

J

Jak na bezpečné a respektující pracovní a studijní prostředí

Příprava předpisu
upravujícího postup
při řešení případů
narušení bezpečného
prostředí ve výzkumných
a vysokoškolských
institucích

Zuzana Andreska
Marcela Linková

Jak na bezpečné a respektující pracovní a studijní prostředí

Příprava předpisu upravujícího
postup při řešení případů narušení
bezpečného prostředí ve výzkumných
a vysokoškolských institucích



Obsah

Úvod	3
-------------	----------

Část 1	4
---------------	----------

Proč právě genderově podmíněné násilí?

Část 2	7
---------------	----------

K čemu slouží předpis upravující postup při řešení případů narušení bezpečného prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích?

Část 3	10
---------------	-----------

Klíčové prvky předpisu

3.1. Východiska předpisu	12
3.2. Rozsah působnosti předpisu	15
3.3. První kontakt a konzultace	17
3.4. Podání oznámení o narušení bezpečného prostředí	19
3.5. Šetření oznámení	19
3.6. Ukončení šetření	23

Část 4	25
---------------	-----------

Příklady předpisů a metodických pokynů

	28
--	-----------

Zdroje

Úvod

Cílem této příručky je přispět k tvorbě bezpečného studijního a pracovního prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích prostřednictvím zjednodušeného návodu pro **tvorbu předpisu upravujícího postup řešení případů narušení bezpečného prostředí různými formami problematického jednání včetně genderově podmíněného násilí**. V dokumentu se dozvíte, jaké jednání předpis upravuje (část 1), k čemu předpis slouží (část 2) a co by takový předpis měl obsahovat (část 3). Součástí jsou i vzorové postupy z České republiky a ze zahraničí (část 4).

Příručka je určena především **osobám odpovědným za vypracování a zavedení předpisu pro řešení genderově podmíněného násilí ve svých institucích**. Poskytuje přehled klíčových prvků, které by měl každý, kdo připravuje předpis upravující postup při řešení případů narušení bezpečného prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích, vzít v potaz. Ve světle poznatků o výskytu a dopadech genderově podmíněného násilí a dalších forem nežádoucího jednání a vznikajících předpisů v Česku i v zahraničí dává příručka příklady dobré praxe, nenabízí však definitivní odpovědi ani neslouží jako kompletní vzor ideálního vnitřního předpisu.¹

¹ Tento dokument je přepracovanou a pro české prostředí adaptovanou verzí dokumentu, který byl vypracován v rámci projektu UniSAFE Madesi, V., Polykarpou, P., Mergaert, L., Wuiame, N., Linkova, M. & Andreska, Z. (2023). Developing a Protocol for addressing gender-based violence in research and higher education institutions: UniSAFE guidelines. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10579592>. Více informací: <https://unisafe-gbv.eu>.



Proč právě genderově podmíněné násilí?

Tato příručka je součástí širšího rámce činnosti NKC – gender a věda jakožto expertního pracoviště Sociologického ústavu Akademie věd České republiky v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu a vysokém školství. V rámci této činnosti NKC – gender a věda poskytuje mj. **podporu institucím**, které se chtějí orientovat v problematice genderové rovnosti mj. pomocí **plánů genderové rovnosti (GEP)**. Opatření proti genderově podmíněnému násilí je jednou z pěti doporučených **tematických oblastí GEP**. Tato příručka představuje podklad pro vytvoření předpisu pro řešení genderově podmíněného násilí.

Problematika genderově podmíněného násilí se však netýká jen plánů genderové rovnosti. Povinnost zabývat se bezpečným prostředím v instituci vyplývá z ústavně zaručeného práva na uspokojivé pracovní podmínky² a zákonem stanovené povinnosti zaměstnavatelů, tedy i vysokých škol a veřejných výzkumných institucí, **vytvářet bezpečné pracovní prostředí**.³ Stejně tak jednotlivé zaměstnané osoby mají povinnost pracovat řádně, dodržovat právní předpisy vztahující se k jejich práci a dodržovat vnitřní předpisy zaměstnavatele.⁴ Vysoké školy navíc v roli vzdělávacích institucí mají vůči studujícím povinnost umožnit přístup k vysokoškolskému vzdělání v souladu s demokratickými **principy, mezi něž patří i princip rovnosti a zákazu diskriminace**,⁵ který zahrnuje i **zákaz sexuálního obtěžování jako formy diskriminace na základě pohlaví**.⁶

Genderově podmíněné násilí je jednou z forem jednání, které ohrožují bezpečí v práci a při studiu a rovné příležitosti v přístupu k nim. Jedná se o jedno z **psychosociálních rizik**,⁷ která ovlivňují důstojnost a zdraví osob působících ve výzkumných a vysokoškolských institucích, a tudíž i jejich spokojenost se studiem a zaměstnáním. V českém jazykovém prostředí není příliš zvykem používat pojem násilí pro jeho nefyzické formy; setkáváme se ale s pojmy jako nátlak, útlak, útisk, znevýhodnění, obtěžování a podobně. Pojtkem tohoto jednání je zaměření na osoby nebo skupiny osob z důvodu jejich skutečného nebo domnělého pohlaví, genderu, sexuální orientace a/nebo genderové identity nebo násilí, které nepřiměřeně dopadá na určité skupiny osob (ženy, muže, nebinární osoby aj.). V praxi se může překrývat s fenomény, které mohou a nemusejí mít genderovanou podobu, jako je mobbing, bossing, šikana včetně kyberšikany.⁸

2 P Čl. 28 z. č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

3 § 1a zákona č. 262/2002 Sb., zákoník práce. Viz též Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nko-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineného-nasilí-na-vysokých-skolach/>.

4 § 301 zákona č. 262/2002 Sb., zákoník práce.

5 § 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

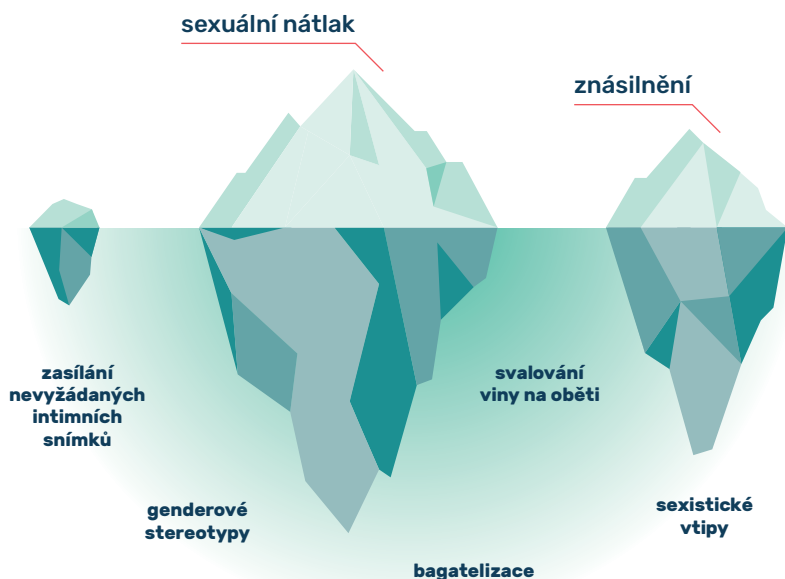
6 § 2 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

7 EU-OSHA. (2019). Psychosociální rizika a stres při práci [online]. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

8 K šikaně ve vysokoškolském prostředí viz Zábrodská, K. (2023). Prevence šikany na pracovišti: Průvodce pro vysoké školy. Praha: Karolinum.

Při přípravě postupu pro jeho řešení je důležité reflektovat, že genderově podmíněné násilí představuje **kontinuum⁹ problematického chování**, kde je obtížné stanovit jasné hranice mezi jednotlivými formami a kde zdánlivě „nevinné“, „mírné“ a nenápadné formy problematického chování a transgresivního jednání, pokud nejsou řešeny, postupně přerůstají v závažnější a těžší formy násilí. Chápání násilí jako kontinua také umožňuje nahlédnout, proč panuje nejistota ohledně toho, co studující a zaměstnané osoby považují za násilí.¹⁰

Obrázek 1 / Symbol ledovce zobrazující vzájemný vztah jednotlivých forem násilí – závažné formy násilí pramení z mírnějších forem a jsou jimi legitimizovány



⁹ Kelly, L. (1987). The Continuum of sexual violence. Pp. 46–60 in Women, Violence and Social Control edited by Jalna Hanmer, Mary Maynard. Palgrave Macmillan London. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4>.

Walby, S., Towers, J., & Francis, B. (2014). Mainstreaming domestic and gender-based violence into sociology and criminology of violence. *The Sociological Review*, 62(2), 187–214. Hearn, J., Strid, S., Humbert, A. L., & Balkmar, D. (2022). Violence regimes. A useful concept for social politics, social analysis, and social theory. *Theory and Society*, 51, 565–594.

¹⁰ Více k problematice genderově podmíněného násilí v akademickém a výzkumném prostředí a jeho výskytu a důsledkům viz Linková, M., Andreska, Z., & Dvořáčková, J. (2023). White Paper for policymakers and institutional managers. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7870649>.

část

2

K čemu slouží předpis upravující postup při řešení případů narušení bezpečného prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích?

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nově i v oblasti ochrany oznamovatelů¹¹ legislativa stanovuje konkrétní povinnosti zaměstnavatelů. Ty zahrnují kupř. vedení evidence úrazů¹² nebo zavedení vnitřního oznamovacího systému,¹³ včetně určení příslušné osoby pro přijímání oznámení¹⁴ a stanovení lhůt pro vyřízení oznámení.¹⁵

Navzdory legislativnímu vývoji v této oblasti však v současné době neexistuje povinnost zaměstnavatelů přijmout předpis k řešení případů narušení bezpečného prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích. Nutnost takový předpis mít nicméně vyplývá z potřeb osob dotčených takovými jednáními a z potřeb osob zodpovědných za jejich řešení. Dalším praktickým důvodem s potenciálními právními dopady je nutnost řešit případy předvídatelně a konzistentně.¹⁶

Předpis, jemuž je tato příručka věnována, je dokument, který stanovuje **postup při řešení případů narušení bezpečného prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích**. Dokument tohoto typu ve své činnosti typicky využije ombudsošoba nebo osoba na pozici „kontaktního místa určeného pro řešení případů diskriminace a zajišťování rovného zacházení a bezpečného prostředí na vysoké škole“¹⁷ v rámci novely zákona o vysokých školách. Takový předpis poskytne návod, jaká opatření by měly instituce přijmout, aby se na ni osoby dotčené genderově podmíněným násilím mohly obracet, a jak takové případy řešit. Jedná se tedy o dokument **procesního typu**, který představuje základní vodítka pro osoby dotčené danými jednáními a zejména osoby pověřené řešením těchto případů, jak postupovat.

Abyste byl procesní předpis funkční, je důležité, aby byl doprovázen **vnitřním předpisem hmotněprávním**, stanovujícím očekávané standardy chování v dané instituci neboli „institucionální kulturu“. Zaměstnanci a případně také studující tak budou mít předpis, v němž naleznou základní zásady, hodnoty a pravidla etiky a chování na pracovišti,¹⁸ které

- 11** Povinnosti vyplývající ze zákona o ochraně oznamovatelů se vztahují i na vysoké školy a veřejné výzkumné instituce. Oznámení se navzdory obecnému povědomí netýkají jen podezření z korupce, ale i jiných porušení právních předpisů (§ 2 odst. 1 písm. b zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů), které zahrnují též porušení povinnosti zajistit rovné zacházení a nediskriminovat (§ 11 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).
- 12** § 105 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Seznam informací, které mají být evidovány, jsou zpřesněny nařízením vlády č. 202/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu.
- 13** § 8 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.
- 14** § 10 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.
- 15** § 12 odst. 3 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.
- 16** Tomšej, J. (2020). Diskriminace na pracovišti. Grada.
- 17** Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2023). Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCNUTLVWM/>.
- 18** Tomšej, J. (2020). Diskriminace na pracovišti. Grada. K vnitřním předpisům viz též Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineného-nasilí-na-vysokých-skolách/>.

Lze doplnit kazuistickými ilustrativními příklady.¹⁹ Tento **kodeks chování**, ať již ve formě **etického kodexu**²⁰, nebo lépe **kodexu chování specificky ve vztahu k problematice narušení bezpečného prostředí**, může obsahovat vedle standardů chování též výčet a definice nežádoucího či nevhodného chování, které může být posouzeno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k pracovníkem vykonávané práci. Je tedy mimo jiné i jedním ze základních nástrojů pro prevenci genderově podmíněného násilí na pracovišti. Porušení řádně vydaných vnitřních předpisů může vést k pracovníprávním důsledkům, včetně možnosti skončení pracovního poměru.²¹ Kodeks chování by se měl vztahovat na jednání online i offline a zahrnovat jednání napříč tzv. kontinuem násilí, od sexistických nářeků, stereotypních výroků po psychické a fyzické násilí včetně sexuálního násilí. V procesním předpisu by měly být uvedeny postupy a lhůty, které je třeba dodržet v případě porušení kodexu chování, a jasné rozdělení kompetencí. K porušení kodexu může dojít jednáním, které se opakuje nebo trvá dlouhodobě, ale i jednorázově.

S ohledem na citlivost problematiky bezpečného pracovního prostředí a specificky genderově podmíněného násilí a zranitelnost dotčených osob se doporučuje vypracovat předpis tak, aby zohledňoval potřeby osob dotčených daným jednáním a vyhýbal se příp. retraumatizaci v případě závažného porušení pravidel. To nevylučuje zahrnutí této perspektivy i do kodexů chování a předpisů se širším záběrem, pakliže poskytují **dosta- tečnou ochranu soukromí dotčených osob a vedou k efektivnímu a dostatečně rychlému řešení**.

19 Viz např. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 2. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

20 Příklady z České republiky viz: Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Etický kodeks zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci, dostupné v českém jazyce z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Eticky_kodex_UP_ucin_od_1-1-2024.pdf, v anglickém jazyce z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Eticky_kodex_UP_ucin_od_1-1-2024_ENG.pdf. FAMU. (2024) Výnos děkanky č. 2/2024, Etický kodeks FAMU, dostupné z: <https://www.famu.cz/sharepoint-file/download/L3phcGlzeS1GQU1VL3Z5bm9zeS1kZWthbmEtRkFNVS9Ww71ub3MgZMSba2Fua3kgxl0uiDJfM-jAyNF9FdGija809lGtvZGV4IEZBTUVvVs09bm9zIGTEm2thbmt5IMSNLiAyXzlwMjRfRXRrY2V2vSBrb2RleCB-GQU1VLnBkZg==>.

21 Více viz též Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-k-tera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineného-nasilí-na-vysokých-skolách/>.

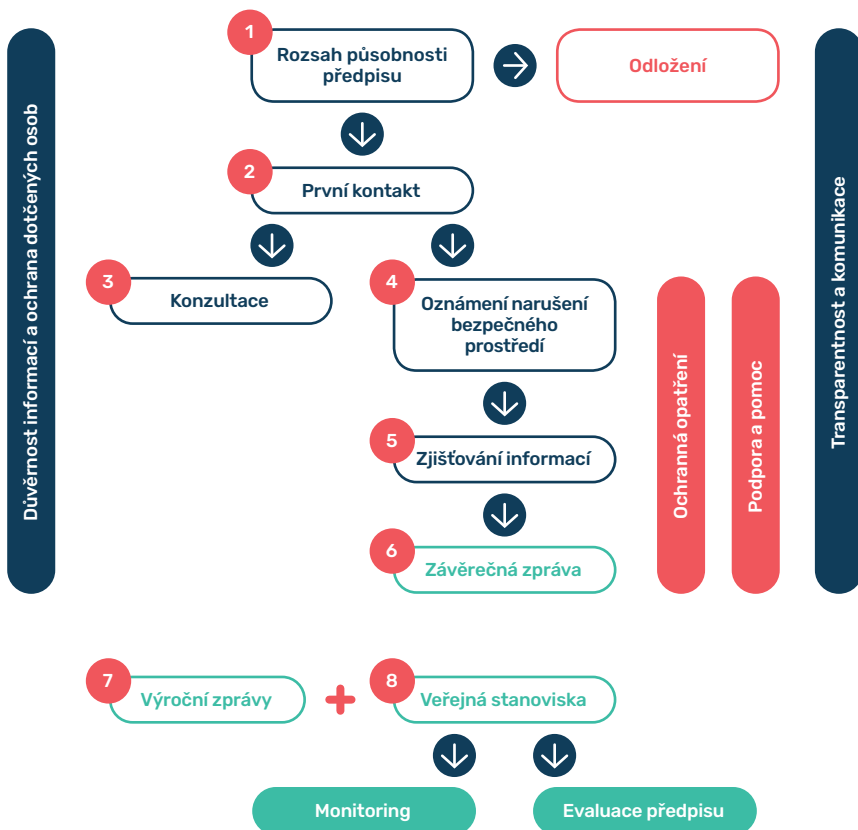


Klíčové prvky předpisu

- 3.1. Východiska předpisu_12**
- 3.2. Rozsah působnosti předpisu_15**
- 3.3. První kontakt a konzultace_17**
- 3.4. Podání oznámení o narušení bezpečného prostředí_19**
- 3.5. Šetření oznámení_19**
- 3.6. Ukončení šetření_23**

Předpis upravující postup při řešení případů narušení bezpečného prostředí ve výzkumných a vysokoškolských institucích by měl obsahovat informace týkající se všech kroků v procesu řešení porušení kodexu chování dané instituce, a to od uvedení působnosti dokumentu přes konzultace, příjem oznámení, zjišťování informací, soupis závěrečné zprávy až po přijetí systémových i individuálních opatření. Nezbytnou součástí předpisu je základní princip ochrany dotčených osob a důvěrných informací o nich. Stejně tak nesmí chybět pravidelný monitoring implementace předpisu a průběžné vyhodnocování naplňování jeho účelu.

Obrázek 2 / Doporučené prvky předpisu k řešení případů narušení bezpečného prostředí



Ochrana dotčených osob a důvěrnost informací

Genderově podmíněné násilí by nemělo být primárně nahlíženo jako reputační riziko pro danou instituci, které je třeba skrývat, ale jako jedna z oblastí, jíž má vedení instituce a vedoucí pracovníci ze zákona povinnost se zabývat, a upravit příslušné předpisy, a to nejen ve vztahu k jednotlivým oznámením, ale i z hlediska prevence.²² Právě důraz na důkladné řešení hrozeb pro bezpečné prostředí může instituci pomoci budovat pozitivní reputaci jako kvalitního zaměstnavatele a poskytovatele vzdělání.

Klíčovým východiskem, které odlišuje předpis od jiných nástrojů obecnějšího charakteru, je silný důraz na **ochranu dotčených osob²³ a důvěrných informací**. Osoby, které jsou jím dotčené, se často setkávají se sekundární viktimizací spočívající ve svalování viny na ně samé („to se nemůže dít, když se takhle obléká,“ „tak si ho měla srovnat“) a bagatelizací („vždyť ji jen pohladil, to je toho“),²⁴ což dále zasahuje do důstojnosti daných osob.

Respektování soukromí osob a důvěrnosti sdělovaných informací není důležité jen pro ochranu osob dotčených jednáním narušujícím bezpečné prostředí, ale i pro samotnou instituci.

- **Instituce, zastoupená svým nejvyšším vedením a vedoucími zaměstnanci**, má zájem na tom, aby měla všechny informace o hrozbách pro bezpečné pracovní a studijní prostředí, aby dostala svým povinnostem zajišťovat bezpečné a nediskriminační pracovní prostředí a předcházet jeho narušování a případnému vzniku újmy, kterou by musela dotčeným osobám nahradit.
- **Dotčené osoby** hledají ochranu, podporu a kontakt na dostupné služby (kupř. terapeutické nebo právní). Zároveň přicházejí sdílet informace o dané situaci v rámci pracoviště, a to v důvěrném režimu, a hledají informace o možném dalším postupu.

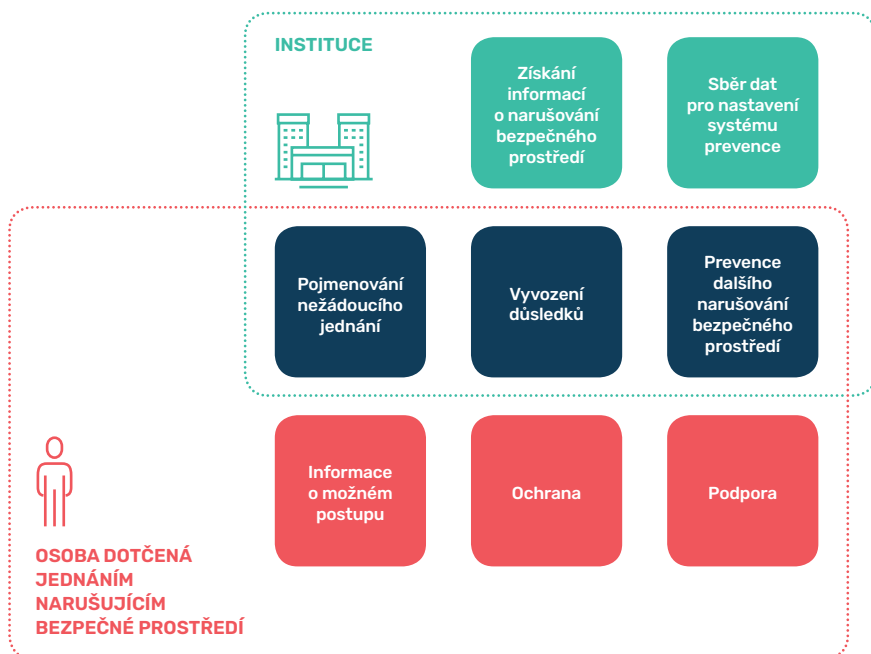
²² Více viz též Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-k-tera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineného-nasili-na-vysokych-skolach/>.

²³ Příkladem formulace tohoto závazku je Univerzita Pardubice. Viz Univerzita Pardubice. (2023). Jak postupovat, když se na Univerzitě Pardubice setkáte se sexuálním obtěžováním? Manuál pro studenty Univerzity Pardubice, str. 2. Dostupné z: <https://www.upce.cz/upce/jak-celit-nevhodnemu-chovani>.

²⁴ Tipy, jak přistupovat ke komunikaci s dotčenými osobami, naleznete zde: Valkovičová, V. Čo so sexuálnym obtážovaním? Príručka pre vysoké školy, Inštitút pre výskum práce a rodiny, str. 41. Dostupné z: <https://ivpr.gov.sk/co-so-sexualnym-obtazovanim-prirucka-pre-vysoke-skoly-andrej-kuruc-veronika-valkovicova-2020/>.

- **Společným cílem** dotčené osoby i instituce je tedy pojmenování nežádoucího jednání, vyvození důsledků a zamezení dalším projevům daného jednání do budoucna a budování bezpečného prostředí, v němž mají studující i vyučující a osoby ve výzkumu prostor rozvíjet svůj potenciál.

Obrázek 3 / Přehled zájmů klíčových aktérů, které by měl obsah předpisu reflektovat



Ochrana důvěrných informací se musí prolínat **celým procesem řešení** včetně:

- dostupných způsobů podávání oznámení,
- nakládání s oznámeními ve formě zápisů, složek apod. a jejich sdílení s relevantními aktéry (dotčená osoba, původce jednání, vedení instituce aj.),
- kontaktování dalších dotčených osob a sběru doplňujících informací,
- volby dalších kroků v procesu řešení,
- zveřejnění výsledku řešení.

Proto je vhodné uložit povinnost mlčenlivosti osobám zodpovědným za řešení případů, včetně odborníků a členů komise.²⁵ Jako nevhodné se jeví stanovení povinnosti mlčenlivosti dotčeným osobám, které by se neměly cítit omezovány, nebo dokonce odrazovány od hledání podpory, kterou potřebují u relevantních organizací poskytujících podporu.²⁶ Stejně tak mají osoby označené za původce daného jednání právo na ochranu svého soukromí a well-beingu.

Transparentnost a komunikace

Součástí přístupu zaměřeného na potřeby osob dotčených jednáním narušujícím bezpečné prostředí není jen jejich ochrana, ale i **transparentnost v postupech** a **otevřená komunikace**.

K transparentnímu řešení přispívá **existence samotného předpisu** stanovujícího jasná pravidla, souslednost kroků atd. Součástí transparentního přístupu je i **komunikace s osobami, které instituci kontaktují**, a s původcem daného jednání. Při této komunikaci je však nutné zohlednit kdy, komu a jakým způsobem bude jaká informace postoupena, aby při prošetřování oznámení případně nedošlo k ovlivňování svědků ze strany původce jednání, pokud by podstata oznámení byla komunikována předčasně, případně zastrašování nahlašovatelů.

Komunikace zároveň musí probíhat nejen směrem k osobám, které oznámení podaly nebo jichž se oznámení bezprostředně týká, ale i **směrem k ostatním lidem v instituci**, kupř. formou výročních zpráv o činnosti, pseudonymizovaných stanovisek s kazuistikami, ale i ústními projevy a pomocí webových stránek a sociálních sítí. Otevřená komunikace je důležitá z hlediska udržování a budování důvěry osob v rámci instituce a odpovědnost za ni nese nejvyšší vedení a vedoucí pracovníci. Otevřená a transparentní komunikace nejvyššího vedení je též klíčová **směrem k veřejnosti** v případě, že dojde ke zveřejnění informací kupř. prostřednictvím médií. To, jakým způsobem o individuálních případech nejvyšší vedení komunikuje směrem ven, přispívá též k budování důvěryhodnosti instituce a dává představu potenciálním uchazečům a uchazečkám o studium a jejich rodičům o tom, jaké hodnoty instituce zastává.

²⁵ Viz kupř. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 3. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

²⁶ Mezi tyto organizace patří mj. organizace sdružené v koalici NeNa (Acorus, ProFEM a Rosa), viz zde: <https://www.koalicenena.cz/>.

Osobní působnosti: Na koho se předpis vztahuje?

Předpis by se měl vztahovat na **jednání všech osob studujících i zaměstnaných včetně neakademických pracovníků**. Z hlediska komunikace pravidel v rámci instituce je vhodné mít **jeden komplexní předpis**, dílčí části předpisu pak mohou být rozděleny v závislosti na postavení osob (osoby studující a osoby zaměstnané). Pokud neexistuje jeden komplexní předpis, je vhodné v rámci zveřejnění a komunikace dílčích předpisů odkázat na související předpisy tak, aby kupř. studující byli seznámeni nejen se svými povinnostmi, ale i s povinnostmi vyučujících a dalších osob zaměstnaných a naopak. Jelikož na vysokoškolských a výzkumných institucích působí i osoby, které nemluví českým jazykem, je vhodné sdílet též anglickou verzi předpisu. Aby byl předpis vymahatelný mj. prostřednictvím disciplinárního řízení nebo pomocí pracovněprávních nástrojů,²⁷ je vhodné:

- Přijetí kodexu chování ve formě vnitřního předpisu nebo obdobného právně závazného nástroje, jako je dodatek k pracovní smlouvě.
- Začlenění obdobných požadavků také do smluv s dalšími stranami (například s poskytovateli služeb, dodavateli nebo účastníky a účastnicemi akcí) rozšiřuje osobní působnost dokumentů, tedy skupinu osob, na jejichž jednání se předpis vztahuje.

Osobní působnost: Kdo se může na instituci obrátit?

Na jednání narušující bezpečné nebo respektující akademické prostředí mohou upozornit osoby studující nebo zaměstnané, ale i osoby, které stojí vně instituce. Jedná se o osoby, které byly přímo či nepřímo dotčeny daným jednáním (typicky osoby, které již studium absolvovaly, osoby na instituci dříve zaměstnané apod.), dále svědci nebo osoby, jimž se někdo z instituce svěřil.²⁸

²⁷ Více k možnostem postihu osob studujících i zaměstnaných viz Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderové podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineneho-nasilii-na-vysokych-skolach/>, str. 33 a 36.

²⁸ Viz např. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 6. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

Územní působnost: Kde může k narušení bezpečného prostředí dojít?

Předpis by se měl vztahovat na chování v prostorách instituce i mimo ně, jako jsou pracovní cesty na konference, exkurze, seznamovací pobyty, pracovní výjezdy, výlety apod., včetně jednání online.

Věcná působnost: Jaké jednání představuje narušení bezpečného prostředí?

Předpis by měl obsahovat odkaz na relevantní předpisy včetně konkrétních ustanovení či pasáží, jejichž porušení představuje narušení bezpečného prostředí. Vymezení věcné působnosti by mělo být formulováno pozitivně, kupř. jako „všechna jednání v rozporu se zásadami bezpečného a etického prostředí tak, jak jsou upraveny v kodexu chování,“ nikoliv odrazujícím způsobem „komise neprojedná...“. Je však samozřejmostí, že oznámení mimo věcnou působnost předpisu budou odloženy. Odložení oznámení by však mělo být zdůvodněno.

Časová působnost: Jak stará jednání lze oznamovat?

Předpis by měl umožňovat konzultaci jednání narušujících bezpečné prostředí neohledně na jejich stáří, aby instituce získala maximum informací pro přijetí systémových opatření. Přesto je možné, aby předpis zahrnoval určité časové omezení ve vztahu k přijetí individuálních opatření vůči konkrétním osobám. Pokud se instituce k tomuto kroku uchýlí, je třeba nastavit dostatečně dlouhý časový rámec, aby umožnil oznamování jednání kupř. ze strany osob, které se k oznámení odvážily až po dokončení studia či změně zaměstnání. **Není nutné, aby oznámení vůči jednání, která proběhla před delší dobou, byla automaticky odkládána, ale je důležité podpořit dotčené osoby ve včasném oznamování informováním o existenci těchto lhůt.** Nicméně i jednání staršího data mohou sloužit jako podpůrné důkazy. I bez stanovení časového omezení lze při komunikaci předpisu informovat o existenci pracovníprávních promlčecích lhůt, které omezují možnosti zaměstnavatele přijmout opatření vůči původci jednání.²⁹

²⁹ Jedná se primárně o pravidla týkající se rozvázání pracovního poměru. § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanoví, že § 58 „Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpозději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.“

První kontakt a konzultace

kapitola

3.3.

Pro účely ochrany osoby podávající oznámení lze přistoupit k tomu, že identita této osoby bude známa pouze osobě, která oznámení přijímá.³⁰

Kam se mohou lidé obrátit?

Při řešení genderově podmíněného násilí je důležité nabídnout tzv. nízkoprahový způsob kontaktování instituce. To by mělo zahrnovat:

- zavedení vícero kanálů, jimiž mohou dotčené osoby instituci informovat (ombudsova, kontaktní osoba, kupř. na personálním či studijním oddělení, a další kontaktní osoby),³¹
- elektronické kanály,
- včetně možnosti tzv. anonymního kontaktování,³² tedy sdílení informací s institucí bez uvedení jména či jiného identifikátoru v prvním kroku (existující platformy umožňují zpětně kontaktovat osobu, která zprávu zaslala).

Aplikováním těchto zásad může instituce zvýšit šanci, že získá informace o atmosféře na pracovišti. Pakliže je v instituci ustanoveno více osob, na které se mohou osoby obracet (včetně adresátů v nahlašovacích platformách), je nutné upravit též jejich vzájemné postavení a zprostředkovat pravidelný kontakt a předávání informací mezi nimi v důvěrném režimu (např. ve formě pracovní skupiny). Pokud se jedná o kolektivní orgán, je potřeba upřesnit, jakým způsobem rozhoduje a při jakém počtu je usnášeníschopný. Je vhodné, aby z každého jednání byl zpracován písemný zápis a aby byla zachována jeho důvěrnost.

³⁰ Viz např. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 6. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

³¹ Viz např. Masarykova univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě, str. 6. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-reseni-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>. Viz též Univerzita Pardubice. (2023). Jak postupovat, když se na Univerzitě Pardubice setkáte se sexuálním obtěžováním? Manuál pro studenty Univerzity Pardubice, str. 5. Dostupné z: <https://www.upce.cz/upce/jak-celit-nevhodnemu-chovani>.

³² Viz např. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 6. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

Co mohou zaměstnané osoby a studující očekávat?

Aby se studující nebo zaměstnané osoby na instituci mohli s důvěrou obrátit, je důležité, aby měli informace ohledně toho, co mohou očekávat. Je proto důležité, aby instituce v předpisu a následně při kontaktu transparentně komunikovala alespoň:

- jak bude nakládáno s informacemi, které osoba sdělí:
 - jakým způsobem budou zaznamenány,
 - kde a po jak dlouhou dobu budou uloženy,
 - komu a v jakém rozsahu budou zpřístupněny,
- jaké budou další kroky po prvotní konzultaci a zda podléhají souhlasu osoby, která instituci kontaktovala:
 - zda instituce kontaktuje automaticky původce jednání, a pokud tak učiní, kdy a jaká bude šíře sdělených informací,³³
 - pokud jej kontaktuje, zda bude vyžadována další spolupráce s dotčenou osobou,³⁴
 - jakou formu (psychologické, právní aj.) podpory instituce zajišťuje nebo zprostředkovává,
 - zda je možné přijmout v průběhu šetření určitá prozatímní (předběžná) opatření,
 - jaké jsou možné způsoby ukončení procesu a jeho důsledky.

Co je výstupem prvního kontaktu?

V předpisu je nutné zohlednit, že první kontakt je pouze zahájením dialogu s dotčenou osobou, která může, ale zároveň nemusí vést k podání oznámení. Při prvním kontaktu by měla dotčená osoba získat všechny relevantní informace ohledně dalších možných kroků včetně jejich důsledků, kupř. z hlediska nutnosti odkrytí své identity a příslušných lhůt.

Výstupem prvního kontaktu tedy může být přijetí anonymního oznámení, osobní konzultace, přijetí oznámení určitou osobou. Z hlediska **monitorování úrovně bezpečí** v instituci a **přijímání systémových opatření** zahrnujících kupř. osvětové a vzdělávací aktivity je důležité, aby všechny výstupy byly důsledně **evidovány** (při zachování principů jejich důvěrnosti), včetně anonymních podání. Přílohou předpisu může být formulář pro evidenci obecných údajů z konzultací a oznámení.

³³ Viz příklad dobré praxe – kontaktování osoby označené za původce násilí „ve vhodnou dobu“ s ohledem na riziko ovlivňování přihlížejících a osob v pozici svědků. Viz kupř. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 8. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version-1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

³⁴ Viz příklad dobré praxe – oddělení komunikace s osobou dotčenou daným jednáním a s osobou označenou za původce jednání. Masarykova univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě, str. 3. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-reseni-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>.

Z hlediska prevence jednání narušujícího bezpečné prostředí v instituci a funkčního nastavování politik je podstatné mít co nejvíce dat o prevalenci a incidenci daných jednání. Tato data lze získat právě z konzultací a oznámení, dále též z dotazníkových šetření, anket apod.

Podání oznámení o narušení bezpečného prostředí

kapitola

3.4.

Pakliže dotčená osoba kontaktuje instituci nikoliv pouze z důvodu konzultace, nýbrž s cílem, aby bylo jednání konkrétní osoby zamezeno, je nutné přistoupit k **podání oznámení**. Klíčové pro nastavení efektivního systému řešení případů narušení bezpečného prostředí je vytvoření systému, který je **nízkoprahový**. Předpis by proto měl poskytovat jasné odpovědi na tyto otázky:

V jaké formě lze oznámení podat?

- Z důvodu zachování nízkoprahovosti je důležité umožnit podání jak osobně, tak písemně včetně elektronické komunikace. Samozřejmostí by měla být možnost podání oznámení bez uvedení identity (viz výše).
- Předpis by měl též obsahovat ustanovení o tom, že osobám, které podají neúplné oznámení, bude poskytnuta nezbytná komplexní podpora pro doplnění náležitostí podnětu (kupř. pomoc s identifikací relevantních důkazů nebo doplnění možných očekávání osoby podávající oznámení). Není vhodné vyžadovat po osobě, která oznámení podává, aby sama identifikovala konkrétní ustanovení předpisu, k jehož porušení mělo dojít.

Proces šetření oznámení o narušení bezpečného prostředí představuje zásadní fázi z hlediska znovunastolení bezpečné atmosféry. Při jeho nedůsledném nebo necitlivém provedení hrozí, že bude narušena důvěra v instituci. Z toho důvodu je podstatné, aby předpis poskytoval odpovědi na následující otázky.

Kdo je odpovědný za vedení šetření o oznámení, jaká jsou kritéria pro volbu této osoby a jak je ošetřen případný střet zájmů?

- Prošetřením oznámení může být pověřena přímo osoba přijímající oznámení (kupř. ombudsova), případně kolektivní orgán sestavený pro účely implementace tohoto předpisu nebo sestavený ad hoc z externích spolupracovníků s relevantní odborností v oblasti psychologie, práva apod. Pakliže je kontaktních osob více, je nutné stanovit pravidla včasného a bezpečného předání informací osobě, která oznámení prošetří.³⁵

Jaký je časový rámec projednání?

- Je vhodné informovat o časovém rámci projednání oznámení od okamžiku podání až po jeho uzavření. Dále je vhodné co nejdříve uvést odhadovanou dobu, kterou bude instituce potřebovat k tomu, aby stěžovateli na podané oznámení zaslala reakci a návrh dalšího postupu.

Jaká jsou práva dotčených osob a původce jednání?

- V průběhu šetření by mělo být zajištěno:
 - písemné seznámení s podstatou oznámení (při ochraně práv dotčených osob),
 - právo vyjádřit se k oznámení a navrhnout důkazy na podporu svých tvrzení.

³⁵ Viz např. Masarykova univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě, str. 6. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-reseni-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>.

- V rámci výše zmíněného práva na ochranu soukromí osob, kterých se šetření oznámení týká, mohou osoby, včetně původce jednání, uplatnit své právo na přístup k osobním údajům. To neznamená, že mu musí být předloženy všechny sebrané informace, ale má právo získat výňatky ze zprávy, která se týká jejich osoby. Zaměstnavatel však není povinen ani oprávněn jim sdělovat výňatky ze zprávy, které se týkají jednání jiných osob.³⁶
- Mezi další klíčová práva patří právo vyjádřit se k projednávané věci. Seznámení osoby označené za původce daného jednání s podstatou oznámení by mělo proběhnout tak a tehdy, aby se předešlo ovlivňování dotčené osoby nebo osob v pozici svědků.³⁷

Jak bude nakládáno s důvěrnými informacemi dotčené osoby (kupř. jakým způsobem bude ošetřena důvěrnost informací v dokumentech)?

- Minimálním standardem by měla být pseudonymizace³⁸ informací, a to nejen před jejich zveřejněním, ale již v průběhu práce s nimi. Pokud anonymizace spočívající pouze kupř. v použití iniciál, není dostatečná, je vhodné v zájmu ochrany dotčených osob, aby informace o všech účastnících byly pseudonymizovány tak, aby nebyly rozpoznatelné nejen ze strany osob mimo instituci, ale též blízkými kolegy a kolegyněmi.

Jaká ochranná a prozatímní opatření instituce zajišťuje na podporu dotčených osob?

- V průběhu zjišťování relevantních informací, které nutně vyžaduje určitý čas, je vhodné nabídnout určitá prozatímní opatření na ochranu bezpečnosti a well-beingu dotčených osob. Ty zahrnují snadno dostupnou psychologickou³⁹ a právní pomoc ze strany poradenských center instituce nebo smluvených partnerů vně instituce. Dále by měly zahrnovat možnost dočasného zamezení kontaktu s původcem jednání. Přijetí těchto opatření by nemělo být na újmu osobě, která nebyla původcem daného jednání.⁴⁰

³⁶ Tomšej, J. (2020). Diskriminace na pracovišti. Grada.

³⁷ Viz např. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy, str. 8. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodne-ho_zachazeni57.pdf.

³⁸ Podstatou pseudonymizace dat je oddělení osobních údajů od ostatních dat tak, že nemohou být přiřazena konkrétní osobě bez použití dodatečných informací.

³⁹ Viz kupř. Univerzita Pardubice. (2023). Jak postupovat, když se na Univerzitě Pardubice setkáte se sexuálním obtěžováním? Manuál pro studenty Univerzity Pardubice, str. 3. Dostupné z: <https://www.upce.cz/upce/jak-ce-lit-nevhodnemu-chovani>.

⁴⁰ Více k možnostem zamezení původci jednání ve výkonu práce či její části, převedení na jinou práci viz Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineneho-nasilni-na-vysokych-skolach/>, str. 37. Viz též př. Masarykova Univerzita. (2023). Směrnice č. 1/2023, Ochrana práv. Čl. 5 odst. 2. Dostupné z: https://www.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Pred-pisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM01-23/138283507. Čl. 5 odst. 2.

Jaký je vztah projednání k jiným způsobům řešení vč. podání trestního oznámení?

- Předpis by měl zahrnovat informace o tom, že šetření oznámení v rámci instituce ne nahrazuje a zároveň nebrání řízení přestupkovému, trestnímu nebo občanskoprávní žalobě na původce jednání. **Je důležité upřesnit, že šetření oznámení v rámci instituce bude pokračovat bez přerušení i v případě, že je případ nahlášen státním orgánům / policii,** neboť cílem šetření oznámení v rámci instituce je **dodržování vnitřních pravidel instituce a splnění povinností instituce v oblasti pracovního a antidiskriminačního práva.**
- Zároveň je nutné dotčené osoby informovat o tom, že v případě, že by šetření skončilo rozvázáním pracovního poměru s původcem jednání a ten by namítal neplatnost výpovědi před soudem, dotčená osoba bude s nejvyšší pravděpodobností před soudem vystupovat v roli svědka/svědka. Pro případy těchto situací je vhodné, aby instituce dotčené osobě zprostředkovala právní konzultaci a pomoc.

Jaký bude postup zjišťování informací ze strany instituce? Jakými informacemi a materiály lze obsah oznámení podpořit („důkazy“)?

- V předpisu je vhodné uvést, že relevantní jsou i oznámení, pro která neexistují písemné důkazy nebo nahrávky. Jakkoliv může být složitější taková oznámení projednat, podkladem může být např. soukromá zpráva, v níž se dotčená osoba svěřila i osobě mimo instituci nebo svědectví osob blízkých dotčené osobě o tom, zda se jim svěřila nebo zda u ní zaznamenali změnu chování. *„Pokud jde o soukromé zprávy, zaměstnavatel nemá právo požadovat jejich předložení. Kterákoli ze stran se ale může rozhodnout, že mu je zpřístupní. Pokud zaměstnavatel zprávy obdrží, může do nich nahlédnout.“*⁴¹ Na podporu oznámení mohou být využity i písemné prameny jako pracovní e-maily.
- Osoba zodpovědná za šetření může oslovovat další osoby v rámci instituce s žádostí o podání informací, které by měly poskytnout svou součinnost.⁴² I v tomto případě je třeba maximálně šetřit práva dotčených osob a ptát se na co nejméně důvěrných informací.
- V průběhu zjišťování informací je důležité, aby se osoba, která stížnost podala, cítila slyšena a brána vážně. Vyhněte se nepřiměřené zátěži kladené na oběti/přeživší a přihlížející osoby spočívající např. v nutnosti opakovaně prezentace obsahu oznámení a relevantních informací.

⁴¹ Tomšej, J. (2020). Diskriminace na pracovišti. Grada.

⁴² Viz též př. Masarykova Univerzita. (2023). Směrnice č. 1/2023, Ochrana práv. Čl. 5 odst. 2. Dostupné z: https://www.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM01-23/138283507.

Co je výstupem šetření?

Nezbytnou součástí předpisu jsou informace o způsobu ukončení šetření. Pokud není oznámení odloženo, protože nespadá do působnosti předpisu, mělo by být šetření ukončeno vyhotovením **závěrečné zprávy**, v níž příslušná osoba nebo orgán konstatuje, zda došlo k porušení předpisů a jakým jednáním se tak stalo. Nezbytnou součástí závěrečné zprávy je též odůvodnění. Účelem zprávy o šetření je vytvořit podklady pro rozhodnutí vedení o případných sankcích a přijetí systémových opatření. Výstupem šetření však není uložení sankcí jako takových, neboť tato pravomoc náleží pouze vedení instituce. Písemná závěrečná zpráva je potřebná i z hlediska případného řízení před soudem, pokud by bylo rozhodnutí vedení napadeno.⁴³

Pro účely transparentnosti a zvyšování důvěry v instituci a její rozhodovací procesy je vhodné, aby součástí předpisu bylo ustanovení týkající se povinnosti zpracovat též výstupy k veřejné publikaci, a to dvojího druhu. Zaprvé krátké přísně pseudonymizované **stanovisko** sdělující, zda jednání tohoto druhu představuje, či nepředstavuje porušení předpisů. Zadruhé **souhrnnou výroční zprávu o činnosti**, která by měla zahrnovat jak výstupy šetření, tak rámcové údaje o konzultacích.

Jaké jsou důsledky porušení předpisů?

V případě, že bylo shledáno, že došlo k porušení předpisů, je na zodpovědných orgánech přistoupit ke krokům ve vztahu k původci jednání i ve vztahu k instituci jako celku.

Opatření směrem k původci jednání musejí být zvolena s ohledem na jejich přiměřenost a účinnost.⁴⁴

⁴³ Tomšej, J. (2020). Diskriminace na pracovišti. Grada.

⁴⁴ Více k této problematice viz Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, str. 36 an., dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-kteta-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineneho-nasilni-na-vysokych-skolach/>.

„Základem by mělo být vyhodnocení závažnosti daného jednání, a to i ve srovnání s jinými jednáními, které zaměstnavatel v minulosti řešil. Důležité je posoudit míru závažnosti následků a zasažení do práv osoby, vůči které dané jednání směřuje. Důležitým kritériem je očekávaná účinnost aplikovaného opatření, kdy cílem je jednak dosáhnout nápravy, jednak odradit zaměstnance a zaměstnankyně od dalších podobných jednání.“

Ve vztahu ke studujícím „mají vysoké školy pro řešení takového jednání k dispozici zejména disciplinární řízení podle zákona o vysokých školách.⁴⁵ To může nahradit v určitých případech i přestupkové řízení, ... 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.“⁴⁶

K nastolení bezpečného prostředí je klíčové zaměřit pozornost i k opatřením systémového charakteru. Poznatky z jednotlivých oznámení ve formě kauzistik je vhodné promítnout do preventivní činnosti zahrnující vstupní a návazná školení a do vnitřních předpisů tak, aby jejich obsah reflektoval jednání, které narušuje bezpečné prostředí v instituci.

⁴⁵ Viz § 64 a násl. zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

⁴⁶ Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., str. 33. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineného-nasilí-na-vysokých-skolách/>.



Příklady předpisů a metodických pokynů

Příklady souvisejících předpisů v České republice

Filmová akademie múzických umění. (2024). Výnos děkanky č. 3/2024, kterým se vydává Jednací řád Etické komise Filmové a televizní fakulty Akademie múzických umění v Praze.⁴⁷

Masarykova univerzita. (2023). Směrnice Masarykovy univerzity č. 1/2023, Ochrana práv.⁴⁸

Masarykova univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě.⁴⁹

Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy.⁵⁰

Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Statut Etické komise Univerzity Palackého v Olomouci v českém⁵¹ a anglickém jazyce.⁵²

47 FAMU. (2024). Výnos děkanky č. 3/2024, kterým se vydává Jednací řád Etické komise Filmové a televizní fakulty Akademie múzických umění v Praze. Dostupné z: <https://www.famu.cz/sharepoint-file/download/L3phcGlzeS1GQU1VL3Z5bm9zeS1kZwthbmEtRkFNVS9Ww71ub3MgZMSba2Fua3kgxi0uIDNfMjAyNF9KZWRuY-WPDrSDFmc0hZCBFdGlja80plGtVbWlZSBSGQU1VL1bDvW5vcyBkxJtrYW5reSDEJS4gM18yMDIOX0plZG5hY80tl-MWZw6FklEVLIEZBTUucGRm>.

48 Masarykova Univerzita. (2023). Směrnice č. 1/2023, Ochrana práv. Dostupné z: https://www.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM01-23/138283507.

49 Masarykova univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-reseni-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>.

50 Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

51 Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Statut Etické komise. Dostupné z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Statut_Eticke_komise_UP_ucin-1-_1-2024.pdf.

52 Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Statute of the Ethics Board. Dostupné z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Statut_Eticke_komise_UP_ucin-1-_1-2024_ENG.pdf.

Zahraníční předpisy identifikované v rámci projektu UniSAFE

V rámci projektu UniSAFE byly zmapovány 105 předpisů na 48 institucích v 15 zemích Evropy. Detailní informace týkající se jednotlivých předpisů strukturované podle institucí naleznete na webu projektu.⁵³ Ilustrativní příklady předpisů na zahraničních institucích:

- Univerzita Akureyri (Island). (2019). Pravidla pro řešení případů šikany, násilí, sexuálního nebo genderového obtěžování nebo genderově podmíněného nebo sexualizovaného násilí na univerzitě v Akureyri.⁵⁴
 - Univerzita v Kolíně nad Rýnem (Německo). (2022). Antidiskriminační směrnice.⁵⁵
 - Univerzita Jaume I (Španělsko). (2023). Postup v případě obtěžování.⁵⁶
 - Univerzita Deusto (Španělsko). Formulář žádosti o zahájení vnitřního předpisu o obtěžování.⁵⁷
 - University of Warwick (Spojené království). (2022). Postup řešení stížností studujících.⁵⁸
- Webové stránky obsahující všechny potřebné předpisy, pravidla a postupy pro studující včetně uživatelsky příjemného vizuálního zobrazení příslušných postupů.⁵⁹

⁵³ Huck, A., Andreska, Z., & Linkova, M. (2022). UniSAFE: vignettes. Dostupné z: <https://unisafe-gbv.eu/european-vignettes/>.

⁵⁴ Univerzita Akureyri (Island). (2019). Pravidla pro řešení případů šikany, násilí, sexuálního nebo genderového obtěžování nebo genderově podmíněného nebo sexualizovaného násilí na univerzitě v Akureyri. Dostupné z: <https://www.unak.is/english/university/governance/laws-and-regulations/regulations-on-responding-to-bullying-violence-gender-based-and-sexual-harassment-and-gender-based-and-sexual-violence-within-the-university-of-akureyri>.

⁵⁵ Univerzita v Kolíně nad Rýnem. (2022). Antidiskriminační směrnice. Dostupné z: https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Englisch/Anti-Discrimination_Directive_2022_bf.pdf.

⁵⁶ Univerzita Jaume I. (2023). Protocol for Cases of Harassment. Dostupné z: <https://ujiapps.uji.es/ade/rest/storage/NPBUPSYJWKN4TROMDXPVOLZ0L4LIJ9R>.

⁵⁷ Univerzita Deusto. Formulář žádosti o zahájení vnitřního předpisu o obtěžování. Dostupné z: <https://www.deusto.es/document/deusto/es/impreso-de-solicitud-de-inicio-del-protocolo-de-acoso.pdf>.

⁵⁸ University of Warwick. (2022). Postup řešení stížností studujících. Dostupné z: https://warwick.ac.uk/services/feedbackcomplaints/students/complaints/student_complaints_resolution_procedure_with_effect_from_2_november_2022.pdf.

⁵⁹ University of Warwick. Student Discipline and Resolution. Dostupné z: <https://warwick.ac.uk/services/student-discipline/regulations/>.

Zdroje

Literatura

Balkmar, D. (2022). Violence regimes. A useful concept for social politics, social analysis, and social theory. *Theory and Society*, 51, 565–594.

EU-OSHA. (2019). Psychosociální rizika a stres při práci [online]. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2019. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

Homfray, Š. (2022). Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, dostupné na: <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineneho-nasilii-na-vysokych-skolach/>.

Huck, A., Andreska, Z. & Linkova, M. (2022). UniSAFE: vignettes. Dostupné z: <https://unisafe-gbv.eu/european-vignettes/>.

Kelly, L. (1987). The Continuum of sexual violence. Pp. 46–60 in *Women, Violence and Social Control* edited by Jalna Hanmer, Mary Maynard. Palgrave Macmillan London. <https://doi.org/10.1007/978-1-34-9-18592-4>.

Linková, M., Andreska, Z. & Dvořáčková, J. (2023). White Paper for policymakers and institutional managers. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7870649>.

Madesi, V., Polykarpou, P., Mergaert, L., Wuiame, N., Linkova, M. & Andreska, Z. (2023). Developing a Protocol for addressing gender-based violence in research and higher education institutions: UniSAFE guidelines. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10579592>

Tomšej, J. 2020. Diskriminace na pracovišti. Grada.

Valkovičová, V. Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy, Inštitút pre výskum práce a rodiny, str. 41. Dostupné z: <https://ivpr.gov.sk/co-so-sexualnym-obtazovanim-prirucka-pre-vysoke-skoly-andrej-kuruc-veronika-valkovicova-2020/>.

Walby, S., Towers, J., & Francis, B. (2014). Mainstreaming domestic and gender-based violence into sociology and criminology of violence. *The Sociological Review*, 62(2), 187–214.
Hearn, J., Strid, S., Humbert, A. L., &

Zábrodská, K. (2023). Prevence šikany na pracovišti: Průvodce pro vysoké školy. Praha: Karolinum.

Zákony a podzákoné normy

Z. č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Z. č. 262/2002 Sb., zákoník práce.

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

Z. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

Z. č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů

Nařízení vlády č. 202/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu.

Předpisy českých institucí

FAMU. (2024) Výnos děkanky č. 2/2024 Etický kodex FAMU, dostupné z: <https://www.famu.cz/sharepoint-file/download/L3phcGlzeS1GQU1VL3Z5bm9zeS1kZWthbmEtRkF-NVS9Ww71ub3MgZMSba2Fua3kgxI0uIDJfMjAyNF9FdGlja809IGtvZGV4IEZBTUUVsO9b-m9ziGTEm2thbmt5IMSNLiAyXzlwMjRfRXRpY2VdVSBrb2RleCBGQU1VLnBkZg==>.

FAMU. (2024). Výnos děkanky č. 3/2024, kterým se vydává Jednací řád Etické komise Filmové a televizní fakulty Akademie múzických umění v Praze. Dostupné z: <https://www.famu.cz/sharepoint-file/download/L3phcGlzeS1GQU1VL3Z5bm9zeS1kZWthbmEtRkFNVS9Ww71ub3MgZMSba2Fua3kgxI0uIDNfMjAyNF9KZWRUyWpDrSDFmc0hZCBFd-Glja80PlGtvbWlzZSBGQU1VL1bDvW5vcyBkxJtrYW5reSDEjS4gM18yMDI0X0PlZG5hY80-tlMWZw6FkIEVLIEZBTUUCGRm>.

Masarykova Univerzita. (2023). Směrnice č. 1/2023, Ochrana práv. Dostupné z: https://www.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM01-23/138283507.

Masarykova univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-reseni-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>.

Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Etický kodex zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci, dostupné v českém jazyce z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Etický_kodex_UP_ucin_od_1-1-2024.pdf, v anglickém jazyce z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Etický_kodex_UP_ucin_od_1-1-2024_ENG.pdf.

Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Statut Etické komise. Dostupné z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Statut_Eticke_komise_UP_ucin-1-_1-2024.pdf.

Univerzita Palackého v Olomouci. (2024). Statute of the Ethics Board. Dostupné z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/Statut_Eticke_komise_UP_ucin-1-_1-2024_ENG.pdf.

Univerzita Pardubice. (2023). Jak postupovat, když se na Univerzitě Pardubice setkáte se sexuálním obtěžováním? Manuál pro studenty Univerzity Pardubice. Dostupné z: <https://www.upce.cz/upce/jak-celit-nevhodnemu-chovani>.

Předpisy zahraničních institucí

Univerzita Akureyri (Island). (2019). Pravidla pro řešení případů šikany, násilí, sexuálního nebo genderového obtěžování nebo genderově podmíněného nebo sexualizovaného násilí na univerzitě v Akureyri. Dostupné z: <https://www.unak.is/english/university/governance/laws-and-regulations/regulations-on-responding-to-bullying-violence-gender-based-and-sexual-harassment-and-gender-based-and-sexual-violence-within-the-university-of-akureyri>.

Univerzita Deusto. Formulář žádosti o zahájení vnitřního předpisu o obtěžování. Dostupné z: <https://www.deusto.es/document/deusto/es/impreso-de-solicitud-de-inicio-del-procedo-de-acoso.pdf>.

Univerzita Jaume I. (2023). Protocol for Cases of Harassment. Dostupné z: <https://uja-pps.uji.es/ade/rest/storage/NPBUPSYJWKDN4TRMDXPVOLZ0L4LIJ9R>.

Univerzita v Kolíně nad Rýnem. (2022). Antidiskriminační směrnice. Dostupné z: https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Englisch/Anti-Discrimination_Directive_2022_bf.pdf.

University of Warwick. (2022). Postup řešení stížností studujících. Dostupné z: https://warwick.ac.uk/services/feedbackcomplaints/students/complaints/student_complaints_resolution_procedure_with_effect_from_2_november_2022.pdf.

Jak na bezpečné a respektující pracovní a studijní prostředí:

Příprava předpisu upravujícího postup při řešení
případů narušení bezpečného prostředí
ve výzkumných a vysokoškolských institucích

Zuzana Andreska
Marcela Linková

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Jiřská 1, Praha 1

Vydání první

Praha 2024

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2024

Jazyková korektura: EKO Překlady s.r.o.

Grafika a sazba: Hedvika Vilinger Člupná

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených
činností CZERA financovaného MŠMT (identifikační kód MS2103).

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

Licenční podmínky navštivte na adrese creativecommons.org.



ISBN 978-80-7330-418-8 (print)

ISBN 978-80-7330-419-5 (online)

