07 STĚŽEJNÍ PRINCIPY A PRAVIDLA CHOVÁNÍ

09 APLIKAČNÍ ROZSAH

**11 HLÁŠENÍ OBVINĚNÍ ZE SEXUÁLNÍHO ZNEUŽÍVÁNÍ,
NÁSILÍ NEBO OBTĚŽOVÁNÍ**

13 PŘÍLOHA 1: DEFINICE



1.

ÚVOD A PREAMBULE

Nadace Heinricha Bölla (hbs) usiluje o vytvoření a udržování pracovního prostředí, které se zakládá na respektu k lidským bytostem nezávisle na jejich věku, původu, třídě, kulturní nebo genderové identitě, sexuální orientaci nebo politických postojích – a to jak ve vedení a zahraničních kancelářích, tak při práci s dobrovolnictvem, doktorandkami a doktorandy a dalším souvisejícím personálem nebo s partnerkami a partnery organizace. Součástí této mise je, že hbs nebude tolerovat jakýkoli druh sexuálního zneužívání, násilí, obtěžování nebo jiné podoby sexualizovaného násilného jednání.

Sexuální zneužívání, násilí, obtěžování nebo jiné podoby sexualizovaného nebo na genderu založeného násilného jednání jsou důsledky kultury diskriminace a privilegia, nerovných vztahů a mocenských dynamik. Hbs proto vytvořila tuto politiku na základě mezinárodních pravidel pro Ochranu před sexuálním zneužíváním, násilím a obtěžováním (PSEAH). Tato politika je součástí širší ochranné sítě, kterou tvoří také Etický kodex hbs, Instrukce pro implementaci této politiky a Politika nakládání se stížnostmi a obviněními.¹ Všechny pojmy použité v tomto dokumentu jsou mezinárodně uznávané definice a jsou vysvětleny v příložených dokumentech (viz příloha 1).

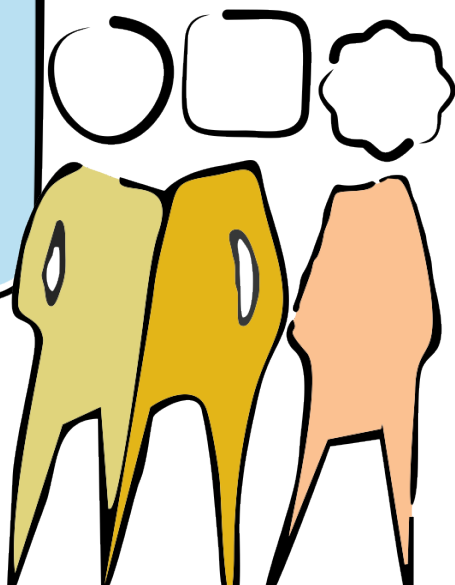
Sexuální zneužívání, násilí a obtěžování a sexualizované násilí, případně násilí založené na genderu představují porušení mezinárodně uznávaných právních norem a jsou formami nepřijatelného jednání. Hbs bere vážně každou stížnost a s každou bude nakládat při zachování důvěrnosti. V případech, kdy stížnosti budou poukazovat na porušení politiky PSEAH, bude hbs jednat v souladu se zásadami vytyčenými v dokumentu „Nakládání se stížnostmi a obviněními“ (viz boellcity) a přijímat disciplinární opatření, která mohou vést až k ukončení pracovního vztahu.

¹ Tyto dokumenty jsou přístupny zaměstnancům a zaměstnankyním hbs prostřednictvím boellcity.

2.

NASTÍNĚNÍ VIZE

Hbs se zasazuje za důsledné dodržování lidských práv a sociální spravedlnost pro všechny. Genderová demokracie a nulová tolerance vůči veškerým podobám sexuálního zneužívání, násilí nebo obtěžování jsou hluboce uloženy na normativní, programové a organizační úrovni hbs. Plně se hlásíme k naplňování našich stěžejních principů a považujeme je za sdílenou odpovědnost a úkol pro všechny naše pracovníky a pracovnice a s námi spojené partnerské organizace a jednotlivce.



3.

STĚŽEJNÍ PRINCIPY A PRAVIDLA CHOVÁNÍ²

V zájmu ochrany nejzranitelnějších skupin populace a zajištění, že budou respektovány klíčové hodnoty hbs, je nutné následovat tyto klíčové principy, které jsou začleněny pod politiku PSEAH³:

Sexuální zneužívání, násilí a obtěžování představují naprosto nepřijatelné jednání a proto mohou být důvodem pro disciplinární kroky jako je napomenutí, varování, písemné napomenutí nebo okamžité propuštění.

Sexuální aktivita s dětmi (osobami mladšími 18 let) je nepřípustná nezávisle na věku plnoletosti nebo souhlasu (konsentu), který platí v dané zemi. Mylný úsudek stran věku dítěte není omluva.

Směna peněz, zaměstnání, komodit nebo služeb za sex, případně sexuální aktivity v rámci zřetelně nerovného mocenského vztahu nebo jiné formy ponižujícího, znevažujícího nebo vykořisťovatelského jednání jsou nepřípustné. Týká se to také protislužeb souvisejících s asistencí nebo granty, které jsou spojeny s účastnictvem programů nebo projektů.

² Tyto se zakládají na šesti principech Meziagenturní komise IASC: „Šest stěžejních principů IASC ve věci sexuálního zneužívání a násilí,“ in Zpráva Akční skupiny Meziagenturní komise pro ochranu před sexuálním zneužíváním a násilím v podmínkách humanitárních krizí z 13. června 2002, Akční plán, oddíl I.A.

³ Všichni, pro koho platí tato politika, budou dále označováni jako lidé hbs a partnerské organizace. Viz bod 4 a také přílohu 1.

Lidé hbs a partnerské organizace mohou rozhodovat nebo mít vliv na rozhodnutí o tom, kdo obdrží služby a granty. Tak se mohou dostat do mocensky nadřazeného postavení vůči jiným lidem. Hbs prohlubuje povědomí o citlivosti takových situací a vyžaduje po svých zaměstnancích a zaměstnankyních a souvisejícím pracovníctvu, aby se svým postavením nakládali zodpovědně.

V případě, že osoba v hbs pojme podezření nebo obavu ohledně sexuálního zneužívání, násilí nebo obtěžování ze strany jiného zaměstnance nebo souvisejícího pracovníka, tato osoba musí okamžitě hlásit takové obavy prostřednictvím zavedených mechanismů pro hlášení.

Lidé hbs a partnerské organizace mají povinnost vytvořit a udržovat prostředí, které brání nepřijatelnému jednání a podporuje implementaci této politiky. Management na všech úrovních má zvláštní zodpovědnost za podporu a budování systémů, které udržují takové prostředí.

TATO POLITIKA PLATÍ PRO

Zaměstnance a zaměstnankyně hbs, konzultantky a konzultanty, dobrovolnictvo, partnerky a partnery organizace, smluvní spolupracovníky a spolupracovnice a další související osoby, Tito budou dále nazýváni lidé hbs a související pracovníci a pracovnice.

4.

APLIKAČNÍ ROZSAH**4.1. Aplikační rozsah s ohledem na osoby**

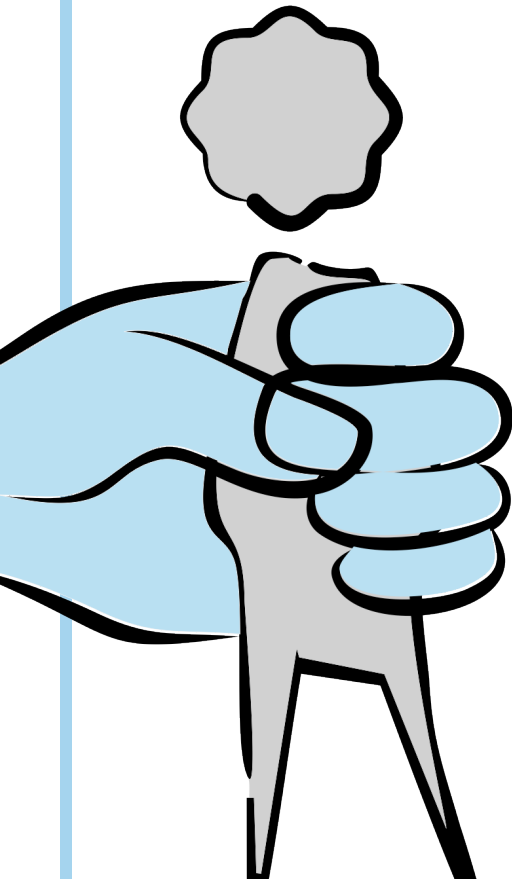
Tato politika definuje povinnosti hbs a níže definovaných osob s ohledem na ochranu před sexuálním zneužíváním, násilím a obtěžováním. Platí i tehdy, kdy je přísnější než zákony dané země.

TATO POLITIKA PLATÍ PRO

- všechny osoby spojené s organizací včetně všech zaměstnanců a zaměstnankyň zahraničních kanceláří, vyslaných zaměstnanců a zaměstnankyň hbs, osob na stážích, osob se stipendiem, mezinárodních a místních konzultantů a konzultantek, kteří pracují pro zahraniční kanceláře,
- dodavatele a externí organizace a jejich zaměstnankyně a zaměstnance stejně jako osoby, které vstoupily do partnerského vztahu s hbs ve spojitosti s individuálními granty nebo benefity.



Jsme plně oddáni ochraně všech našich stěžejních principů a tyto principy považujeme za společnou odpovědnost a úkol všeho pracovníctva a souvisejících partnerských organizací a jednotlivců.



Osoby hbs zaměstnané, kulturní, dobrovolně pomáhající, partnerské organizace a další související osoby jsou nadále označovány jako osoby hbs nebo lidi hbs a související pracovníci a pracovnice.

Hbs považuje za svou odpovědnost řešit případy nevhodného chování, které se týkají lidí, kteří nejsou u hbs zaměstnaní, pokud stížnost a subjekt stížnosti byli v kontaktu skrze práci Nadace (detaily o aplikačním rozsahu viz dokument „Nakládání se stížnostmi a obviněními“ na boellcity).

Hbs může stížnosti, které nespadají do rámce její politiky, předat relevantním institucím, které se dále postarají o její vyřízení.

4.2. Projektoví partneři

Tato politika bude příkládána jako dodatek/příloha k dohodám o spolupráci s partnery hbs a ti ji budou podepisovat. Hbs poskytne informace o školení v PSEAH a šířit materiály podporující hlubší povědomí a šířit osvětu.

V případě nevhodného chování, které porušuje Etický kodex

a/nebo tuto politiku a týká se osob zaměstnaných u projektového partnera nebo souvisejících pracovníků či pracovníc, hbs se bude řídit systémem podávání stížností a procedurami pro nakládání s případy, pokud samotný partner nemá zavedený ještě silnější systém pro stížnosti.

V případě, že projektový partner nebude schopný reagovat na stížnost v souladu s minimálními požadavky a/nebo zakročit proti sexuálnímu zneužívání, násilí nebo obtěžování poté, co bylo takové jednání prokázáno a může k němu nadále docházet, hbs přijme opatření, která mohou zahrnovat ukončení dohody o spolupráci.

5.

HLÁŠENÍ OBVINĚNÍ ZE SEXUÁLNÍHO ZNEUŽÍVÁNÍ, NÁSILÍ NEBO OBTĚŽOVÁNÍ

Kdokoli má podezření na sexuální zneužívání, násilí nebo obtěžování týkající se lidí hbs a souvisejících pracovníků a pracovníc bude tuto skutečnost hlásit ústně nebo písmeně Týmu pro nakládání s případy a Genderovému styčnému bodu/pověřené osobě, případně anonymně prostřednictvím e-mailu/telefonu (viz dokument „Nakládání se stížnostmi a obviněními“ na boellcity).

Všechny zahraniční kanceláře si nastaví a zaměstnaným osobám nabídnou systém podávání/hlášení stížností, který bude vhodně uzpůsoben danému kontextu a poskytne informace o odpovídajících místních podpůrných službách pro lidi hbs a partnerské organizace.

- Jedinci, kteří mají podezření nebo obavy ze sexuálního zneužívání, násilí nebo obtěžování, se musí zdržet vlastního vyšetřování obvinění nebo podezření.
- Zprávy je nutné psát s dobrou vůlí.

- Jakákoli podoba msty nebo zastrašování vůči stěžovatelům, whistleblowerům, poškozeným osobám/přeživším nebo svědkům a svědkyním je zakázána.
- Jedinci, kteří jsou spojeni s procedurou nakládání se stížnostmi, musí vyvinout veškerou snahu o zachování důvěrnosti (viz „Nakládání se stížnostmi a obviněními“ pro více informací o důvěrnosti a povinném hlášení).
- Všechny osoby, na které dopadá proces nakládání s obviněním, což mohou, ale nemusí být přeživší, svědci a subjekt stížnosti, mají právo, aby s nimi bylo nakládáno důstojně a s respektem.

Odchýlení se od výše stanovených principů může vyvolat disciplinární kroky pro kohokoli v hbs a takovým krokem může být až ukončení pracovního vztahu. Hbs očekává od svých partnerů, že budou odpovídajícím způsobem jednat v reakci na stížnost a stejně tak v případě, že se sexuální zneužívání, násilí nebo obtěžování prokáže.



Příloha 1. Definice

1.1 SEXUÁLNÍ ZNEUŽÍVÁNÍ⁴

Sexuální zneužívání je definováno jako plánované nebo dokonané zneužití zranitelného postavení, mocenské nerovnováhy nebo důvěry pro sexuální účely a může také znamenat – nikoli výlučně – finanční, sociální nebo politický zisk ze sexuálního zneužívání druhé osoby.

1.2 SEXUÁLNÍ NÁSILÍ/NÁTAK⁵

Sexuální násilí je definováno jako jednání nebo hrozba spočívající ve fyzickém útoku sexuální povahy, který je proveden buďto hrubou silou nebo za nerovných podmínek či hrozby.

1.3 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuální obtěžování je definováno jako nevyžádané verbální, nonverbální nebo fyzické chování sexuální povahy nebo s cílem nebo důsledkem zneužití důstojnosti druhé osoby na základě genderu, zvláště pak za účelem vytvoření ohrožujícího, nepřátelského, ponižujícího, znevažujícího nebo urážlivého prostředí.⁶

1.4 SEXUÁLNÍ NÁSILÍ⁷/SEXUALIZOVANÉ NÁSILÍ

Sexuální násilí je definováno jako činy sexuální povahy proti jedné nebo více osobám, které nutí tyto osoby účastnit se činností sexuální povahy, a to hrubou silou nebo pod hrozbou použití síly nebo jiného ohrožení, tedy strachem z násilí, donucením, vězněním, psychologickým útlakem, zneužitím

4 Standardy OSN (ST/SGB/2003/13).

5 Standardy OSN (ST/SGB/2003/13).

6 Německý zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), oddíl 3(4) ve vztahu k oddělení (2) 1, č. 1–4.

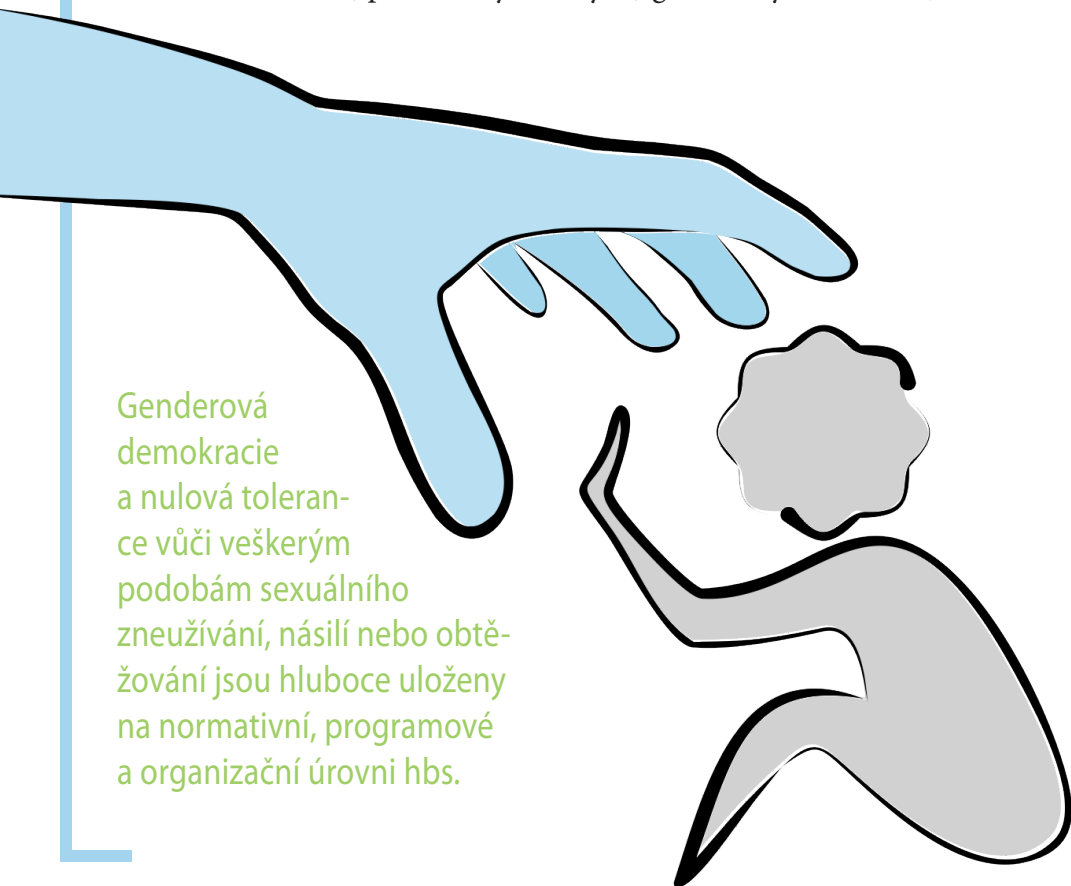
7 Mezinárodní trestní tribunál, Elements of Crime, článek 7 (1) (g) - 6 Zločin proti lidskosti, sexuální násilí.

moci, zneužitím utlačujícího prostředí nebo nemožnosti dané osoby vyjádřit upřímný souhlas. Mezi podoby sexuálního násilí patří znásilnění, pokus o znásilnění, nucená prostituce, sexuální zneužívání a nátlak, obchod s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování, dětská pornografie, dětská prostituce, sexuální otroctví, manželství z donucení, nucené těhotenství, nucené veřejné obnažení, nucená zkouška panenství atd.

1.5 NÁSILÍ ZALOŽENÉ NA GENDERU

Násilí založené na genderu zde užíváme jako zastřešující pojem pro jakékoli škodlivé chování páchané proti vůli druhé osoby a na základě (společensky určených) genderových rozdílů. Jedná

Genderová
demokracie
a nulová toleran-
ce vůči veškerým
podobám sexuálního
zneužívání, násilí nebo obtě-
žování jsou hluboce uloženy
na normativní, programové
a organizační úrovni hbs.



se o formy diskriminace, v nichž jedinci nemohou uplatňovat svá lidská práva a svobody garantované mezinárodním právem (včetně smluv o lidských právech jako je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, CEDAW) z důvodu genderu nebo genderové identity. Ženy a dívky po celém světě jsou disproporčně častěji oběťmi násilí na základě genderu. Tento pojem se proto nejčastěji užívá pro zdůraznění specifické zranitelnosti žen a dívek vůči násilí v důsledku genderové nerovnosti. Nicméně i muži, chlapci, homosexuálové a trans a intersex osoby bývají oběťmi násilí na základě genderu. Sexuální zneužívání a nátlak patří mezi takové formy násilí. Sexualizované/sexuální násilí samotné může být formou násilí na základě genderu.

1.6 OCHRANA PŘED SEXUÁLNÍM ZNEUŽÍVÁNÍM, NÁSILÍM A OBTĚŽOVÁNÍM

Zkratku PSEA užívá především OSN a nevládní organizace pro opatření, která se přijímají v zájmu ochrany osob, které čelí riziku sexuálního zneužívání nebo násilí ze strany osob s nimi spolupracujících a s výkonem práce souvisejících.

Hbs do své politiky zahrnuje také obtěžování (anglicky harassment), tudíž užívá pojmu „Ochrana před sexuálním zneužíváním, násilím a obtěžováním“, což v angličtině tvoří zkratku PSEAH.

1.7 OCHRANNÁ OPATŘENÍ

Ochrannými opatřeními⁸ se rozumí zastřešující termín, užívaný především ve Spojeném království a v Irsku pro ochranu zdraví, kvality života a lidských práv jedinců. Patří mezi ně odpovědnost

8 Viz dokument „Safeguarding the People“ (Ochrana lidí). Komise pro kvalitu péče. 18. června 2014, <https://www.cqc.org.uk/what-we-do/how-we-do-our-job/safeguarding-people>. Viz rovněž VENRO, Schutz vor sexualisierte Gewalt und Ausbeutung in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe – Handreichung, 2019, s. 5.

organizací za to, že jejich zaměstnanci, činnost a programy nevedou k újmě na dětech a zranitelných dospělých a nevytváří riziko újmy a násilí vůči nim.⁹ PSEA a ochrana dětí spadají pod tento zastřešující pojem. Obecně se netýká sexuálního obtěžování ze strany zaměstnanců.¹⁰

1.8 LIDÉ NADACE HEINRICHA BÖLLA

A SOUVISEJÍCÍ PRACOVNÍCI

Pojem „lidé hbs a související pracovníci a pracovnice“ se vztahuje ke všem zaměstnancům a zaměstnankyním Nadace Heinricha Bölla a dalším spolupracujícím osobám. Platí také pro osoby na stážích, se stipendiem i partnerky a partnery Nadace Heinricha Bölla a zahraničních kanceláří Nadace Heinricha Bölla včetně místních zaměstnanců a zaměstnankyň Nadace Heinricha Bölla, kteří působí v zahraničních kancelářích. Tento pojem se kromě toho vztahuje také na organizace, které nejsou součástí Nadace, a na jejich zaměstnance a zaměstnankyně i jedince, kteří jsou spolupracujícími partnery nebo mají dohodu s Nadací ohledně jednotlivých grantů nebo benefitů.

1.9 POŠKOZENÁ OSOBA

Osoba, která údajně utrpěla sexuální zneužívání, násilí nebo obtěžování.

1.10 STĚŽOVATEL

Osoba, která podala stížnost (může se jednat o poškozenou osobu, nebo nemusí).

1.11 SUBJEKT STÍŽNOSTI

Osoba, která se údajně dopustila porušení této politiky a je předmětem stížnosti nebo obvinění.

9 Viz rovněž CHSAlliance, https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA_Info_final.pdf.

10 CHSAlliance, PSEA Implementation Quick Reference Handbook, 2017.

1.12 VÝSLEDEK VYŠETŘOVÁNÍ

Jakmile je dokončeno vyšetřování a vypracována vyšetřovací zpráva, o výsledných doporučeních píšeme jako o „výsledcích vyšetřování“.

1.13 WHISTLEBLOWERŮ¹¹

Pojem „whistleblower“ se vztahuje na osobu stěžující, která není poškozenou osobou, ale je zaměstnancem Nadace Heinricha Bölla nebo souvisejícím pracovníkem a nahlásila incident. V OSN, podle podmínek stanovených bulletinem generálního tajemníka OSN¹² o ochraně před postihy za hlášení jsou zaměstnanci, stážisté, případně dobrovolníci OSN oprávněni získat ochranu za určitých podmínek, pokud nahlásí nevhodné chování. Pravidla pro whistleblowing v organizaci mohou podpořit zaměstnance a zaměstnankyně ve vyjádření obav nebo podezření z nevhodného chování ze strany kolegů tak, že se takovým lidem dostane ochrany před postihem a že se vyjasní pravidla a procedury pro hlášení a nakládání s takovými případy.¹³ Viz také Pravidla pro whistleblowing od organizace Malteser International.¹⁴

11 Na základě definice „whistleblowera“ v Glosáři OSN pro sexuální zneužívání a násilí; viz OSN, Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, 2. vydání, 2017.

12 V souladu s bulletinem generálního tajemníka OSN S/SGB/2005/21.

13 OSN, Statement of Commitment on Eliminating Sexual Exploitation and Abuse by UN and Non-UN Personnel (Prohlášení k vymýcení sexuálního zneužívání a násilí ze strany zaměstnanců OSN i osob mimo něj); (2006, aktualizováno 2011) odstavec. 5: „Přijmout odpovídající opatření podle našich nejlepších schopností v zájmu ochrany osob před postihy v případech, kdy se obvinění ze sexuálního zneužívání a násilí týká pracovníctva OSN.“

14 Malteser International, Whistleblowing Guidelines, 2016.

