

Právní aspekty

problematiky genderově
podmíněného násilí
na vysokých školách





Sociologický ústav
Akademie věd ČR

Právní aspekty

problematiky genderově
podmíněného násilí
na vysokých školách

Mgr. Šárka Homfray

Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách

Autorka: Mgr. Šárka Homfray

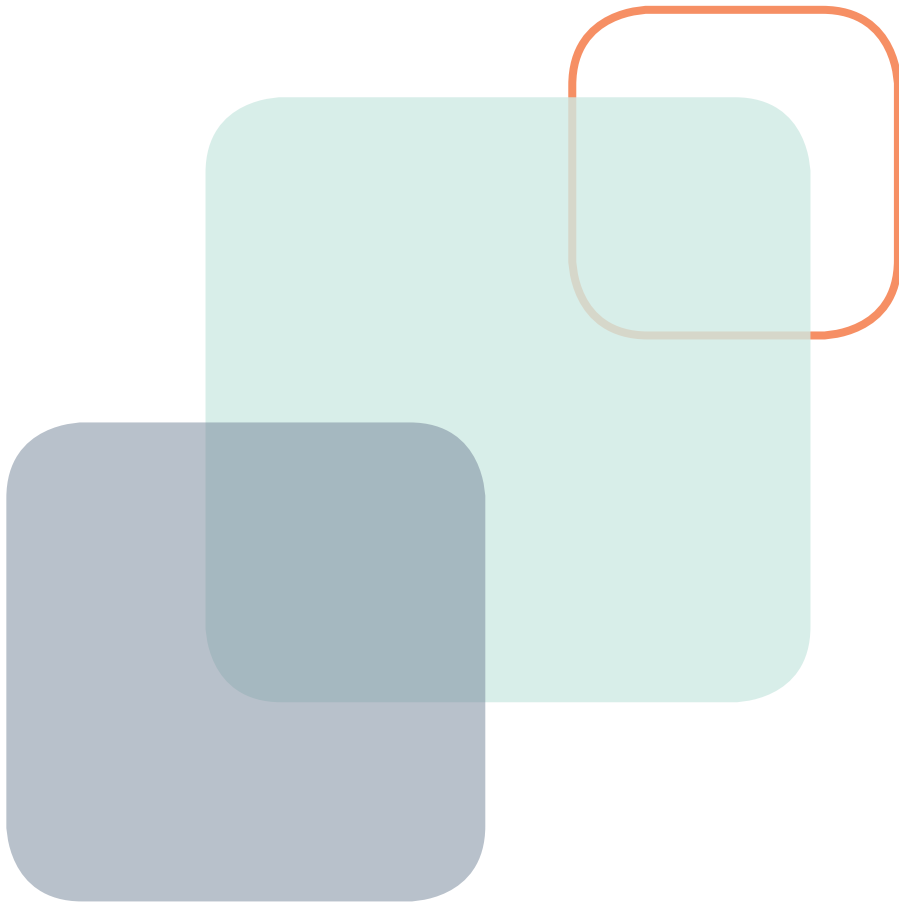
© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2022

ISBN 978-80-7330-402-7

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104) a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

Obsah

Předmluva.....	7
Úvod.....	9
1. Řešení genderově podmíněného násilí prostřednictvím práva veřejného a soukromého	13
1.1 Veřejnoprávní okruhy	13
1.1.1 Trestné činy.....	14
1.1.2 Přestupky	16
1.2 Soukromoprávní okruhy.....	18
1.2.1 Antidiskriminační právo.....	19
1.2.2 Pracovní právo.....	22
1.2.3 Občanské právo.....	25
1.3 Vnitřní předpisy vysoké školy.....	25
1.3.1 Etický kodex	26
1.3.2 Studijní a zkušební řád	27
1.3.3 Disciplinární řád	27
1.3.4 Pracovní řád.....	28
1.3.5 Jiné organizační dokumenty.....	29
1.4 Role představitelů vysokých škol v procesu řešení genderově podmíněného násilí	29
1.4.1 Samosprávné orgány vysokých škol a jejich kompetence	30
1.4.2 Jiné pracovní pozice	30
2. Úloha vysokých škol v řešení konkrétních incidentů genderově podmíněného násilí	31
2.1 Studující jako původce jednání.....	32
2.1.1 Prevence	32
2.1.2 Pomoc.....	32
2.1.3 Postih.....	33
2.2 Zaměstnanec/zaměstnankyně jako původce jednání	34
2.2.1 Prevence: manažerské vedení zaměstnanců a zaměstnankyň.....	34
2.2.2 Prevalence	35
2.2.3 Pomoc.....	35
2.2.4 Postih.....	36
3. Mezery a problémy právní úpravy	40
Použité zdroje	41



Předmluva

Genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování jsou závažnými problémy, ke kterým dochází i ve vysokoškolském prostředí. Genderově podmíněné násilí má vážné dopady na studijní a pracovní výsledky osob, které jej zažívají, ale i na osoby, které jsou tomuto jednání vystavovány z pozice svědků. Reprezentativní výzkum z let 2008 a 2009¹ ukázal, že některou z forem genderově podmíněného násilí zažilo 66 % studujících.² Oběti sexuálního obtěžování uvádějí, že cítily vztek, pocit otrávení (přes 40 %), studu, strachu, zranitelnosti (20 %) a ztrátu sebevědomí (13 %).³ Studující, kteří se setkávají se sexuálním obtěžováním na vysoké škole, se cíleně vyhýbají původcům těchto jednání, což znamená, že nestudují určité kurzy nebo nechodí na dané zkoušky.⁴ V krajním případě vysokou školu dokonce opouštějí nebo nepokračují v dalším stupni studia.⁵

V současné době začíná v České republice růst povědomí o výskytu genderově podmíněného násilí ve vysokoškolském prostředí a nepřijatelnosti takového chování mezi studujícími i pracovníky a pracovníkyněmi vysokých škol. Vysoké školy hledají způsoby, jak řešit genderově podmíněného násilí a vytvářet bezpečné prostředí, v němž se mohou lidé vzdělávat a vědecky působit.

Cílem této příručky je přispět k hledání řešení genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí. Příručka nabízí vysvětlení právního rámce této problematiky, který může osobám odpovědným za tuto agendu přinést konkrétní nástroje k vytváření bezpečného prostředí na vysokých školách. Vedle základní právní analýzy zároveň osvětluje rozdíly mezi jednotlivými typy právních norem, obsahuje přehled využitelných právních nástrojů a upozorňuje na nedostatky v právní úpravě.

Pro nastavení komplexního systému řešení genderově podmíněného násilí je vhodné použít přístup založený na tzv. **7P**. Institucionální opatření mohou přispívat k více než jednomu P a hranice mezi nimi není vždy jednoznačná, nicméně v souhrnu nabízejí komplexní pohled na řešení genderově podmíněného násilí.

1 Vohlídalová, M. (2009). Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? Gender, rovné příležitosti, výzkum 10(2), str. 20–29.

2 Vohlídalová, M. (2009). Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? Gender, rovné příležitosti, výzkum 10(2), str. 22. Vohlídalová konkrétně zkoumala tři typy GBV – sexuální nátlak, nevíтанou sexuální pozornost a genderové obtěžování, a to na konkrétních příkladech, které pak podřadila pod tyto kategorie.

3 European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Str. 114. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

4 Vohlídalová, M. (2011). „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. AULA 19(2): str. 23–34, str. 25.

5 Smetáčková, I., Pavlík, P. & Kolářová, K. (2009). Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující. Fakulta humanitních studií UK. Str. 9. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf.

1. politiky (*policy*)

odkazují na ucelený soubor opatření s jasnou vizí a strategií nebo na konkrétní dokumenty, které tato opatření podrobně popisují. Jde o interní univerzitní dokumenty, mezi něž patří dokumenty obecného rázu (např. etický kodex či plán genderové rovnosti), ale i dokumenty, které stanovují institucionální přístup k řešení problematiky genderově podmíněného násilí.

2. prevalence (*prevalence*)

a incidence se týkají dat a sběru dat, která ukazují na výskyt jednotlivých forem genderově podmíněného násilí. Tyto údaje přispívají k tvorbě institucionálních politik založených na důkazech. Důležité je, aby prevalence měla intersekcionální přístup, zohledňující faktory jako věk, etnickou příslušnost, genderovou identitu, sexuální orientaci a také funkci v rámci organizace.

3. prevence (*prevention*)

zahrnuje opatření na podporu změn v sociálních a kulturních vzorcích chování a postojů v rámci instituce. Prevence může zahrnovat mimo jiné aktivity zacílené na zvyšování povědomí pro zaměstnance/zaměstnankyně a studující, kupř. formou vzdělávacích materiálů, vstupních školení, veřejných prohlášení a jasně komunikovaného závazku vedení se problému věnovat.

4. pomoc (*protection*)

cílí na zajištění bezpečnosti a potřeb potenciálních obětí. To zahrnuje jasné procesy, postupy a infrastrukturu pro hlášení případů genderově podmíněného násilí a podporu obětí a školení osob odpovědných za řešení případů.

5. postih (*prosecution*)

se vztahuje na postih v rámci vysoké školy (kupř. vyloučení ze studia a pracovníprávní následky), ale i správněprávní a trestněprávní rovinu. To může zahrnovat případné vytykácké dopisy, ukončení zaměstnání a studia (pokud je to právně možné) a spolupráci s právními, policejními a trestněprávními odborníky a organizacemi.

6. poskytování služeb (*provision of services*)

zahrnuje poskytování služeb psychologů, lékařů a jiných odborných profesí pro oběti, jejich rodiny, ale i pro pachatele. V akademické sféře může zahrnovat poradenství a mediaci, jakož i psychologickou a zdravotní podporu. Důležité je, že o poskytování služeb musí být dobře informováni všichni zaměstnanci/zaměstnankyně a studující i vedoucí pracovníci/pracovnice.

7. partnerství (*partnership*)

zahrnuje spolupráci s aktéry uvnitř i vně institucí, kupř. s neziskovým sektorem, odbory nebo studentskými spolky a sdruženími.

Pevně věříme, že tato příručka poskytne užitečná vodítka a oporu pro řešení problematiky genderově podmíněného násilí ve vysokoškolském prostředí.

Zuzana Andreska a Marcela Linková

– Národní kontaktní centrum – gender a věda

Úvod

Cílem této analýzy je osvětlit osobám působícím na vysokých školách rozdíly mezi jednotlivými typy právních norem týkajících se genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí (viz [kapitola 1](#)), nabídnout využitelné právní instrumenty (viz [kapitola 2](#)) a upozornit na nedostatky, mezery a nejasnosti v právní úpravě (viz [kapitola 3](#)).

Vysoké školy mají komplexní povinnosti a úkoly plynoucí z úvodního ustanovení zákona o vysokých školách⁶ **vytvářet bezpečné a nediskriminující prostředí**.

§ 1: Vysoké školy (...) mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti mj. tím, že: (...)

*b) umožňují v souladu s **demokratickými principy** přístup k vysokoškolskému vzdělání, získání odpovídající profesní kvalifikace a přípravu pro výzkumnou práci a další náročné odborné činnosti, (...)*

*d) hrají **aktivní roli ve veřejné diskusi o společenských a etických otázkách, při pěstování kulturní rozmanitosti** a vzájemného porozumění, při utváření občanské společnosti a přípravě mladých lidí pro život v ní, (...).*

Co se rozumí demokratickými principy, vyplývá z Listiny základních práv a svobod.⁷

*Čl. 1: Lidé jsou **svobodní a rovní v důstojnosti i v právech**. (...)*

*Čl. 3 odst. 1: Základní práva a svobody se zaručují všem **bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení**.*

Přístup ke vzdělání a jeho poskytování jsou jednou z oblastí, ve kterých platí zákaz diskriminace podle antidiskriminačního zákona.⁸

§ 2 odst. 2: Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

⁶ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

Z těchto ustanovení můžeme dovodit **povinnost školy zakotvit nediskriminační kritéria a postupy při formálních krocích spojených se studiem, jako je přijímací řízení, plnění akademických povinností, apod.** Kromě nejdůležitějších mezníků ve studiu by se školy měly soustředit i na zdánlivě méně podstatné momenty, které ale mají vliv na studium a kariérní směřování, jako jsou volitelné předměty, dobrovolné aktivity, studentská vědecká činnost, letní školy, atd. I zde by měl být zajištěn nediskriminační přístup k těmto aktivitám, přestože nejsou povinnou součástí kurikula.

Genderově podmíněné násilí představuje škálu jednání, od sexistických výroků po sexuální násilí. Genderově podmíněné násilí tedy může být adresné, ale může na sebe brát i podobu neadresných verbálních projevů.

Příklad: „*No děvčata, podívejte se do kabelek, kdo tam má zrní.*“ (**obtěžování na základě pohlaví**)⁹

Obecně lze genderově podmíněné násilí definovat jako *veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického, ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami, nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže.*¹⁰ Klíčovým aspektem genderově podmíněného násilí je prvek moci, který je tvořen interakcí genderu a dalších os znevýhodnění ve společnosti (jako např. věku, etnicity, postavení v akademické či pracovní hierarchii atd.). V rámci vysokých škol do této dynamiky vstupuje též **mocenská nerovnováha v dané instituci** – mezi studujícími a vyučujícími z hlediska jejich zkušebních a dalších pravomocí a mezi zaměstnanci v rámci pracovní hierarchie.

V českém jazykovém prostředí není příliš zvykem používat pojem násilí pro jeho nefyzické formy, v praxi se setkáme s pojmy jako *nátlak, útlak, útisk, znevýhodnění, obtěžování* a podobně. Z pohledu právní úpravy se jedná o širokou škálu **jednání, která jsou protiprávní** – může jít o **trestné činy, přestupky, kázeňské delikty, diskriminaci** či **soukromoprávní porušení práva**. Některé projevy genderově podmíněného násilí ale vůbec není možné charakterizovat jako protiprávní, přestože mohou být z hlediska rovného přístupu ke vzdělání bez ohledu na pohlaví problematické.

Příklad: „*V prostoru vysoké školy je umístěna inzerce třetího subjektu – nakladatelství odborné literatury – na které je stereotypně vyobrazen muž – odborník a ženy, které mu naslouchají.*“

Genderově podmíněné násilí je tedy regulováno širokým okruhem právních norem v závislosti na jeho jednotlivých formách a závažnosti.

⁹ Viz § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

¹⁰ Úřad vlády ČR (2019). Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019–2022. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>.

Sexistické, homofobní, misogynní a obdobné vtipy a příklady ve výuce, *benevolentní sexismus*¹¹ devalvující studijní předpoklady i výsledky apod., jsou nežádoucí, i když taková jednání nejsou směřována vůči konkrétní osobě.

Příklad: „Vyučující sděluje studentkám, že se blíží léto, nosí se krátké sukně, a že jim to v nich bude slušet u zkoušek.“ (**sexuální obtěžování**)

„Na večírku studující povzbuzují spolužačku ke konzumaci alkoholu a následně s ní i přes její nesouhlas mají sexuální kontakt.“ (**sexuální násilí**)

„Externí vyučující na katedře odmítla sexuální návrhy vedoucího katedry, ten blokuje možnost jejího přijetí do pracovního poměru.“ (**ekonomické násilí jako forma diskriminace**)

Mají-li vysoké školy dostát své zákonné povinnosti vytvářet bezpečné a nediskriminující prostředí (viz výše), musí proaktivně nastavovat standardy toho, jak o genderově podmíněném násilí vést veřejnou debatu, jakým způsobem usilovat o jeho eliminaci ze studijního (i profesního) života a jak řešit situace, kdy k násilí na vysokoškolské půdě dochází. Řešení genderově podmíněného násilí je obtížné s ohledem na různorodost jeho projevů. V případě vysokých škol pak problematiku dále komplikuje povaha instituce vysoké školy, která má v zásadě dvě podoby. Jednak jde o **nejvyšší článek vzdělávací soustavy** ve smyslu § 1 **zákona o vysokých školách**, jednak jde o **zaměstnavatele** podle § 7 **zákoníku práce**¹². Z toho vyplývá, že vysoká škola má jednak určité zákonem stanovené povinnosti vůči studujícím, jednak vůči zaměstnancům (viz kapitola 1.2.2).

V závislosti na tom, zda jsou v postavení původců problematického jednání studující nebo zaměstnanci, se uplatní různé právní normy. Pokud půjde o genderově podmíněné násilí mezi zaměstnanci a/nebo zaměstnankyněmi školy, bude zde vysokoškolská instituce vystupovat primárně jako zaměstnavatel (viz kapitola 2.2).

11 Benevolentním sexismem jsou zdánlivě pozitivně vyznívající výroky, které však stojí na genderově stereotypním předpokladu určitých charakteristik a vlastností osob na základě jejich pohlaví („muži jsou přirozenými vůdci“, „ženy mají jemnější vystupování“).

12 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Příklad: „**Zaměstnanci a zaměstnankyně** jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, a dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, a pokud s nimi byli řádně seznámeni, dodržovat i jiné relevantní předpisy.“¹³

„Vedoucí pracovníci mají povinnost řídit a kontrolovat práci svých podřízených a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň podle tohoto zákona a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.“¹⁴

V případě, že problematické jednání bude směřovat vůči studujícím, uplatní se kromě zaměstnavatelské úlohy i specifické postavení vysokoškolské instituce včetně povinností a kompetencí, které vysoké školy ve vztahu ke studujícím mají. Tento specifický charakter také bude hrát klíčovou úlohu v případě, že bude k násilí docházet mezi studujícími navzájem, případně půjde o útoky studujících na zaměstnance či zaměstnankyni vysoké školy (viz kapitola 2.1). Částí genderově podmíněného násilí se budou zabývat orgány mimo vysoké školy, např. orgány činné v trestním řízení, se kterými musí vysoká škola kooperovat.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (trestní zákoník)

Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů)

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci)

13 Viz § 301 písm. a) a c) zákoníku práce.

14 Viz § 302 zákoníku práce.

1. Řešení genderově podmíněného násilí prostřednictvím práva veřejného a soukromého

S ohledem na rozmanitost právních norem, které se problematiky genderově podmíněného násilí a vysokých škol dotýkají, je pro tento materiál účelné rozdělit právní problematiku do několika okruhů na základě toho, čí zájmy dané normy primárně hájí. Za nejzákladnější dělení právních norem můžeme považovat jejich dělení na právo **veřejné** a **soukromé**.¹⁵ Zatímco normy práva soukromého pomáhají chránit práva jednotlivců (typicky občanské právo, část pracovního práva), normy práva veřejného (trestní zákoník, přestupkové zákony, částečně antidiskriminační zákon a zákon o vysokých školách) chrání veřejné zájmy přesahující zájmy jednotlivců.

1.1 Veřejnoprávní okruhy

Klíčová sdělení:

- Pokud je genderově podmíněné násilí spácháno jako **trestný čin** nebo **přestupek**, jeho šetřením a postihem se zabývají **orgány vně vysoké školy** – orgány činné v trestním řízení nebo správní orgány.
- Vysoká škola má v určitých případech povinnost trestný čin **překazit** nebo **oznámit**, dále má **povinnost spolupráce** v příslušných řízeních.
- Vysoká škola může poskytnout **pomoc** a **asistenci** obětem a poškozeným, včetně zajištění právní pomoci.
- Trestné činy a přestupky mohou mít pro zaměstnance a studující **pracovně-právní** nebo **disciplinární dopady**.

To, že určité právní normy mají veřejnoprávní charakter, znamená, že jejich porušení je považováno za natolik závažné, že může být **sankcionováno orgány veřejné moci**. Společenský zájem na dodržování těchto norem přesahuje individuální zájmy aktérů a akterek konkrétních sporů, proto se zde setkáme s **formalizovaným procesem, různými oznamovacími a součinnostními povinnostmi a se sankcemi**, jejichž účelem není náprava konfliktem na-

¹⁵ S ohledem na smíšené postavení vysokých škol není v praxi vždy možné toto teoretické dělení zcela dodržet, neboť je možné, že dělící linie mezi soukromoprávními a veřejnoprávními instituty nebude vždy zcela zřetelná.

rušených vztahů nebo náhrada způsobené škody, ale které zejména vyjadřují **společenskou závažnost a škodlivost** daného jednání.

Příklad: Útok na život a zdraví fyzické osoby motivovaný nenávisť k určité kategorii osob (například LGBT+¹⁶) přesahuje zájmy napadené osoby a dokonce i dané skupiny, protože útočí na ústavně chráněná lidská práva i na veřejný pořádek. Je veřejným zájmem potírat nenávistné projevy vůči skupinám osob i chránit jednotlivce před útokem a napadením, a proto je šetření a postih těchto činů svěřen speciálním orgánům, které postupují ze své vlastní moci.

V rámci problematiky genderově podmíněného násilí jde zejména o **normy trestního a přestupkového práva**. Určité veřejnoprávní prvky mohou mít i některé instituty **antidiskriminační a vysokoškolské legislativy, zejména disciplinární řízení**.

Oblasti trestných činů a přestupků v otázce genderově podmíněného násilí na vysokých školách bude společné zejména to, že je zjišťují, vyřizují a sankcionují primárně **orgány vně vysoké školy, zejména orgány činné v trestním řízení (policijní orgány, státní zástupce, soud) a právní orgány kompetentní k projednávání přestupků (zejména přestupkové komise na úradech územních samosprávných celků)**. Vysoké školy zde mají zejména postavení spolupracujícího subjektu, mohou na ně dopadat i některé oznamovací povinnosti. V závěru příslušných procesů pak obvykle vysoké školy musí nějakým způsobem reagovat na výsledné rozhodnutí orgánu veřejné moci, například zamezit výkonu činnosti, pro kterou byl některému zaměstnanci či zaměstnankyni uložen trest zákazu činnosti.

1.1.1 Trestné činy

Trestným činem může být jen takové jednání, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoníku. Trestné činy definuje trestní zákoník.¹⁷ Trestných činů, které v souvislosti s genderově podmíněným násilím připadají v úvahu, může být celá řada:

- **trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti**, zejména znásilnění (§ 185) a sexuální nátlak (§ 186);
- některé trestné činy namířené proti životu či zdraví (§ 140 a násl.);
- trestné činy proti osobní svobodě (§ 168 a násl.);
- trestné činy proti ochraně osobnosti (§ 180 a násl.) včetně trestného činu pomluvy (§ 184);
- trestné činy nebezpečného vyhrožování (§ 353) nebo nebezpečného pronásledování (§ 354) a další trestné činy narušující soužití lidí (§ 352 a násl.);
- některé trestné činy jiné povahy, např. proti výkonu pravomoci orgánu veřejné moci a úřední osoby (§ 323 a násl.), např. křivé obvinění (§ 345).

¹⁶ LGBT+ je zkratka označující **lesby, gaye, bisexuály a transgender** osoby, případně další sexuální a genderové identity („+“) zastřešující např. queer, intersexuální a asexuální osoby.

¹⁷ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Jedním skutkem mohou být naplněny skutkové podstaty i více trestných činů (souběh). V úvahu připadá i některá z forem trestné součinnosti (kromě spolupachatelství také organizátorství, návod nebo pomoc).

Povinnost překazit a oznámit trestný čin

S ohledem na výše zmíněný veřejný zájem se trestním zákoníkem fyzickým i právnickým osobám ukládají **povinnosti související se zabráněním trestné činnosti**. Jejich nesplnění může být posuzováno jako trestná součinnost, tedy trestné činy nepřežazení trestného činu (§ 367 trestního zákoníku) a neoznámení trestného činu (§ 368 trestního zákoníku).

Povinnost oznámit, že trestný čin byl spáchán, se týká pouze některých trestných činů. Z okruhu trestných činů připadajících v úvahu v souvislosti s genderově podmíněným násilím jde pouze o některé trestné činy proti životu a zdraví či osobní svobodě včetně vraždy a těžkého ublížení na zdraví. To neznamená, že by se jiné trestné činy oznamovat neměly, pouze to na rozdíl od trestných činů výslovně uvedených v § 368 není povinnost, jejíž nesplnění by bylo samo o sobě posuzováno jako trestný čin.

Povinnost překazit trestný čin (i jeho včasným oznámením státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu) se vztahuje na širší okruh trestných činů, kromě výše zmíněných i mj. na trestné činy znásilnění, vydírání nebo neoprávněného nakládání s osobními údaji.

Povinnost překazit a/nebo oznámit trestný čin se vztahuje na všechny fyzické osoby, stejně jako na odborníky pracující s oběťmi těchto trestných činů (např. sociální pracovníky, psycho-terapeuty nebo zdravotnický personál). U oznamovací povinnosti existují některé výjimky, zejména v souvislosti s advokátním a zpovědním tajemstvím, ty se ale nevztahují na žádnou z činností spojovaných s vysokými školami. **Pokud by se například o některém z výše uvedených trestných činů dozvěděla ombudsošoba dané instituce nebo psycholog/psycholožka, musela by toto zjištění oznámit, nejlépe přímo orgánu činnému v trestním řízení.** Při oznamování trestné činnosti je možné a vhodné postupovat v součinnosti s vysokou školou. Vysoká škola může nastavit interní procesy tak, že ombudsošoba učiní oznámení některému z orgánů vysoké školy. Ten pak oznámení orgánu činnému v trestním řízení učiní sám.

Neslučitelnost s působením na vysoké škole

Zákon o vysokých školách nepředpokládá ani u studujících ani u akademických pracovníků (na rozdíl od pedagogických pracovníků v nižších stupních vzdělávání) **trestněprávní bezúhonnost**. U akademických pracovníků a dalších zaměstnanců by ji vysoká škola jako zaměstnavatel teoreticky mohla vyžadovat, ovšem pouze tehdy, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce a jde-li o požadavek přiměřený.¹⁸

V průběhu trestního řízení nebo na jeho konci může ovšem být přijato takové opatření nebo vysloven takový trest, který nebude s dalším působením na vysoké škole slučitelný. Typicky může jít o **trest zákazu činnosti nebo zákazu pobytu. Již v průběhu řízení však mohou být dočasně (nejdéle do skončení trestního řízení) soudem uložena předběžná opatření spočívající v zákazu činnosti nebo zákazu pobytu**. Vysoká škola je povinna pravomocné rozhodnutí respektovat a reagovat na něj. V praxi to bude znamenat výpověď z pracovního

18 S ohledem na znění § 316 odst. 4 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

poměru nebo převedení na jinou práci, případně disciplinární postih studujících včetně vyloučení ze studia. V souladu s ustanovením § 66 zákona o vysokých školách je nezbytné takový disciplinární přestupek projednat do jednoho roku od právní moci rozsudku.

1.1.2 Přestupky

Na rozdíl od trestných činů nejsou skutkové podstaty přestupků obsaženy v jediném zákoně, ale v celé řadě zákonů speciálních. V rámci genderově podmíněného násilí ale připadá v úvahu okruh přestupků vymezený v zákoně o některých přestupcích.¹⁹ Jejich skutková podstata bude v některých případech (např. u ublížení na zdraví) do jisté míry podobná výše uvedeným trestným činům – lišit se bude typicky v závažnosti následků, případně v některých jiných charakteristikách.

Jednání urážlivé, výhružné nebo obdobné povahy

V kontextu genderově podmíněného násilí připadají v úvahu některé přestupky proti veřejnému pořádku (veřejné pohoršení podle § 5 odst. 1 písm. e) a zejména přestupky proti veřejnému soužití podle § 7 zákona o některých přestupcích. Zde jsou zakotveny **přestupky, jejichž podstata spočívá v zesměšnění, hrubé urážce, ublížení na zdraví, vyhrožování, schválnostech nebo jiného hrubého jednání** (tedy **různá jednání šikanózního charakteru**), případně nepravdivé obvinění z přestupku.

Příklad: Přestupkem může být zasílání vulgárních zpráv třetím osobám nebo zveřejnění obdobných příspěvků na sociálních sítích, ve kterých konkrétně určenou jinou osobu odesílatel zprávy pomlouvá, vysmívá se její sexuální nedostatečnosti, duševnímu zdraví, výběru dalšího partnera nebo partnerky apod.

Specifickou skutkovou podstatu přestupku upravuje § 7 odst. 3 písm. b) zákona o některých přestupcích, podle kterého se přestupku dopustí osoba, která způsobí jinému **újmu** pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, **pohlaví, sexuální orientaci**, jazyk, víru nebo náboženství, věk, zdravotní postižení, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho rodinný stav.

Příklad: Akademický pracovník se bude při výuce vysmívat studentkám způsobem, ze kterého vyplyne, že ženy považuje za přirozeně méně chápavé a bude na ně klást vyšší požadavky při plnění akademických povinností. Pokud se pak budou požadavky skutečně odlišovat, případně ve studentkách vyvolají tyto poznámky obavu ze zkoušky a její vynechání a nesplnění studijní povinnosti, mohlo by jít o přestupek.

¹⁹ Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích.

Tohoto přestupku se může dopustit i právnická osoba (tedy za určitých okolností i vysoká škola, pokud bude jednání spácháno osobou, jejíž jednání je přičitatelné vysoké škole ve smyslu § 20 zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich²⁰). Přičitatelnost znamená, že se jednání dopustí taková fyzická osoba, která je způsobilá stanoveným způsobem jednat za vysokou školu (půjde zejména o statutární nebo jiný orgán či jeho členy).

Postih a další opatření

Správním orgánem příslušným k řízení o výše uvedených přestupcích je obecní úřad obce s rozšířenou působností, v jehož správním obvodu byl přestupek spáchán (v Praze půjde o úřady městských částí). Ty zpravidla jako zvláštní orgány zřizují komise k projednání přestupků. Tomuto orgánu se bude podezření z přestupku oznamovat, je možné oznámit jej i policii. **Vysoká škola je jako orgán veřejné moci povinna poskytnout správnímu orgánu v přestupkovém řízení součinnost** ve smyslu § 75 zákona o odpovědnosti za přestupky. To znamená, že **na vyžádání provede požadované úkony, poskytne požadované informace** apod.

Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich je procesním předpisem a mj. v obecné rovině upravuje i sankce za příslušné přestupky. Jednou z nich je i **zákaz činnosti**, který by v případě zaměstnance či zaměstnankyně vysoké školy měl bezprostřední důsledky pro jejich pracovní poměr nebo vztah uzavřený některou z dohod, obdobně jako u trestných činů. Zákon v § 52 upravuje i některá omezující opatření spočívající v **zákazu navštěvovat určená veřejně přístupná místa nebo místa, kde se konají sportovní, kulturní a jiné společenské akce**, popřípadě v **povinnosti zdržet se styku s určitou osobou nebo vymezeným okruhem osob nebo v povinnosti podrobit se vhodnému programu pro zvládání agrese nebo násilného chování**. V případě pravomocného rozhodnutí na něj bude vysoká škola povinna reagovat podobně jako u trestných činů, včetně výpovědi z pracovního poměru, převedení na jinou práci nebo disciplinárního řízení.

Oznamovací povinnost zde na rozdíl od trestných činů stanovena není; naopak je možné, aby příslušné jednání vysoká škola projednala jako **disciplinární delikt**, a **pokud bude projednání a sankce dostačující, správní orgán pak přestupek buď odloží, nebo řízení o něm zastaví**.

Osoby přímo postižené spácháním přestupku mají v zákoně o odpovědnosti za přestupky specifické postavení a některé přestupky není možné projednat bez jejich souhlasu, který navíc mohou odvolat. Poškozená osoba má právo navrhnout důkazy a činit jiné návrhy po celou dobu řízení, právo na poskytnutí informací o řízení, právo vyjádřit v řízení své stanovisko, právo nahlížet do spisu, právo účastnit se ústního jednání a být přítomna při všech úkonech v řízení, právo vyjádřit se před vydáním rozhodnutí k jeho podkladům a právo na oznámení rozhodnutí. Vysoká škola může těmto osobám poskytovat potřebnou pomoc, včetně zajištění případné právní pomoci.

Na základě praktické zkušenosti lze konstatovat, že řada šikanujících nebo obtěžujících osob si není vědoma skutečnosti, že by se svým jednáním mohla dopustit přestupku (a například si myslí, že se jedná pouze o humor, případně si svérázně vykládá rozsah svobody slova). Osvěta

20 Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

o této oblasti právní úpravy a zejména projednání přestupku příslušným orgánem mohou mít v řadě případů efektivní odrazující účinek.

1.2 Soukromoprávní okruhy

Klíčová sdělení:

- Vysoké školy mají **povinnost nediskriminovat**. Jako zaměstnavatelé mají **povinnost zajistit rovné zacházení** – přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, případně opatření na vyrovnání šancí.
- Vymáhání soukromoprávních nároků musí být **zahájeno úkonem osoby, která byla porušením práva poškozena**.
- Vysoká škola ale může **odpovídat za škodu**, kterou způsobili její zaměstnanci, pokud dostatečně neplnila své povinnosti zaměstnavatele.
- V pracovních vztazích by všechny postupy a rozhodnutí měly brát v potaz pouze faktory bezprostředně související s pracovní pozicí, s odváděnou prací a pracovním výkonem a nikoli z příslušnosti zaměstnance či zaměstnankyně k určité skupině.

Téměř všem povinnostem podle zákoníku práce (i ve spojení s antidiskriminačním zákonem) odpovídají příslušné přestupky a správní delikty podle zákona o inspekci práce.²¹ Podnět inspekci práce může podat každá fyzická osoba.²² Soukromoprávní normy směřují primárně k ochraně práv a oprávněných zájmů jednotlivých subjektů, včetně práv a povinností plynoucích ze vzájemných smluvních vztahů (př. pracovní smlouva). Tomu odpovídá i charakter příslušných institutů a procesů, kdy je vymáhání práva závislé na aktivním postupu strany, která se ho domáhá (typicky žalobou v soukromoprávním sporu). V oblasti genderově podmíněného násilí půjde zejména o **pracovněprávní legislativu**, případně o nástroje **práva na ochranu osobnosti**, do značné míry pak o **antidiskriminační legislativu**, byť ta s ohledem na postavení vysoké školy, jak již bylo zmíněno, nemá zcela soukromoprávní charakter.

V oblasti soukromoprávních vztahů bude mít genderově podmíněné násilí často podobu porušení smluvních pravidel s odpovídajícími následky. Vysoká škola také bude odpovídat za škodu způsobenou tím, že nezajistí své relevantní **povinnosti jako vzdělávací instituce, resp. jako zaměstnavatel**. V tomto ohledu je základní povinností vysokoškolské instituce studující a zaměstnance/zaměstnankyně **nediskriminovat a zajistit všem rovné zacházení**. Dále je vysoká škola povinna zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky. Kromě náhrady škody může být nedodržení těchto povinností i předmětem veřejnoprávního postihu, zejména ze strany Inspekce práce.

21 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

22 Lze tak učinit rovněž elektronicky zde: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3>.

1.2.1 Antidiskriminační právo

Antidiskriminační zákon²³ je předpisem na pomezí soukromého a veřejného práva, jelikož **ve veřejném zájmu** určitým způsobem **reguluje soukromé vztahy**, zde mezi školou a studujícími, resp. zaměstnavatelem a zaměstnanci/zaměstnankyněmi. Antidiskriminační zákon vymezuje důvody, pro které nemůže být nějaká osoba přímo či nepřímo diskriminována/znevýhodněna, a to v konkrétních oblastech, ve kterých je zájem na prevenci diskriminace a potřeba ochrany diskriminovaných vyšší než zájem na smluvní volnosti účastníků právních vztahů.

Podle § 1 antidiskriminačního zákona se tento zákon vztahuje mj. na oblasti:

- **práva na zaměstnání** a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce ČR;
- **přístupu k povolání**, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života;
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování;
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují;
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejno-právní korporace svým členům poskytují;
- **přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy.**

Diskriminační důvody jsou vymezeny v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Diskriminovat ve smyslu tohoto zákona je zakázáno z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, **pohlaví, sexuální orientace**, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu **těhotenství, mateřství** nebo **otcovství** a z důvodu **pohlavní identifikace (genderové identity)**.

Antidiskriminační zákon obsahuje kromě vymezení diskriminačních důvodů i několik legálních (zákonných) definic. Jelikož legální obsah některých pojmů antidiskriminační problematiky se často odlišuje podle toho, jak jejich význam chápeme v běžné řeči, jeví se účelným na tomto místě podat přehled alespoň základních pojmů.

23 Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačního důvodu. **Diskriminací nepřímou** (kterou v laické diskuzi neřádka jako diskriminaci nevnímáme), se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Aby bylo jednání diskriminační, nemusí být důvod skutečně přítomen, může jít i o důvod domnělý (například domněnka těhotenství). Zákon upravuje i některé výjimky, kdy nerovné zacházení není diskriminační.

Obtěžování definuje antidiskriminační zákon jako *nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí*, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Pokud má obtěžování sexuální povahu, chápe ho zákon jako **sexuální obtěžování**.

Pronásledováním se pak podle antidiskriminačního zákona rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění zákonů práva.

Příklad: *Studentka v hodnocení výuky kritizovala vyučujícího, který při výkladu „humorně“ použil vyobrazení různě velikých ženských poprsí. Vyučující se to dozvěděl, studentku na následných přednáškách uštěpačně komentoval a urážel a při další zkoušce ji hodnotil stupněm „Neprospěl“.*

Ačkoli bude diskriminační jednání jednáním konkrétních fyzických osob (například vyučujících nebo nadřízených), v oblastech, ve kterých se antidiskriminační zákon uplatňuje, bude toto jednání přičitatelné příslušným institucím – ponese tedy za jeho následky určitou odpovědnost. Vysokým školám tak ze zákona plynou povinnosti, a to jak jako školám (tedy vůči studujícím), tak jako zaměstnavatelům (vůči zaměstnancům a zaměstnankyním). Fyzická osoba (studující, zaměstnanec či zaměstnankyně, atd.) má právo na to, aby nebyla diskriminována. **Vysoké školy** tak mají **povinnost nediskriminovat**. **Vysoká škola jako zaměstnavatel** má dále konkrétnější **povinnost zajistit rovné zacházení**, což znamená **přijmout opatření**, která jsou podmínkou **účinné ochrany před diskriminací**. Dalšími povinnostmi, které je z antidiskriminačního zákona možné vyčíst, je například **povinnost přijmout přiměřená opatření pro usnadnění přístupu osobám se zdravotním postižením**.

Povinnost zajistit rovné zacházení

Ačkoli je konkrétní povinnost zajistit rovné zacházení uložena jen zaměstnavatelům, z obecného práva nebýt diskriminován (a tedy povinnosti nediskriminovat) lze dovodit obdobný rozsah povinnosti i vůči studujícím. Důležité je, že charakter těchto povinností je **preventivní**. To znamená nejen povinnost řešit diskriminační jednání v okamžiku, kdy nastane, ale v maximální možné míře mu předcházet. S určitým zjednodušením je možné říct, **že v okamžiku**,

kdy k diskriminaci vůči fyzické osobě došlo, instituce již své povinnosti prevence nedostála, a to bez ohledu na to, jaký bude její následný postup.

Ze zkušeností kanceláře Veřejného ochránce práv (který má zákonné kompetence v oblasti prosazování práva na rovné zacházení a shromažďuje mimo jiné i informace o uplatňování antidiskriminačního zákona v praxi) vyplývá, že

diskriminaci je nejefektivnější a nejsnazší řešit preventivně, tj. předcházet tomu, aby vůbec nastala.

Ve chvíli, kdy je studující v důsledku diskriminace již znevýhodněn/a ve studijních možnostech, zaměstnanec/zaměstnankyně nesprávně odměněn/a nebo je mu/jí zabráněno v kariéřním postupu, je již velmi složité nastalou situaci napravit tak, aby byly všechny škodlivé následky odstraněny. Účinnější je těmto situacím předcházet a prevenci diskriminace je tedy nutné věnovat maximální možnou pozornost. Vysoké školy mohou v rámci prevence využít několik nástrojů. V oblasti vzdělávání se nabízí zvážení zařazení tématu do kurikula, do adaptačních programů pro nové studující apod. Ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnankyním vysoké školy je pak vhodné zařadit téma do příslušného vzdělávání zaměstnanců, a to včetně povinného vzdělávání jako prohlubování kvalifikace ve smyslu § 230 zákoníku práce.

Nástroje obrany před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon. V § 10 stanoví, čeho se může diskriminovaná osoba domáhat. Zejména má právo domáhat se, aby **bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění**. Pokud by zjednání nápravy nestačilo, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na **náhradu nemajetkové újmy v penězích**.

Příklad: žalobkyně – zahraniční vědkyně, podala žalobu proti české univerzitě, na které působila, a docentovi, který vedl její pracoviště. U soudu se domáhala uveřejnění omluvy v žurnálu univerzity za to, že docent o ní šířil nepravdivé informace (že při svém výzkumu používala prošlý laboratorní materiál), zpochybňoval validitu jejího výzkumu, šikanoval ji při běžných personalistických záležitostech (vyplňování žádosti o dovolenou), obvinil ji z falšování faktur, tvrdil o ní, že je lhářka a podvodnice, zpochybňoval její pedagogické kompetence a vyjadřoval se o ní rasistickým způsobem (její manýry jsou africké, že si nenechá přerůst černošku přes hlavu a ať si takové manýry uplatňuje v Africe). Nejvyšší soud konstatoval, že požadavek omluvy v celouniverzitním časopise je důvodný, neboť poškození pověsti mohlo přesáhnout prostředí konkrétní fakulty.

1.2.2 Pracovní právo

V otázce genderově podmíněného násilí pracovněprávní úprava upravuje otázku diskriminace, ale také s dalšími otázkami souvisejících s (ne) příznivým pracovním prostředím, například **šikanou na pracovišti (mobbing, bossing a další formy)** nebo **prevencí nadbytečného stresu a ochranou duševního zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Z hlediska forem genderově podmíněného násilí se jedná často o **násilí ekonomické a psychické**.

V rámci pracovněprávních vztahů nelze diskriminovat, nad rámec důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, též např. na základě členství v odborových organizacích. Na rozdíl od antidiskriminačního zákona používá zákoník práce v příslušných ustanoveních (§ 16 a 17) výčet příkladný; to znamená, že nerovné zacházení v práci není možné ani z důvodu, který v nich sice není výslovně uveden, ale je jiným důvodem podobným (s ohledem na doposud neustálenou judikaturu ohledně pojmu „světonázor“ a „politické nebo jiné smýšlení“ je možné zmínit například veganství nebo feministické smýšlení – ani ty by neměly být podkladem pro znevýhodňování).

Jednoduše lze říci, že než přemýšlet, jaký důvod by mohl a nemohl být diskriminační, je efektivní (a spravedlivé) vyloučit z rozhodování o zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi všechny důvody a motivy, které nevycházejí bezprostředně z charakteru, náročnosti a kvality odváděné práce. I pokud by se nepodařilo identifikovat konkrétní diskriminační důvod (jako je tomu často v případech šikany, kdy důvodem bývá osobní animozita, nikoli existence některého z výše uvedených znaků), neznamená to, že nerovné zacházení nebude v rozporu se zákoníkem práce, pokud pro odlišné zacházení nebude prokázán legitimní důvod.

Důležitý je zároveň okruh oblastí, ve kterých není přípustné nerovné zacházení (§ 16 odst. 1 zákoníku práce). **Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení** se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich **pracovní podmínky, odměňování** za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o **odbornou přípravu** a o **příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu** v zaměstnání. Odměňování je pak nutné chápat rovněž velmi široce ve smyslu § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona – veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

V prostředí vysokých škol je tedy zřejmé, že povinnost rovného zacházení musí dopadat i na takové oblasti rozhodování, jako je např.:

- délka a rozsah úvazku;
- s kým škola uzavře pracovní poměr a bude tedy akademickým pracovníkem či pracovnící, a kdo jen dalším odborníkem podílejícím se na výuce ve smyslu § 70 zákona o vysokých školách;
- účast na výzkumných aktivitách, projektech;
- rozhodování o žádostech o granty;
- rozložení podílu výuky a výzkumu;
- vysílání na mezinárodní konference.

Podle § 17 zákoníku práce sice právní prostředky ochrany proti diskriminaci obsahuje anti-diskriminační zákon, to ovšem neznamená, že by nemohlo dojít k pracovněprávním sporům, např. o nevyplacenou mzdu nebo její část, o neplatnost výpovědi, o náhradu škody apod.

Rovné a transparentní odměňování

Jednou z forem genderově podmíněného násilí je **násilí ekonomické**. V souvislosti s **odměňováním** je nezbytné zmínit i ustanovení § 110 zákoníku práce. Toto ustanovení upravuje zákonná kritéria posuzování hodnoty práce, od kterých by se měla odvíjet výše mzdy nebo platu. Naprostá většina těchto kritérií souvisí s konkrétní pracovní pozicí (jejich hodnota by tedy měla být známa ještě před obsazením pracovního místa) a pouze určitá část souvisí s konkrétní fyzickou osobou, její kvalifikací, dovednostmi a pracovním výkonem. V problematice rozdílu v odměňování mezi ženami a muži (*gender pay gap*) je hodnota práce velmi problematickým institutem a nedodržování těchto kritérií má významný vliv na rozdíly v odměňování na stejných nebo srovnatelných pozicích u téhož zaměstnavatele. Tyto rozdíly často znamenají protiprávní diskriminaci.

Duševní zdraví a stres na pracovišti

V souvislosti s otázkou **duševního zdraví a stresu na pracovišti** má zaměstnanec či zaměstnankyně právo na **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**. Jedná se o jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů (§ 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen vytvářet **bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky** vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům (§ 102 odst. 1 zákoníku práce), což se bez pochyby týká i duševního zdraví. **Vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci pak je jednou z povinností vedoucího zaměstnance** podle § 302 písm. c) zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

V případě, kdy k protiprávnímu jednání již dojde, může zároveň osobě vystavené danému jednání vzniknout škoda způsobená diskriminací či šikanou jako projevy genderově podmíněného násilí. Pak může poškozené/mu náležet **náhrada takové škody**. Zákoník práce obsahuje úpravu náhrady škody v ustanovení § 265, a to poněkud rozdílně v prvních dvou odstavcích. Zaměstnavatel je jednak povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům – tím mohou být i některé projevy genderově podmíněného násilí.

Příklad: Vysoká škola bude povinna nahradit škodu, která vznikla vyučující při výuce „kanadským žertíkem“ ze strany studujících, kteří ji dlouhodobě šikanovali a vysoká škola danou situaci neřešila.

Dále je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

Příklad: Vysoká škola bude povinna nahradit škodu, která vyučující vznikla psychickým onemocněním, jehož příčinou byla šikana ze strany nadřízeného. Vysoká škola o šikaně věděla a nepodnikla žádné kroky k jejímu řešení.

Vysoká škola jako zaměstnavatel bude zejména v případech psychického násilí nezřídká odpovídat i za škodu, kterou způsobil některý jiný zaměstnanec či zaměstnankyně, případně studující, pokud to bude v souvislosti s výkonem práce poškozeného či poškozené.

Správní delikty

Téměř všem povinnostem podle zákoníku práce, a to i ve spojení s antidiskriminačním zákonem, odpovídají i příslušné přestupky a správní delikty podle zákona o Inspekci práce. Podnět ke kontrole může dát inspekci práce kdokoli, včetně stávajících i bývalých zaměstnanců a zaměstnankyň nebo odborové organizace. V případě obav z následného postihu je možné, aby inspekce postupovala bez identifikace toho, kdo podnět podal. To ale zpravidla znamená složitější zacílení kontroly, například při kontrole údajného nerovného odměňování, zejména pokud jde o menšího zaměstnavatele nebo specifickou pozici.

V této souvislosti lze zmínit zejména **přestupky**, resp. správní delikty právnických osob na **úseku rovného zacházení** (§ 11 a § 24 zákona o inspekci práce) s horní sazbou pokuty až do 1 000 000 Kč, na úseku **odměňování zaměstnanců** (§ 13a § 26 zákona o inspekci práce) s horní sazbou pokuty až do 500 000 Kč, u práce přesčas až do 1 000 000 Kč, přestupky na **úseku bezpečnosti práce** (zejména § 17 odst. 1 písm. f) a § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce) s horní sazbou pokuty až do 2 000 000 Kč. Tento veřejnoprávní postih ale neslouží k uspokojení individuálních nároků nebo náhrady škody poškozených a není nijak na překážku využití právních prostředků ochrany samotným šikanovaným zaměstnancem, zejména soukromoprávní žalobě o náhradu škody.

*Příklad: Vedoucí katedry zjistila, že nejméně dva vedoucí jiných kateder na stejné fakultě mají **vyšší mzdu než ona**. Inspekce práce zjistila, že **rozdíly v odměňování nebyly přiměřené rozdílům v náročnosti práce** na jednotlivých katedrách a že vyšší mzdy měli vedoucí muži i s nižším vzděláním a kratší praxí než vedoucí ženy. Za zjištěná porušení uložila Inspekce pokutu. Stěžovatelka spolu s vedoucí jiné katedry zažalovaly vysokou školu ohledně vyplacení nevyplacené části mzdy spočívající ve zjištěném rozdílu mezi jejich mzdami a mzdami jejich mužských kolegů. Nárok byl žalobkyním přiznán spolu s náhradou nákladů řízení. Vysoká škola tedy musela uhradit jak pokutu, tak vysouzený nárok.*

1.2.3 Občanské právo

Genderově podmíněné násilí může přinést fyzické osobě i jiný typ újmy, než jak bylo popsáno výše. Zejména se může jednat o **zásah do osobnostních práv**, případně o vznik škody, která se nebude nahrazovat podle zákoníku práce. Právo na ochranu osobnosti zaručuje již čl. 10 Listiny základních práv a svobod; zákonná úprava je pak rozprostřena mezi několik právních předpisů, mezi kterými hraje klíčovou roli občanský zákoník²⁴ (konkrétně jeho § 77 a následující). Podle § 81 občanského zákoníku je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv, a ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Chráněna jsou i práva na soukromí, tělesnou integritu atd. Budou-li něčí osobnostní práva narušena některým z projevů genderově podmíněného násilí, bude se taková osoba moci domáhat svých nároků v zásadě pouze u soudu, v občanskoprávním řízení.

1.3 Vnitřní předpisy vysoké školy

Klíčová sdělení:

- Vnitřní předpisy vysoké školy mohou být vydávány v mezích zákona za účelem **vnitřní organizace vysoké školy a specifikace práv a povinností**, které jsou v zákonech uvedeny v obecné podobě.
- Pokud chce vysoká škola nastavit **závazná pravidla a standardy chování** a vymáhat jejich dodržování, měla by je zakotvit ve vnitřních předpisech.
- Vysoké školy vydávají předpisy **podle zákona o vysokých školách a zákoníku práce**.
- Vnitřní předpisy a další organizační akty by neměly pouze kopírovat zákonná ustanovení, ale měly by je specifikovat a **přízpůsobit situaci v konkrétní organizaci**.

Pokud má být eliminace genderově podmíněného násilí právně vymahatelnou politikou dané vysoké školy, je nezbytné, aby příslušná pravidla a povinnosti zakotvila ve svých vnitřních předpisech. Vysoká škola může vydávat jednak vnitřní předpisy podle zákona o vysokých školách (ty budou závazné pro zaměstnance i studující),²⁵ jednak vnitřní předpisy přijaté podle § 305 a 306 zákoníku práce. Na rozdíl od zákona o vysokých školách zákoník práce nepodává výčet konkrétních předpisů – jako specifický institut upravuje pouze pracovní řád, jelikož pouze v něm je možné kromě práv upravit i povinnosti. Jinak může vysoká škola coby zaměstnavatel vydat v zásadě **jakýkoli vnitřní předpis, jehož obsahem budou práva v pracovněprávních vztazích stanovená výhodněji**, než jak je tomu přímo v zákoně. Vnitřní předpisy zpravidla upravují i jiné aspekty pracovněprávních vztahů, např.

24 Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

25 Ustanovení § 17 zákona o vysokých školách předvídá existenci deseti druhů vnitřních předpisů a umožňuje vysokým školám přijmout další předpisy, pokud tak stanoví statut veřejné vysoké školy.

organizaci pracovní doby nebo **pravidla odměňování**, časté jsou i **organizační řády** upravující vnitřní strukturu příslušné organizace.

Platí, že aby byly předpisy **závazné** a bylo možné je **vymáhat**, musí být **přijaty způsobem, který zákon předpokládá**, a **všichni zaměstnanci či studující** s nimi musí být **prokazatelně seznámeni**. Zákony upravují zejména kdo je oprávněn předpis vydat či schválit (zaměstnavatel, akademický senát), **povinnou písemnou formu** a v případě vnitřních předpisů i jejich projednání či schválení odborovou organizací (pokud jde o pracovní řád). **Seznámení se s vnitřními předpisy probíhá obvykle proti podpisu** zaměstnance/studujícího, zejména u větších zaměstnavatelů se používají i formy **elektronického potvrzení** o seznámení se s vnitřním předpisem.

V souvislosti s přijímáním vnitřních předpisů nebo jejich změn je vhodné reflektovat dosavadní absenci debaty na téma genderově podmíněného násilí a její současný dynamický vývoj. Kupříkladu problematika intimních vztahů mezi vyučujícími a studujícími a limity konsentu ve vztahu mocenské nadřazenosti nebyly na řadě vysokých škol ani v obecné debatě do nedávna vnímány jako problematické. Z důvodu této dlouhodobé absence veřejné diskuze a případných řešení může být obtížné nastavit hranici, za kterou by neměly být navazovány. Explicitní úprava této problematiky ve vnitřních předpisech je účinným nástrojem prevence, neboť vysoká škola jasně deklaruje, jaká jednání považuje za nežádoucí.

1.3.1 Etický kodex

Etický kodex je **nejčastějším vnitřním předpisem** nastavujícím **závazné standardy chování** na dané vysoké škole. Jelikož nejde o povinný vnitřní předpis veřejných vysokých škol ve smyslu § 17 zákona o vysokých školách, mělo by jeho vydání být předvídáno ve statutu školy. **Může být vydán i jako vnitřní předpis ve smyslu zákoníku práce, aby byl pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně závazný, a bylo možné vymáhat jeho dodržování, případně postihovat jeho porušení.** Musí být **formulován dostatečně konkrétně**, aby bylo zřejmé, co se pod každým ustanovením v prostředí dané vysoké školy rozumí.

Etické kodexy vznikaly na vysokých školách často v souvislosti s vlnou událostí spojených s plagiátorstvím a dalším obcházením akademických povinností. Nemusí tedy být vždy vnímány jako vhodný vnitřní předpis pro úpravu problematiky genderově podmíněného násilí. Nabízí se možnost novelizace stávajícího etického kodexu, vytvoření jeho samostatné přílohy, nebo přijetí nového předpisu obdobné povahy, který bude věnován specificky tématu genderově podmíněného násilí.

Ustanovení etického kodexu (ani jiného vnitřního předpisu) nemají být pouze přepisem ustanovení antidiskriminačního zákona, **měla by postihnout i takové příklady neetického jednání, které nemusí být nutně jinak protiprávní, ale jsou nežádoucí a nevhodné.** Zde je možné se zabývat například otázkou vztahů sexuální povahy mezi studujícími a zaměstnanci a zaměstnankyněmi vysoké školy (akademickými i jinými pracovníky a pracovnicemi).

Příklady formulací:

Zaměstnanec a student TUL **nevyužívá svého postavení**, ať již akademického nebo na jakékoliv úrovni organizační struktury, **k prospěchu osobnímu nebo třetích osob**, ani **k jakémukoliv typu diskriminace**. Staví se kriticky k projevům zneužívání postavení ve svém okolí. (Etický kodex pro zaměstnance a studenty TUL – směrnice rektora)

Studenti a zaměstnanci **zastávají princip rovných příležitostí a odmítají všechny formy netolerance a diskriminace** (např. na základě pohlaví, etnické příslušnosti, jazyka, náboženství, světonázoru, věku, sexuální orientace, zdravotního stavu). Přispívají k podpoře menšinových a znevýhodněných skupin a k předcházení vzniku a odstraňování bariér způsobujících exkluzi a nerovnost. (Etický kodex UHK, má charakter „morálního závazku“)

Pracovník **odmítá nekolegiální projevy, projevy diskriminace, či projevy nátlaku založeného na funkčním postavení**. Neuplatňuje postoj falešné kolegiality spočívající v toleranci k případům porušování obecných morálních principů a pravidel tohoto kodexu. (Etický kodex akademických a odborných pracovníků MU – směrnice rektora)

1.3.2 Studijní a zkušební řád

Studijní a zkušební řád je vnitřním předpisem ve smyslu § 17 odst. 1 zákona o vysokých školách. Řád **upravuje pravidla týkající se organizování výuky a je závazný pro akademické pracovníky a pracovníce**. Jeho součástí by měla být závazná pravidla pro plnění studijních povinností, organizování zkoušek, apod., aby je nebylo možné netransparentně či diskriminačně měnit.

Příklad: Vyučující zkouší některé studující 10 minut, jiné 50 minut, průběžně individuálně mění požadavky na délku seminárních prací, odmítá vypisovat více než 1 zkuškový termín, nekonzistentně přistupuje k omluvenkám tam, kde je vyžadována účast, apod.

1.3.3 Disciplinární řád

Disciplinární řád je předpis, který upravuje **zejména procesní postup pro disciplinární řízení na základě zákona o vysokých školách** (viz kapitola 2.1). Samotný obsah (skutková podstata) disciplinárního provinění v něm být uveden může a nemusí, může být odkázáno na jiné předpisy – právní i vnitřní, některé delikty však může být vhodné zmínit konkrétně.

Příklad odkazovací formulace: Disciplinárním přestupkem je zaviněné porušení povinností stanovených zákonem, dalšími právními předpisy, vnitřními předpisy VŠE nebo vnitřními předpisy FFÚ VŠE.

Příklad konkrétní formulace:

*(1) **Disciplinárním přestupkem** (§ 64 zákona) je zejména: (...)*

g) agresivní nebo narušující chování, zejména:

*1. **sexuální obtěžování,***

2. šikanování, fyzické či psychické násilí nebo chování ponižující lidskou důstojnost,

3. projevy rasismu nebo jiné projevy hrubé netolerance zejména na základě vyznání, sociálního postavení, pohlaví, národnostního nebo etnického původu (Disciplinární řád pro studenty Masarykovy univerzity).

1.3.4 Pracovní řád

Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu, jelikož pouze v něm mohou být uvedeny i **povinnosti zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů**. Nemůže ale stanovit povinnosti mimo zákonný rámec – může pouze rozvádět a specifikovat povinnosti vycházející ze zákoníku práce případně z relevantních zvláštních předpisů (tedy například zákona o vysokých školách). Některé obecné zákonné povinnosti, např. obecná povinnost zaměstnance jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, mohou být specifikovány s důrazem na eliminaci genderově podmíněného násilí.

Příklad: Zaměstnanec je zejména povinen chovat se ve vztahu k jiným osobám v mezích pravidel slušnosti tak, aby nebyla dotčena nebo ponižena lidská důstojnost a osobnost člověka, nebo poškozeno dobré jméno zaměstnavatele. (Pracovní řád Ostravské univerzity)

Zaměstnavatel může v pracovním řádu specifikovat, co považuje za porušení povinností zvláště hrubým způsobem:

*Příklad: Při dodržení zásady individuálního posouzení intenzity porušení povinnosti a při zohlednění všech okolností případu budou **za porušení povinností zvláště hrubým způsobem** považovány zejména případy: (...)*

d) Slovních nebo fyzických útoků na jiné zaměstnance nebo jiné osoby nacházející se ve vztahu k zaměstnavateli.

e) **Obtěžování**, jímž se rozumí nežádoucí chování, jehož **záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby** a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. (Pracovní řád Masarykovy univerzity)

1.3.5 Jiné organizační dokumenty

Nad rámec výše uvedeného připadá v úvahu řada dalších předpisů, směrnic, organizačních opatření apod., kterými je možné regulovat chování na vysoké škole. Ve vztahu k zaměstnancům může jít například o **mzdovou směrnici**, která nastaví nediskriminační a transparentní pravidla odměňování, nebo o různé varianty kariérních řádů. Ve vztahu ke studujícím pak může jít například o **pravidla udělování záštit nad studentskými akcemi** nebo **pravidla pro spolupráci se studentskými spolky**.

V rámci vysokoškolského prostředí jsou pak v oblasti prevence genderově podmíněného násilí důležité zejména **kolejní řády**, byť je zpravidla vydává jiná organizace než vysoká škola. Kolejní řády relativně podrobně upravují povinnosti ubytovaných, včetně pravidel chování k sobě navzájem; v těchto povinnostech je prostor ke specifikaci zákazu projevů genderově podmíněného násilí.

Příklad: *Ubytovaný zejména nesmí (...) poškozovat dobré jméno ubytovatele, jednat v rozporu s právními předpisy České republiky či **hrubě porušovat obecně uznávané zásady slušného chování a dobrých mravů***. (Kolejní řád UJEP)

Hojně přijímanými dokumenty jsou též **plány rovných příležitostí** (*Gender equality plans*).²⁶ Plány rovných příležitostí by měly obsahovat pět doporučených tematických oblastí, přičemž genderově podmíněné násilí a sexuální obtěžování je jednou z nich.²⁷

26 Existence Plánu genderové rovnosti (GEP) v dané vědecko-výzkumné instituci je od roku 2022 podmínkou pro čerpání prostředků v rámci výzkumného programu *Horizont Evropa*.

27 Dalšími čtyřmi oblastmi jsou (1) sladování osobního a pracovního života a organizační kultura, (2) genderová vyváženost ve vedení a rozhodování, (3) genderová rovnost při náboru a kariérním postupu a (4) začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.

1.4 Role představitelů vysokých škol v procesu řešení genderově podmíněného násilí

Klíčová sdělení:

- Zákon o vysokých školách specifikuje **samosprávné orgány vysokých škol** a jejich **kompetence**, které není možné přenést na jiné osoby.
- Vysoké školy ale **mohou zřizovat specializované pozice** (např. ombudsosoby), které mohou vykonávat agendu spojenou s problematikou genderově podmíněného násilí. V případě, že bude nezbytné jednání či úkon některého ze samosprávných orgánů, mohou tyto osoby z expertní a poradní pozice připravit příslušné podklady a navrhnout postup.

1.4.1 Samosprávné orgány vysokých škol a jejich kompetence

V rámci tématu genderově podmíněného násilí budou samosprávným orgánům vysokých škol příslušet zejména zásadní kompetence typu rozhodování, např. o podpoře studentské vědecké činnosti, o cenách a oceněních, o stipendiích, některých zaměstnaneckých benefitech nebo o přípravě a realizaci projektů financovaných z prostředků EU (**rektor, děkan**), přijímání vnitřních předpisů (**akademický senát**), vedení disciplinárního řízení (**disciplinární komise**), apod. Tyto pravomoci nebude možné přenést na jiné osoby, což ovšem neznamená, že by samosprávné orgány musely samy vykonávat veškeré činnosti, které s danou problematikou souvisí.²⁸

1.4.2 Jiné pracovní pozice

Nad rámec orgánů předvídaných zákonem o vysokých školách mohou vysoké školy ustavit další funkce, příp. stanovit kompetence stávajících orgánů přímo ve vztahu k řešení genderově podmíněného násilí. Může se jednat o funkci **ombudsosoby**, správu antidiskriminačních či obdobných platforem nebo poskytování služeb ze strany školního psychologa. Mimo úpravu zákona o vysokých školách stojí i **etické komise**, které jsou obvykle zřízeny etickými kodexy.

Tyto osoby a orgány mohou vykonávat činnost, kterou jim vysoká škola svěří, včetně přijímání a zpracování přijatých podnětů, komunikace s tím, kdo podnět podal, i s tím, vůči komu směřuje, připravit posouzení situace a návrh řešení. Výsledné úkony však budou muset vykonat ty orgány, kterým je zákon o vysoké škole svěřil, zejména rektor vysoké školy – jiné osoby, včetně např. ombudsosoby, statutárním orgánem vysoké školy být nemohou. K tomu, aby vykonávaly výše uvedené potřebné činnosti v otázce genderově podmíněného násilí, to ale není zapotřebí.

²⁸ Strukturu orgánů veřejné vysoké školy určují zejména ustanovení § 7 a následujících zákona o vysokých školách. Samosprávnými akademickými orgány jsou akademický senát, rektor, vědecká, umělecká nebo akademická rada, rada pro vnitřní hodnocení (je-li zřízena) a disciplinární komise. Dalšími orgány veřejné vysoké školy jsou správní rada a kvestor.

2. Úloha vysokých škol v řešení konkrétních incidentů genderově podmíněného násilí

Klíčová sdělení:

- Vysoké školy mají **různou odpovědnost** a **různé nástroje** k řešení podle toho, zda je **původcem** genderově podmíněného násilí **studující nebo zaměstnanec/zaměstnankyně**.
- Vysoké školy mají nástroje pro **prevenci** genderově podmíněného násilí včetně zvyšování povědomí, k zjišťování jeho **prevalence** i k **podpoře a pomoci osobám**, které mu byly vystaveny.
- K postihu mohou vysoké školy využít zejména **disciplinárního řízení a pracovněprávních nástrojů**.
- **Mediace** je specifický proces, který zejména v situaci mocensky **nerovnovážného vztahu** dotčených osob **nemusí být pro řešení genderově podmíněného násilí vhodný**.

Původci genderově podmíněného násilí mohou být jak studující (vůči jiným studujícím nebo zaměstnancům a zaměstnankyním), **tak zaměstnanci či zaměstnankyně** vysoké školy (vůči studujícím nebo vůči jiným zaměstnankyním či zaměstnancům). **V závislosti na postavení původce jednání pak vysoké školy disponují odlišnými kompetencemi jak v rámci prevence, tak v rámci potírání a postihu** genderově podmíněného násilí. **Zároveň má genderově podmíněné násilí i jiné právní důsledky v závislosti na vzájemném vztahu agresora a osoby, vůči které násilí směřuje.** Mezi studujícími zpravidla nebývá jeden z nich v pozici moci vůči druhému; obdobně zaměstnanci či zaměstnankyně nemusí mít mezi sebou hierarchický vztah. Pokud ale takový vztah existuje, právní kvalifikace jednání se zcela mění.

Příklad: **Pomluva**, naznačující že konkrétní studentka získává dobré známky pouze díky vzhledu, pronesená mezi studujícími, může **znamenat zásah do osobnostních práv**, v závažnějším případě půjde o přestupek. Pokud se takto bude vyjadřovat vyučující, může jít o **diskriminační jednání**. Obdobně znevažování výzkumné práce kolegyně bude mít jinou váhu od jejího nadřízeného a jinou od akademického pracovníka z jiného pracoviště.

Konkrétní jednání fyzické osoby tak může ve stejném případě naplňovat znaky skutkové podstaty **trestného činu** nebo **přestupku** a zároveň být **disciplinárním proviněním**, pokud jde o studujícího, nebo porušením **pracovněprávních povinností**, pokud jde o zaměstnance či zaměstnankyni. V případě, že daným jednáním navíc dojde k **diskriminaci** jiné osoby, pak může vysoká škola odpovídat za škodu, která byla takovým jednáním způsobena, a v některých případech i čelit postihu a sankci ze strany Inspekce práce.

Následující část analýzy je proto rozdělena podle postavení pachatele genderově podmíněného násilí s tím, že řešení trestných činů či přestupků bylo v podrobnostech pojednáno výše (kapitola 1.1).

2.1 Studující jako původce jednání

Studující se mohou dopouštět genderově podmíněného násilí jak na svých spolužácích či spolužačkách, tak na vyučujících. Může se jednat o sexistické komentáře, nevyžádané sdílení intimních materiálů, ale i sexuální násilí.

Genderově podmíněné násilí mezi studujícími může být z pohledu vysokých škol obtížně zjištitelné, jelikož se nemusí odehrávat jen **v rámci výuky, ale i mimo ni**. Studující obvykle nejsou ve vzájemně mocensky nerovnovážném vztahu, což platí, i pokud se jeden z nich v průběhu deliktního jednání, resp. po něm v průběhu řešení takového jednání stane absolventem či absolventkou. Může se ovšem také stát, že vůči sobě studující v mocensky nerovnovážném vztahu jsou, například pokud je některý z nich členem akademického senátu, ve vedení studentského spolku, pomocnou silou na katedře apod. Nicméně s největší pravděpodobností nebude mít genderově podmíněné násilí páchané studujícím povahu diskriminace; pravděpodobněji bude naplňovat skutkovou podstatu disciplinárního provinění, přestupku, případně trestného činu.

2.1.1 Prevence

Povinnost realizovat opatření k **prevenci** genderově podmíněného násilí mezi studujícími vyplývá ze zákona o vysokých školách.²⁹ Jednotlivé nástroje prevence pak zpravidla tvoří zejména tzv. **měkké nástroje** sloužící ke zvýšení povědomí a citlivosti vůči těmto projevům genderově podmíněného násilí. Jedná se o různé podoby **zvyšování povědomí a budování citlivosti a orientace v problematice** genderově podmíněného násilí. K tomuto účelu mohou vysoké školy **využít coby platformu seznamovací kurzy, úvodní přednášky** apod.

Vysoká škola by měla **veřejně deklarovat**, že projevy genderově podmíněného násilí nemají na vysoké škole místo, a to **všemi relevantními způsoby** – nejen na webových stránkách školy, ale i v příslušných vnitřních předpisech a dalších materiálech.

2.1.2 Pomoc

Jelikož prevence nemusí být za všech okolností stoprocentně efektivní, je důležité vytvořit nástroje pro nahlašování případů a **vytvořit prostředí důvěry**, ve kterém budou osoby, které se s genderově podmíněným násilím setkají, **mít na koho se mohou obrátit** a budou **vědět, jakým způsobem to učinit a jaká pomoc či asistence jim bude poskytnuta**.

29 Viz § 1 písm. b) a d) zákona o vysokých školách.

Pokud bude vysoká škola případ genderově podmíněného násilí spáchaného studujícím řešit a postihovat sama, typicky v **disciplinárním řízení**, musí mimo jiné předmětné osobě dokázat, že se daného jednání dopustila a obvykle i dokázat přítomnost zavinění v některé z jeho právem rozeznávaných forem (úmyslné zavinění nebo zavinění z nedbalosti³⁰). Je tedy nezbytné **předem nastavit takové komunikační mechanismy a zajistit takovou činnost příslušných orgánů**, aby to motivovalo poškozené i další osoby k tomu, aby případy genderově podmíněného násilí nahlašovali, a aby zjištěné informace mohly být hodnověrným způsobem ověřeny. Pokud se lze důvodně domnívat, že předmětné jednání může být přestupkem, pak může vysoká škola dát podnět správnímu orgánu, který disponuje dalšími kompetencemi pro zjišťování skutkového stavu, včetně předvolání k podání vysvětlení a svědeckých výpovědí.

2.1.3 Postih

Procesně mají vysoké školy pro řešení takového jednání k dispozici zejména **disciplinární řízení** podle zákona o vysokých školách.³¹ To může nahradit v určitých případech i přestupkové řízení, jak bylo uvedeno v kapitole 1.1.2. K tomu, aby bylo možné disciplinární řízení využít, je **nezbytné předem právně zakotvit různé formy genderově podmíněného násilí jako nežádoucí a sankcionovatelné jednání**. K tomu budou sloužit kromě právních norem i některé **vnitřní předpisy vysoké školy, zejména studentské a/nebo kolejni řády, případně etické kodexy. Pouze povinnosti a standardy jednání a chování, které jsou zakotveny relevantním způsobem, tedy ve vnitřních předpisech, mohou být vymáhány**.

Určitou nevyjasněnou oblastí je **fungování studentských spolků**. Sdružování ve spolcích není obecně předmětem regulace antidiskriminačním zákonem. Ovšem vzhledem k tomu, že se antidiskriminační zákon vztahuje i na oblasti, ve kterých vysokoškolské spolky mohou působit, není vyloučeno, že by například při přijímání studujících mohlo dojít k diskriminaci ve smyslu tohoto zákona. Mohlo by jít například o situace, kdy má konkrétní spolek navázání spolupráci s některým oborovým zaměstnavatelem a ten umožňuje stáže a brigády pouze členům a členkám tohoto spolku. I pravidla pro sdružování a činnost spolků by tak zásadně měla být nediskriminační.

V nedávné době byla medializována činnost některých studentských spolků, jejichž aktivity byly spojeny s konzumací alkoholu, drog a projevy genderově podmíněného násilí. Vysoké školy by měly důkladně zvážit, do jaké míry podpoří takové aktivity byť jen tím, že jsou pořádány spolkem, který se může ke konkrétní vysoké škole hlásit. **Podmínky spolupráce pak vysoké školy mohou zakotvit v pravidlech pro spolupráci vysoké školy nebo její fakulty se studentskými spolky; taková pravidla na řadě vysokých škol již existují.**

30 Úmysl může být přímý (pachatel chtěl způsobem uvedeným v zákoně porušit nebo ohrozit zákonem chráněný zájem) nebo nepřímý (pachatel věděl, že svým jednáním může způsobit porušení nebo ohrožení zákonem chráněného zájmu, a pro případ, že je způsobí, s tím byl srozuměn). Nedbalost může být vědomá (pachatel věděl, že může způsobem uvedeným v zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nepůsobil) nebo nevědomá (pachatel nevěděl, že svým jednáním může porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, ač to vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl). Viz § 15 trestního zákoníku.

31 Viz § 64 a násl. zákona o vysokých školách.

2.2 Zaměstnanec/zaměstnankyně jako původce jednání

V rámci řešení genderově podmíněného jednání ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň platí do určité míry obdobná pravidla jako v případě studujících. **Zaměstnanci a zaměstnankyně se mohou dopouštět genderově podmíněného násilí jak na studujících, tak na ostatních zaměstnancích a zaměstnankyních.** Klíčovým prvkem tohoto jednání je **prvek mocenské nerovnosti**, a to jak v rámci pracovněprávní hierarchie mezi nadřízeným/nadřízenou a podřízeným/podřízenou, tak ve vztahu mezi vyučující/m a studující/m.

Vysoká škola by v první řadě měla **nastavit standardy jednání zaměstnanců a zaměstnankyň a zakotvit je zejména do příslušných vnitřních předpisů** a dokumentů organizační povahy (pracovní řád, etický kodex, zkušební řád).

I v pracovních vztazích je důležité **věnovat pozornost zejména formálním a rozhodovacím situacím.** Standardem by měly být **písemné zápisy ze všech podstatnějších jednání a schůzek.** K eliminaci rizika ekonomického genderově podmíněného násilí (formou diskriminace či znevýhodnění) v kariérním postupu, při odměňování apod. je nanejvýš vhodné ve vnitřních předpisech, směrnících apod. **nastavit písemná transparentní pravidla a evaluaci jejich dodržování,** „pravidlo čtyř očí“ v případě rozhodování apod., a to i tam, kde to např. zákoník práce výslovně nepožaduje.

2.2.1 Prevence: manažerské vedení zaměstnanců a zaměstnankyň

Zaměstnancům a zaměstnankyním plyne z pracovního poměru (i ze vztahu vzniklého na základě některé z dohod o práci mimo pracovní poměr) řada povinností, které musí při výkonu práce dodržovat. V souvislosti s danou problematikou lze zmínit zejména povinnosti zakotvené v § 301 písm. a) a c) zákoníku práce, podle kterých jsou zaměstnanci a zaměstnankyně povinni **pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, a dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, a pokud s nimi byli řádně seznámeni, dodržovat i jiné relevantní předpisy.**

Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně pak mají některé specifické povinnosti vyplývající ze skutečnosti, že součástí jejich práce je vést podřízené zaměstnance a zaměstnankyně. Povinnosti vedoucích zaměstnanců stanovení § 302 zákoníku práce a patří mezi ně mj.

povinnost řídit a kontrolovat práci svých podřízených a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň podle tohoto zákona a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně tak do jisté míry odpovídají za to, že jejich podřízení budou mít **vhodné podmínky k práci**, včetně toho, že nebudou čelit projevům genderově podmíněného násilí. Zároveň mají povinnost **pracovat s podřízenými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří své povinnosti nedodržují, případně neusilují o odstranění vytčených nedostatků**.

Praktické zkušenosti v zásadě u všech typů zaměstnavatelů vypovídají o často nedostatečných manažerských kompetencích, vzdělání a podpoře zejména u nejnižších stupňů vedení. To má za následek, že vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně své povinnosti nechtějí nebo nedokáží vykonávat. Zde je tedy velký prostor pro rozvoj manažerských kompetencí, kupř. formou školení. Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně pak mohou lépe předcházet problematickým situacím, řešit je nebo postupovat tak, aby v případě nutnosti byly připraveny dostatečné podklady pro řádné skončení pracovního poměru některého z jejich podřízených zaměstnanců či zaměstnankyň.

2.2.2 Prevalence

Škola by měla nejen nastavit očekávání a standardy, včetně jejich zakotvení v příslušných vnitřních předpisech (studijní řád, etický kodex, apod.), ale nastavit a využívat i mechanismy k průběžnému zjišťování reálného stavu výuky. K tomuto účelu mohou sloužit různé nástroje sledování **prevalence** genderově podmíněného násilí, jako jsou například různá dotazníková šetření. Zpětnou vazbu na výuku lze získat **evaluacemi prováděnými studujícími, ať již jmenovitě či anonymně**. Výstupy z těchto evaluací by měly být důkladně vyhodnocovány a zpětná vazba studujících by neměla být podceňována, i když nelze vyloučit, že tyto výstupy mohou být do určité míry účelové nebo zkreslené, případně že může být zneužita např. k šikaně neoblíbené/ho vyučující/ho. Pokud jsou studující pozitivně motivováni k evaluaci s uvedením svého jména, míra zkreslení či zneužití bude nižší. V případě zachycení „varovných signálů“ je pak vhodné využít další nástroje k ověření úrovně výuky, např. přímé supervize, v souladu s povinnostmi vedoucích zaměstnanců zabezpečovat dodržování vnitřních předpisů ze strany zaměstnanců.

2.2.3 Pomoc

Pro samotné přijímání podnětů a jejich prvotní zpracování je důležité nastavit mechanismy, které jednak budou fungovat v atmosféře důvěry (aby se osoby, které se setkaly s genderově podmíněným násilím, nebály na takové situace upozorňovat), jednak bude existovat **garance, že podněty budou skutečně co nejdůsledněji prošetřeny**. Je vhodné **zakotvit několik možných oznamovacích míst, neboť pro různé situace budou různé osoby a orgány či formy podání různě vhodné**. V souvislosti s anonymními podněty je pak možné se inspirovat ochranou tzv. whistleblowerů ve smyslu příslušné evropské směrnice a návrhu zákona o ochraně oznamovatelů.

Osobám, které se s problematickým jednáním setkají, lze doporučit, aby pokud možno eliminovaly osobní rozhovory pouze v přítomnosti původce násilí, aby se setkání s původcem pokud možno odehrávala za přítomnosti více osob, aby komunikaci vedly co nejvíce v elektronické podobě a s ohledem na znění § 88 odst. 1 občanského zákoníku³² si případně situace

³² Ustanovení § 88 odst. 1 občanského zákoníku stanoví, že (s)volení [zachytit jakýmkoli způsobem podobu člověka tak, aby podle zobrazení bylo možné určit jeho totožnost, viz § 84 občanského zákoníku] není třeba, po-

a jednání nahrávaly na mobilní telefon. Vysoká škola pak může zvážit přiměřeného využití záznamů z kamer v prostorách školy, případně (při splnění zákonných podmínek) zjištění obsahu pracovních e-mailových schránek apod.

Vysoké školy ovšem na rozdíl od správních orgánů nebo orgánů činných v trestním řízení **nedisponují skutečně účinnými nástroji pro zjišťování skutkových okolností** v konkrétním případě genderově podmíněného násilí. Nemohou požadovat deanonymizaci stěžovatele, vyslýchat svědky ani jiné zúčastněné osoby, bez jejich vlastní vůle příslušné informace sdělovat apod. Jelikož se jedná se o osobní, případně citlivé údaje, jsou vysoké školy značně limitovány co do jejich získávání i následného zpracování. Ve stručnosti lze říci, že **ve vyšetřovací roli budou příslušné orgány vysoké školy odkázány na údaje a informace, které jim příslušné osoby samy o své vůli sdělí**, ať už bez vyzvání či na dotaz. V pracovněprávních záležitostech se poškozená osoba bude obvykle domáhat nahrazení určitého nároku, případně náhrady škody. V takovém případě nejen že bude muset sama sebe identifikovat, ale bude motivována v poskytnutí co největšího množství informací, které by její situaci objasnily. Ani zaměstnanec či zaměstnankyně nemusí však mít všechny informace k dispozici, budou se pak obracet na další orgány a subjekty (odborové organizace, inspekci práce, veřejného ochránce práv apod.).

V závažnějších případech se pochopitelně nabízí možnost předat řešení věci správním orgánům nebo orgánům činným v trestním řízení, které příslušné nástroje mají; v některých případech má **vysoká škola přímo oznamovací povinnost** (viz kapitola 1.1.1). V rámci trestního řízení může mít v některých případech oběť nárok na bezplatnou právní a jinou pomoc podle zákona o obětech trestných činů.³³ V jiných případech tento nárok nevznikne, nicméně vysoká škola může těmto zajistit **právní či jinou pomoc**, stejně jako osobám takovým jednáním poškozeným.

2.2.4 Postih

Zaměstnanec či zaměstnankyně nerespektuje zpětnou vazbu

V praxi vznikají situace, kdy výuka akademického pracovníka vykazuje výše uvedené nedostatky spočívající v projevech genderově podmíněného násilí. Akademický pracovník je s danými nedostatky svým nadřízeným seznámen, nicméně nesouhlasí s takovým hodnocením své výuky a odmítne respektovat požadavky na změnu. Zaměstnavatel v takových případech musí přistoupit k **formálním krokům**.

Důležitým institutem zákoníku práce je tzv. **vytýkací dopis**, tedy písemné upozornění na nedostatky v práci. Zákoník práce jej zmiňuje v § 52 jako nezbytný předpoklad pro případnou pozdější výpověď. Pokud mají nedostatky v práci podobu neuspokojivých pracovních výsledků, musí na ně zaměstnavatel zaměstnance či zaměstnankyni **písemně upozornit a vyzvat k jejich odstranění**, a to **v přiměřené době**. Pokud jde o **soustavné, méně závažné porušování povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je nutné, aby je písemné upozornění **specifikovalo, včetně předpisu, který byl porušen**

kud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob.

³³ Zákon 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů).

(mohou to být i vnitřní předpisy), a aby obsahovalo i **výslovné upozornění na možnost výpovědi**.

V těchto situacích se bude každopádně jednat o situace nižší závažnosti, nikoli hrubě diskriminační jednání nebo některý z přestupků či dokonce trestných činů. U méně závažného jednání není zpravidla možné dát osobě, která se ho dopustila, výpověď již po jeho prvním výskytu, ale je **nezbytné dát možnost k nápravě**.

Není jednoznačné, jak postupovat, pokud zaměstnanec odmítne svá pochybení akceptovat a například styl výuky změnit. Přímé odmítnutí pokynů nadřízeného by samo o sobě mohlo být kvalifikováno jako **porušení povinnosti** s ohledem na znění § 301 písm. a) zákoníku práce, a dávalo by tedy podklad k dalšímu postupu. Je ovšem zapotřebí postupovat obezřetně. Soud není vázán tím, jak závažnost pochybení či porušení povinnosti vyhodnotil zaměstnavatel a v případném sporu by mohl „unáhlenou“ výpověď jako nezákonnou zrušit.

Dočasná omezení práce původce jednání

V případech genderově podmíněného násilí bývá nezbytné do doby definitivního vyřešení po určitou dobu **zamezit původci problematického jednání ve výkonu práce či její části**, například výuky. Na rozdíl od formalizovaných řízení (přestupkového nebo trestního) zaměstnavatel nemá k dispozici předběžná opatření. Naopak, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci či zaměstnankyni přidělovat práci v rámci sjednaného druhu práce.³⁴ Sjednaný druh práce je povinnou náležitostí pracovní smlouvy a záleží na smluvních stranách, jak konkrétně si jej sjednají. V rámci vysokých škol se může sjednat například relativně široký druh práce „akademický pracovník“ nebo konkrétnější druh „odborný asistent na katedře XY“. Obvykle se druh práce sjednává podle vnitřních předpisů či organizačních řádů vysokých škol.

V určitých případech je **možné původce problematického jednání převést na jinou práci**,³⁵ **a to i bez jeho souhlasu; v některých případech je to dokonce zaměstnavatelova povinnost** (zejména v případně pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního orgánu, pokud byl například uložen trest zákazu činnosti). Změnu sjednaného druhu práce, která by umožnila zaměstnanci/zaměstnankyni zůstat v pracovním poměru, ale vykonávat činnost, kde riziko dalšího genderově podmíněného násilí nevzniká, je se zaměstnancem/zaměstnankyní vždy možné sjednat.

Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci/zaměstnankyni přidělovat veškerou možnou práci, kterou si lze v rámci sjednaného druhu práce představit. **Je tedy možné, aby zaměstnanec/zaměstnankyně vysoké školy vykonával/a pouze badatelskou apod. činnost, bez výuky, pokud ke genderově podmíněnému násilí docházelo při ní.** Jde ale o spíše krátkodobé řešení, u kterého je navíc otázkou, zda zaměstnanec naplní podmínky pro statut akademického pracovníka. Dalším důvodem je dopad na odměňování, kdy by výkon jen části práce ovšem za stejnou mzdu mohl porušit povinnost rovného odměňování všech zaměstnanců a zaměstnankyň. Dále je otázkou, zda taková část práce vystačí svým objemem na celý rozsah týdenní pracovní doby. Takzvaně zkrátit úvazek totiž není možné jednostranným úkonem zaměstnavatele, pouze dohodou obou smluvních stran.

34 Viz § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

35 Viz § 41 zákoníku práce.

Zaměstnavatel dále může původci problematického jednání sdělit, že mu nemůže přidělovat práci (v plném nebo částečném rozsahu), ovšem zaměstnanci/zaměstnankyni tím vzniká **nárok na náhradu mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele**. Takové řešení je neekonomické a ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi může být odůvodněně vnímáno jako nespravedlivá „dovolená“.

Tato řešení jsou vhodná k využití pouze pro limitovanou časovou dobu, například během výpovědní doby, do doby brzkého skončení pracovního poměru na dobu určitou, do prošetření incidentu, do skončení semestru nebo zkouškového období, atd. Je nutné je citlivě komunikovat ve vztahu k jiným akademickým pracovníkům a pracovnícím, aby si nepřišli znevýhodnění. Ve vztahu ke mzdě je nutné zvážit, zda je možné snížit nebo odebrat motivační složku mzdy, osobní příplatek nebo obdobnou složku mzdy. Nezbytné je ovšem hledání trvalého řešení. Pokud u původce problematického jednání není možnost nápravy, půjde zpravidla o skončení pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel může pracovní poměr jednostranně skončit pouze v zákoníkem práce předpokládaných případech. Podle závažnosti situace, která by ke konci pracovního poměru měla vést, připadá v úvahu okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nebo výpověď.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem upravuje § 55 zákoníku práce a jde o zcela výjimečně použitelný institut. Zaměstnavatel jej může (při splnění dalších zákonných podmínek) využít tehdy, pokud byl zaměstnanec či zaměstnankyně pravomocně odsouzen/a pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl/a-li pravomocně odsouzen/a pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců (v souvislosti s genderově podmíněným násilím by toto řešení připadalo v úvahu i tam, kde nebyl uložen zákaz činnosti nebo obdobné opatření). Druhou možností okamžitého zrušení pracovního poměru je případ, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí/m vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Závažnost tohoto porušení povinností by měla být srovnatelná se závažností výše uvedených trestných činů. Opět je nutné zdůraznit, že v případném soudním sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru by soud nebyl vázán tím, jak závažnost vyhodnotil zaměstnavatel.

Pokud nepřipadá okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v úvahu, je nutné posoudit, zda je dána existence některého z výpovědních důvodů a tedy **možnost výpovědi dané zaměstnavatelem**. Výpovědní důvody upravuje ustanovení § 52 zákoníku práce. V souvislosti s genderově podmíněným násilím připadají v úvahu výpovědní důvody uvedené v písmenech f) nebo g). Podle § 52 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud **zaměstnanec/zaměstnankyně nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce**; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci/zaměstnankyni z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl/a zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván/a k jejich odstranění a zaměstnanec/zaměstnankyně je v přiměřené době neodstranil/a. Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce může spočívat například v pravomocném

trestu zákazu činnosti nebo v uloženém předběžném opatření. K neuspokojivým pracovním výsledkům viz poznámky k vytýkácímu dopisu.

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci/zaměstnankyni výpověď, jsou-li u zaměstnance/zaměstnankyně dány důvody, pro které by s ní/m zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem/zaměstnankyní vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci/zaměstnankyni výpověď, jestliže byl/a v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn/a na možnost výpovědi.

Příklad: Vyučující byl písemně upozorněn na nevhodné vtipy při výuce a na sexistické komentáře ohledně témat seminárních prací některých studujících s tím, že s ohledem na diskriminační charakter tohoto jednání jde o porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, a pokud nedojde k nápravě, může mu být dána výpověď. V následujícím semestru vyučující písemného upozornění nedbal a styl výuky nezměnil. Zaměstnavatel mu následně dal výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Pokud si tedy zaměstnavatel nebude jist, zda závažné porušení povinností naplní předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, je obezřetnější dát z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru. **U méně závažných porušení povinností je pak nezbytné pojem „soustavně“ vykládat tak, že na tato porušení musí být zaměstnanec/zaměstnankyně v 6 měsících před podáním výpovědi upozorněn/a opakovaně.**

3. Mezery a problémy právní úpravy

Na podkladě výše uvedeného je možné identifikovat některá problematická místa, která by si zasloužila bližší pozornost:

- Ačkoli v antidiskriminačním zákoně je konkrétní povinnost zajistit rovné zacházení výslovně uložena jen zaměstnavatelům, z obecného práva nebyť diskriminován (a tedy povinnosti nediskriminovat) lze dovodit obdobný rozsah povinnosti i vůči studujícím – takovou povinnost by nicméně bylo vhodné zakotvit zcela explicitně.
- V některých případech mohou být v kolizi povinnosti, které vysokým školám plynou z různých zákonů, například povinnost nediskriminovat a **povinnost přidělovat práci podle sjednaného druhu práce**.
- Vysoké školy nemají stejné kompetence jako správní orgány projednávající přestupky, a to ani tehdy, pokud vedou disciplinární řízení, které může být analogické s řízením přestupkovým.
- **Sdružování ve spolcích není předmětem regulace antidiskriminačním zákonem**, přestože některá jejich činnost (např. spolupráce se zaměstnavateli) může zasahovat od oblastí regulace antidiskriminačního zákona.
- Pokud se genderově podmíněného násilí dopustí osoba stěžejní pro fungování vysoké z hlediska akreditace, např. garant studijního programu, může **složité proces nahrazení takové osoby** komplikovat řešení dotyčného případu.
- **Mediace**³⁶ není aplikovatelná ve všech situacích spojených s genderově podmíněným násilím, v některých situacích ale může být praktická; zejména tam, kde připadá v úvahu další společné působení všech zúčastněných. Ovšem tam, kde jsou obě strany v mocensky nerovnovázném postavení, zejména v kombinaci studující – vyučující, si lze stěží představit, že by spolu mohly strany rovnocenně jednat, byť za asistence mediátora. V silně mocensky nerovnovázném vztahu nebude slabší strana nikdy v pozici, ve které by mohla výsledek mediace a obsah mediační dohody dostatečně ovlivnit. Při mediaci rovněž není možné zachovat anonymitu osoby poškozené genderově podmíněným násilím a nebude ani možné jednat v zastoupení. Mediátorovi podle zákona o mediaci náleží odměna, ze zákona by ji měly hradit strany mediace (§ 10 zákona o mediaci), pokud se nesjedná něco jiného. Pokud bude mediační jednání zahájeno v souvislosti s genderově podmíněným násilím na vysoké škole, měla by odměnu mediátora hradit sama škola. **Pokud některá ze stran nebude s hrazením odměny souhlasit, k mediaci nedojde.**

³⁶ Mediace je alternativní (tedy zejména mimosoudní) metodou řešení sporu, kdy za pomoci mediátora obě strany usilují o dosažení dohody a její následné dodržování. Průběh a závěry mediace, včetně podmínek pro výkon funkce mediátora, upravuje zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

Použité zdroje

1. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019–2022. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>.
2. European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 235/2017.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017.
5. Smetáčková, I., Pavlík, P. & Kolářová, K. (2009). Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující. Fakulta humanitních studií UK. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf.
6. Vohlídalová, M. (2009). Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? Gender, rovné příležitosti, výzkum 10(2), str. 20–29.
7. Vohlídalová, M. (2011). „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. AULA 19(2): str. 23–34.

Právní předpisy:

1. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů), ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.
11. Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách

Autorka: Mgr. Šárka Homfray

Vydal Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Jilská 1, 110 00 Praha 1

Vydání první

Praha 2022

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2022

ISBN 978-80-7330-402-7

Design: Petr Gremlica

Jazyková korektura: Dominik Andreska

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104) a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND 4.0.

Licenční podmínky navštivte na adrese creativecommons.org.

Ilustrace na titulce: Freepik.com



