Úcta a důstojnost v EHSV

Praktický průvodce pravidly chování pro členy EHSV

ZERO TOLERANCE

Evropský hospodářský
a sociální výbor

Jasnější pravidla, tvrdší sankce za jejich porušení, transparentnější finance a předcházení obtěžování. Dne 28. ledna 2021 odhlasovali členové Evropského hospodářského a sociálního výboru (EHSV) zásadní změny svého **kodexu chování**. Jedná se o první milník reformy Výboru, kterou uskutečňuje nové vedení EHSV.

EHSV se rozhodně hlásí k přísným etickým normám a moderním a transparentním pracovním metodám. Nový kodex chování členů se stává prvním zásadním milníkem v naší snaze reformovat a posílit způsob naší práce. Chci se zasadit o to, aby každý zaměstnanec a každý člen mohl být pyšný na svoji práci pro náš Výbor.

Christa Schweng,
předsedkyně EHSV

V kodexu chování jsou formulovány pokyny k naší práci ve Výboru. Jeho text vychází z Listiny základních práv Evropské unie. Důstojnost pro všechny a důstojnost při práci jsou zde na prvním místě. Jsme povinni působit ve Výboru podle těchto zásad a nedopustit obtěžování.

Christian Bäumler,
předseda komise pro jednací řád

Jednací řád a kodex chování členů EHSV:
https://www.eesc.europa.eu/cs/about/jednaci-rad-kodex-chovani-clenu-ehsv

Úcta a důstojnost v EHSV

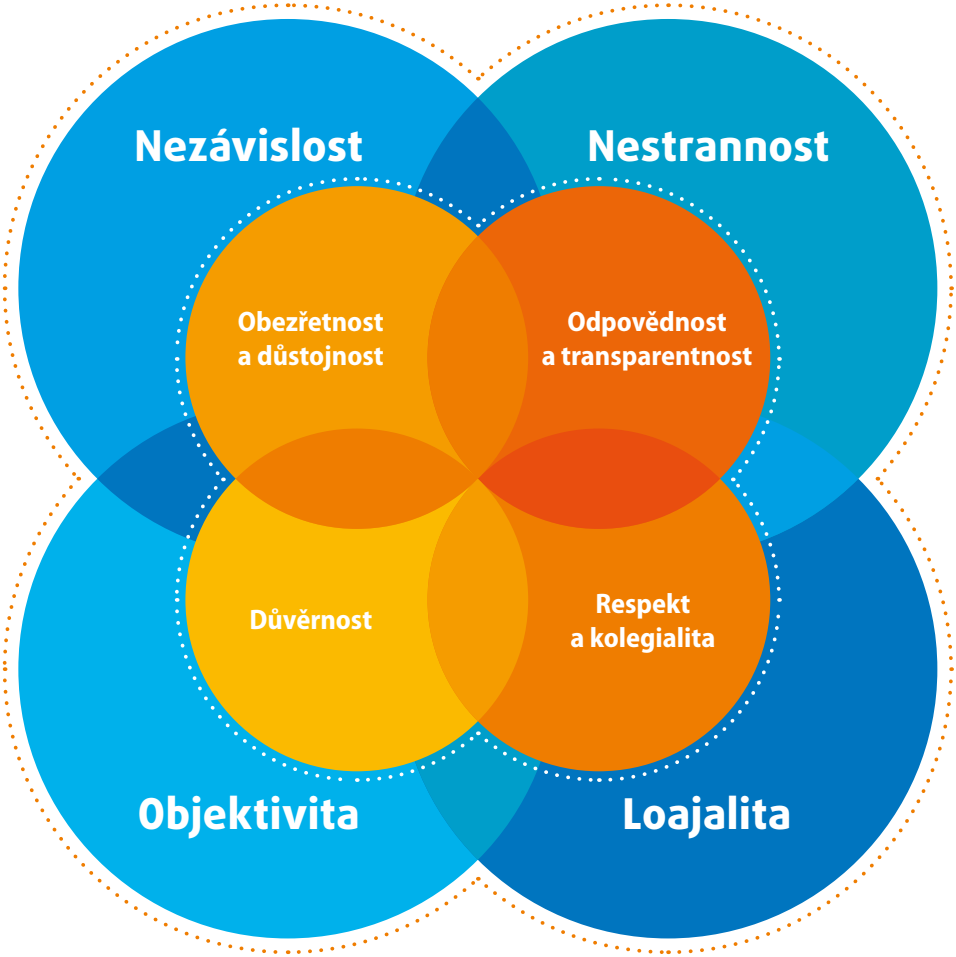
Kodex chování členů EHSV

Cílem této příručky je informovat vás o novém **kodexu chování**. Najdete zde také tipy a pokyny na téma úcty a důstojnosti na pracovišti v EHSV.

Do EHSV **všichni přicházíme z různých sektorů, odvětví, administrativních prostředí** a **zemí**. Máme různé zvyky, hovoříme různými jazyky a používáme různá gesta a výrazové prostředky. Vyjádření nebo projev chování, který je běžný ve vaší zemi, může být jinde vnímán odlišně.

Tato příručka pojednává o interakci mezi členy, delegáty, náhradníky a experty navzájem i ve styku s administrativou EHSV.

Tyto pokyny pro členy EHSV připravilo ředitelství pro lidské zdroje a finance společně s generálním sekretariátem.


Nezávislost
Nestrannost
Obezřetnost
a důstojnost
Odpovědnost
a transparentnost
Důvěrnost
Respekt
a kolegialita
Objektivita
Loajalita

Etické zásady a bezúhonnost

Každý z nás reprezentuje EHSV a přispívá k jeho obrazu a pověsti!

VAŠE **ROLE** ČLENA EHSV

EHSV tvoří členové a delegáti CCMI ze všech členských států EU. Jsou jmenováni na pětileté funkční období a jejich mandát lze prodloužit. Pravidla vycházející ze zásad etiky a bezúhonnosti platí stejně pro členy, delegáty, náhradníky i experty.

Ať už patříte k zaměstnavatelům, odborům nebo představitelům sociálních, profesních, hospodářských, kulturních nebo ekologických organizací – vy všichni zastupujete organizovanou evropskou občanskou společnost. Vaší stěžejní úlohou je poskytovat poradenství Evropskému parlamentu, Radě a Komisi.

V této poradní činnosti je vám nápomocen Generální sekretariát EHSV. Zaměstnanci EHSV pocházejí ze všech koutů Evropy. Členové i zaměstnanci reprezentují EHSV každý den a je na nás všech, abychom si budovali pověst špičkové instituce.

- **Každý, kdo pracuje pro EHSV, může oprávněně očekávat, že se k němu bude přistupovat profesionálně, důstojně a s úctou.**
- **Klíčem k zajištění pracovního prostředí s nulovou tolerancí k obtěžování je prevence.**

JAK **PŘEDCHÁZET** OBTĚŽOVÁNÍ

Respekt k důstojnosti na pracovišti je základem vyvážených pracovních vztahů. Každý člověk, který pracuje v EHSV, je nedocenitelným zdrojem. Svými znalostmi, odborností a nasazením se podílí na efektivním fungování celé instituce. Vyskytnou-li se odlišnosti v názoru, zvláště pak ve vytížených obdobích a při určitém napětí, stává se **kultura respektu k důstojnosti na pracovišti** zárukou zachování dobrých a konstruktivních vztahů. K tématu úcty a důstojnosti nabízíme školení, na nichž se můžete blíže seznámit s interními předpisy EHSV a jeho administrativní kulturou.

Níže uvádíme několik podnětů, jak předcházet nevhodnému chování, konfliktům a obtěžování.

Kdekoli a bez ohledu na to, s kým pracujete, **platí tyto zásady**:

- **Dialog a otevřená diskuse mohou předejít nedorozumění.**
- V kontaktu s jinými členy a se zaměstnanci EHSV se vždy vyjadřujte **slušně a zdvořile**. Do jaké míry budou konverzace familiární, může pramenit z kulturních zvyklostí.
- **Nikdy se nevyjadřujte hrubě nebo urážlivě.** Nekřičte na zaměstnance ani na jiné členy. Takové chování je vždy nepřijatelné. Mějte na paměti, že vulgární a sexistické projevy jsou nepřípustné za všech okolností. Vzájemná úcta je vždy tím nejlepším základem pro interakci s ostatními.

- **Zdržte se nevhodných komentářů k fyzickému zevnějšku ostatních.**
- Zaměstnancům podávejte **jasné a logicky utříděné informace** o tom, jak si přejete zorganizovat práci, jaké cíle při své činnosti sledujete a jakou spolupráci od nich očekáváte. Neukládejte zaměstnancům úkoly mimo působnost EHSV.
- **Váš názor je pro nás důležitý.** Při poskytování zpětné vazby vždy přihlédněte k situaci a adresátovi, na nějž se obracíte. Před poskytnutím konstruktivní zpětné vazby si vždy ověřte relevantní informace.
- Při zadávání schůzí **dodržujte obvyklou pracovní dobu**.
- Pokud vám jiný člen nebo pracovník dá najevo, že vaše chování považuje za urážlivé nebo nevhodné, **berte toto sdělení vážně**. Je lepší aktivně komunikovat s cílem dopracovat se ke konkrétním návrhům řešení než ztratit kontrolu nad situací a dopustit její zhoršení.
- Pokud zaznamenáte nevhodné chování jiných členů nebo zaměstnanců, jako jsou sexistické vtipy, vulgární projevy, urážky nebo povýšená gesta (i neverbální komunikace může být velmi nevhodná), **dejte najevo svůj nesouhlas**.

OBTĚŽOVÁNÍ **NA PRACOVIŠTI:** CO PŘESNĚ JE OBTĚŽOVÁNÍ?

Psychické obtěžování

„‚Psychickým obtěžováním‘ se rozumí každé nepřístojné chování, které trvá po delší dobu, je opakované nebo systematické a zahrnuje mluvené nebo psané projevy, úmyslná jednání nebo gesta učiněná úmyslně, které mohou těžce poškodit osobnost, důstojnost nebo fyzickou či psychickou integritu člověka.“

(Služební řád, článek 12a)

Psychické obtěžování má vždy znaky vytrvalého, opakovaného jednání a má na oběť vážný psychologický a případně i fyzický dopad.

Několik příkladů psychického obtěžování:

- **Urážlivé** nebo **ponižující** komentáře, šikanózní, **výhružné** poznámky
- **Nepřátelství**, **nátlak**, odmítání komunikace nebo diskuse
- **Urážky** týkající se něčích osobních či pracovních schopností
- **Znevažování** něčího přínosu nebo dosažených výsledků
- **Izolace**, **odmítání** nebo **ponižování** určité osoby
- Zadávání **nerealistických pracovních cílů** nebo naopak nezadávání žádné práce určité osobě; zadávání úkolů, které neodpovídají pracovní náplni dané osoby
- Veškeré formy **zneužití nadřízeného postavení**

ZERO TOLERANCE

Sexuální obtěžování

„‚Sexuálním obtěžováním' se rozumí chování sexuální povahy, které osoba, jíž je určeno, považuje za nežádoucí a jehož účelem nebo následkem je uvedené osobě ublížit nebo vytvořit atmosféru zastrašování a prostředí, které je vůči uvedené osobě nepřátelské, útočné nebo rušivé. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci založenou na pohlaví."

(Služební řád, článek 12a)

Sexuální obtěžování se od psychického obtěžování liší mimo jiné tím, že **se nemusí jednat o projev opakovaný** a probíhající v čase. K prohlášení daného projevu za tento typ obtěžování postačuje jediný výskyt.

Několik příkladů sexuálního obtěžování:

- Příslib nějakých výhod výměnou za **sexuální přízeň**
- Chodit s někým není obtěžování, jde-li o jednání konsensuální bez toho, že by pro některou stranu bylo nevítané nebo urážlivé. Souhlas musí být dán jako projev svobodné vůle dané osoby, bez sebemenšího projevu **zneužití nadřízeného postavení** nebo jiného vlivu
- **Opakované nebo přehnané komplimenty** ohledně vzhledu kolegyně či kolegy
- **Nevyžádaný fyzický kontakt**, otírání o jinou osobu, štípání, vnucované nežádoucí polibky nebo nevhodná či příliš těsná objetí
- **Vulgární a obscénní vyjadřování a gesta**
- **Hrubé nebo dvojsmyslné poznámky nebo sexuální narážky**
- **Voyeurismus** nebo **exhibicionismus**

Předcházení obtěžování:

- Členové jsou povinni zdržet se všech typů obtěžování v EHSV i mimo něj, a to i na schůzích, služebních cestách a konferencích.
- Členové jsou povinni být obeznámeni s platnými postupy řešení konfliktů a případů obtěžování a plně spolupracovat na jejich provádění.
- Členům se vřele doporučuje absolvovat školení, která k tématu nabízí vzdělávací oddělení EHSV.

Co není obtěžování?

Nevhodné, neukázněné nebo neslušné chování, které se přihodí pouze jednou, nemusí samo o sobě představovat obtěžování. Dojde-li k němu však, nepodceňujte jeho dopady na vaše pracovní prostředí. Mluvte otevřeně o tom, co se stalo. Jednotlivý projev se sexuálním podtextem může být považován za sexuální obtěžování.

Co je nevhodné chování?

Nevhodné chování a jednání, které je nedůvodné a lze je rozumně vykládat jako ponižující nebo urážlivé. **Vytrvalé, opakované nevhodné chování se může stát jednou z forem obtěžování.**

Několik příkladů nevhodného chování:

- Křik na jinou osobu
- Vulgární vyjadřování
- Bouchání dveřmi
- Údery pěstí do stolu

ÚCTA JE VŽDY VHODNÝM CHOVÁNÍM

ZERO TOLERANCE

Co je konflikt na pracovišti?

Konflikt při práci znamená konflikt mezi lidmi, k němuž dochází na pozadí pracovního vztahu, a to i během výjezdních schůzí, služebních cest a jiných akcí v souvislosti s profesním prostředím.

Konflikt se obvykle odehrává jednorázově: jedná se o neshodu mezi dvěma nebo více lidmi. Každá ze stran hájí svoji pozici. Nemusí zde nutně být přítomen aspekt podřízenosti, hierarchickému postavení nebo vlivu.

Ve většině případů lze konflikt na pracovišti vyřešit diskusí mezi zúčastněnými stranami. Pochopitelně je nutné rozptýlit nedorozumění, aby blouděním v začarovaném kruhu problém případně nepřerostl v psychické obtěžování.

PŘEDCHÁZENÍ STŘETU ZÁJMŮ

Nový kodex chování zavádí několik podstatných změn. Dvěma hlavními novinkami jsou podrobná pravidla k předcházení střetu zájmů a striktnější povinnost plné transparentnosti a vykazování finančních zájmů. Tyto povinnosti jsou zárukou, že členové budou pracovat zcela nestranně a nezávisle.

Střety zájmů

Členové jsou povinni předcházet výskytu jakéhokoli střetu zájmů. Neměli by mít osobní zájem, který by se mohl ocitnout v kolizi se zájmy Evropské unie nebo by mohl nevhodně ovlivnit jejich práci v EHSV.

Příklady střetu zájmů:

- Jako osobní zájem se chápe jakýkoli potenciální požitek či výhoda ve prospěch členů samotných, jejich manželů/manželek, partnerů/partnerek nebo přímých rodinných příslušníků. Tyto zájmy nemusí nutně být finanční nebo majetkové povahy.
- Jako člen EHSV nesmíte přijímat pokyny od třetích stran bez ohledu na to, zda jde o vašeho zaměstnavatele nebo profesní organizaci, jíž jste členem.
- Ke střetu může dojít též tím, že budete souběžně zastávat dvě vzájemně kolidující funkce v EHSV.

Jak lze předejít střetu zájmů?

- Střet zájmů může být skutečný nebo může být jako takový vnímán jinými osobami. V každém případě je nutné tuto situaci řešit. Je-li případ nejednoznačný, můžete se nejprve obrátit na etický výbor a požádat jej důvěrně o stanovisko.
- Musíte buď ukončit externí činnost, která je zdrojem střetu, nebo se vzdát všech svých úkolů v EHSV nebo jejich části.
- Pokud střet zájmů trvá, musíte problém ohlásit též písemně předsedovi EHSV.

Finanční transparentnost

Členové, delegáti, náhradníci i experti jsou při uvedení do funkce povinni předložit prohlášení o finančních zájmech, v předepsaných případech je aktualizovat a každoročně je vždy k 1. lednu podat znovu. Prohlášení se zasílají na následující funkční adresu: findec-eesc@eesc.europa.eu

Splněním této povinnosti je podmíněna úhrada všech příspěvků a náhrad výdajů i pravomoc vykonávat jakoukoli oficiální funkci nebo činnost v EHSV.

OZNAMOVÁNÍ PODVODŮ A POCHYBENÍ

Dozví-li se člen o případném podvodu, korupci, pochybení, porušení etických zásad nebo jakékoli protiprávní činnosti, je povinen tuto skutečnost oznámit předsedovi EHSV nebo dle vlastního uvážení přímo úřadu OLAF.

- Členové jsou povinni oznámit předsedovi nebo úřadu OLAF každý případ korupce (např. předložení padělaných dokladů pro účely náhrady výdajů) nebo pochybení (např. obtěžování jiných osob), o němž se dozví.
- Členové, kteří takové případy oznámí, budou považováni za oznamovatele. Oznamovatelům bude poskytnuta ochrana v podobě záruky důvěrnosti a v případě potřeby individuální asistence.
- Od členů se vyžaduje maximální spolupráce a pomoc při případném následném šetření.

NOVÝ ETICKÝ VÝBOR

Etický výbor dbá na dodržování kodexu chování. Výbor pracuje zcela samostatně, nezávisle a důvěrně.

Jak působí etický výbor?

- Každý člen nebo pracovník EHSV se na etický výbor může obracet s otázkami v souvislosti s kodexem chování, jako jsou stížnosti nebo domnělá porušení tohoto kodexu.
- Etický výbor podává předsedovi a předsednictvu EHSV vyjádření k výkladu a provádění ustanovení kodexu chování.
- V případě stížnosti budete vyzváni k jejímu doložení a vyjádření před etickým výborem.

Sankce

Při posuzování příslušného chování musí být uložené **sankce úměrné závažnosti pochybení** a hierarchickému postavení člena. Dle konkrétního chování člena může být uložena jedna nebo několik z následujících sankcí:

PÍSEMNÉ NAPOMENUTÍ

DOČASNÉ POZASTAVENÍ VYPLÁCENÍ PŘÍSPĚVKŮ

DOČASNÉ POZASTAVENÍ VÝKONU ČINNOSTI V EHSV

DOČASNÉ POZASTAVENÍ FUNKCE V EHSV

VÝZVA RADĚ K VYLOUČENÍ ČLENA Z EHSV

Etický výbor:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/ethical-committee.aspx

Kromě výše uvedených sankcí lze použít následující opatření:

- Člen bude vyzván k uvedení situace do souladu s pravidly
- Člen bude vyzván k osobnímu prohlášení nebo omluvě (soukromě konkrétní osobě nebo veřejně na plenárním zasedání)
- Člen bude vyzván k nápravě nebo náhradě vzniklé újmy

POKYNY PRO PŘÍPAD SLOŽITÝCH MEZILIDSKÝCH VZTAHŮ

- Jestliže určitý typ chování vnímáte jako **nevhodný** nebo **nepříjemný**, **dejte svůj pocit příslušné osobě ihned najevo** a slušně, avšak pevně stanovte limity.
- **Pokud toto nežádoucí chování pokračuje**, začněte si vést písemnou evidenci všech výskytů.
- Vždy **se ujistěte**, **že** při nevhodném chování příslušné osoby **jsou přítomni svědkové**. Nikdy nezůstávejte sami. Dveře ponechávejte otevřené.
- Kdykoli se obraťte na **ředitelství pro lidské zdroje**.

K dispozici máte **několik nástrojů**:

EHSV nabízí školení pro členy na téma Důstojnost a úcta při práci. Vzdělávací oddělení pořádá tato školení několikrát do roka.
Kontakt: FormationsCESE@eesc.europa.eu

Etický výbor monitoruje dodržování kodexu chování členů EHSV. Veškeré stížnosti můžete etickému výboru zasílat na adresu:
advisorycommittee@eesc.europa.eu

Další osoby a subjekty, na něž se můžete obrátit:

Předseda EHSV: president.eesc@eesc.europa.eu

Asistenční služba pro členy: helpdesk-members-cese@eesc.europa.eu

Ředitel ředitelství EHSV pro lidské zdroje a finance: hrf-management@eesc.europa.eu

Interní ombudsman v EHSV (bude brzy jmenován)

Kvestoři EHSV: questeurs-cese@eesc.europa.eu

Lékařská služba EHSV: svcmedicosocialcese@eesc.europa.eu

Dále se můžete obracet na Evropský úřad pro boj proti podvodům (**OLAF**):
Evropský úřad pro boj proti podvodům | Evropská komise (europa.eu)

Další informace získáte pod tímto odkazem na Portál členů:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/code-conduct.aspx

Evropský hospodářský a sociální výbor

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Za vydání odpovídá: Oddělení návštěv a publikací
EESC-2021-7-CS

www.eesc.europa.eu

© Evropská unie, 2021
Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.
K jakémukoli použití nebo reprodukci fotografií / ilustrací je nutné získat povolení od držitele/držitelů autorských práv: ©Shutterstock

CS