

Minimální standard bezpečného prostředí pro kvalitní, udržitelnou a svobodnou výzkumnou a vzdělávací činnost

Bezpečné prostředí, tedy prostředí, „ve kterém je chování a jednání všech přítomných přirozeně vedeno principy kolegiality, integrity, rovnosti, respektu, otevřenosti a pozornosti k ostatním a kde jakákoliv forma nežádoucího chování, zastrašování, agrese, šikany nebo diskriminace je považována za nepřijatelnou,¹“ je považováno za podmínku pro úspěšné naplňování úlohy vysokých škol v oblasti vzdělávání i výzkumu². Úsilí o zajištění sociálního bezpečí zároveň přispívá k udržování pozitivní reputace nejen v českém, ale i mezinárodním kontextu.³ Dodržování standardů sociálního bezpečí navíc umožňuje přilákat a udržet talenty a vytvářet prostředí, v němž mohou vznikat excelentní výsledky a vzdělávat se budoucí vůdčí osobnosti české společnosti.

V posledních letech české vysoké školy a veřejné výzkumné instituce zintenzivnily práci na vytváření bezpečného prostředí.⁴ Vlivem vývoje evropské výzkumné politiky zahrnující důraz na genderovou rovnost,⁵ inovativních projektů věnovaných tématu sociálního bezpečí za podpory Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,⁶ mobilizace spolků studujících, které upozornily na problematiku chování a absenci nástrojů jejich řešení v kontextu mocenské nerovnosti,⁷ a rapidního nárůstu počtu vysokoškolských ombudsosob⁸ vzniklo mnoho opatření, analýz⁹ a doporučení,¹⁰ které zlepšují kvalitu prostředí pro studující i osoby zaměstnané.

Mnoho institucí využilo zavedení plánu genderové rovnosti jako příležitosti k přijetí kroků, jako je vytvoření mechanismů nahlašování, vytvoření pozice ombudsosoby, pojmenování forem problematického chování prostřednictvím Etického kodexu či Kodexu chování, pravidelný monitoring prevalence problematického chování, spolupráce se spolky studujících i externími expertkami a experty, pořádání preventivních osvětových kampaní či školení ke zvyšování povědomí o sexuálním obtěžování a genderově podmíněném násilí. Tato opatření přispívají ke zmírnění dopadů problematického chování a snížení prahu pro nahlašování problematického chování a získání potřebné pomoci.

Cílem tohoto dokumentu je sjednotit standardy sociálního bezpečí, a to jak v oblasti druhů opatření (část I), tak způsobů jejich implementace (část II). Tyto minimální standardy formulujeme s vizí bezpečného vysokoškolského a výzkumného prostoru, v němž na jednotlivých institucích, ani při přechodu mezi nimi, nebudou tolerovány problematické formy chování.

V návaznosti na výše uvedené rostoucí úsilí o vytváření bezpečného prostředí a při příležitosti 8. národní konference o genderu a vědě dne 10. září 2024 vyzýváme vysoké školy, veřejné výzkumné instituce, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Radu pro výzkum, vývoj a inovace, zřizovatele veřejných výzkumných institucí a další relevantní aktéry k přihlášení se k *Minimálním standardům bezpečného prostředí pro kvalitní, udržitelnou a svobodnou výzkumnou a vzdělávací činnost*.

I. Opatření pro bezpečné prostředí

K realizaci závazku vytvářet bezpečné prostředí je nezbytné přijmout ucelený soubor opatření zahrnující minimálně:

1. **písemné ukotvení institucionální politiky** k bezpečnému prostředí zahrnující kodex chování, procesní úpravu jeho vymáhání a institucionální plán řešení této problematiky např. ve formě Plánu genderové rovnosti nebo Etického kodexu či Kodexu chování. Institucionální politika by měla:
 - a. **zohlednit nerovné mocenské** vztahy v akademickém prostředí i společnosti jako celku (z důvodu pohlaví, etnicity, zdravotního stavu, sociální původu, majetku, sexuální orientace aj.), které přispívají ke zvýšení rizika výskytu problematických forem chování a staví zejména studující, včetně doktorského stupně, a osoby na počátku vědecké dráhy do zranitelné pozice, čímž je ohrožena jejich důstojnost, a studijní a pracovní budoucnost,
 - b. zajistit **systemové** řešení, v jehož centru stojí **podpora a ochrana** dotčených osob před zásahy do důstojnosti a soukromí šířením důvěrných informací, bagatelizací a reviktimizací či retraumatizací v případě závažných forem násilí,
 - c. **pokrývat širokou paletu problematického chování**,¹¹ včetně zdánlivě „nevinných“, „mírných“ a nenápadných forem chování;
2. **preventivní** opatření k identifikaci a eliminaci rizik zahrnující zvyšování povědomí o problematickém chování a vytváření bezpečného pracovního a studijního prostředí např. pomocí vstupního a průběžného vzdělávání, zahrnujícího relevantní vzorové kazuistiky, přizpůsobeného jednotlivým rolím v rámci instituce (vedoucí pozice, pozice odpovědné za řešení případů, studující apod.) s cílem podpořit změny ve vzorcích chování;
3. průběžný sběr a analýzu dat o **výskytu všech forem chování, která narušují bezpečné prostředí** např. prostřednictvím tematických průzkumů a hodnocení výuky či zaměstnanecké spokojenosti a analýzy dat z oznámení za účelem identifikace zdrojů hrozeb a konkrétních ohrožených skupin;
4. písemně ukotvené srozumitelné postupy řešení oznámení pro nízkoprahový **příjem a řešení oznámení** a zdroji zahrnující:
 - a. zřízení pozice ombudsovy s potřebným zázemím,
 - b. rozdělení rolí osob účastných na řešení,
 - c. stanovení časového rámce,
 - d. vymezení práv dotčených osob i původce jednání,
 - e. přístupu zaměřeným na potřeby dotčených osob a trauma informovaný přístup k nim zahrnující nástroje podpory a ochrany dotčených osob prostřednictvím anonymního oznamování a zamezení kontaktu;
5. zprostředkování **podpory** zahrnující psychologické a případně právní poradenství pro osoby dotčené problematickým chováním;

6. vyjasnění opatření, která mohou být použita ve vztahu k původci jednání narušujícího bezpečné prostředí, zahrnující jak nástroje (**pracovně-právního a disciplinárního**) postihu, **tak nástroje preventivní**, které směřují k zabránění opakování jednání;
7. **navázání a udržování partnerství** s příslušnými aktéry uvnitř i vně instituce zahrnující zástupce osob studujících i zaměstnaných, poradenská centra, relevantní spolky a ombudsovo, organizace poskytující služby obětem sexuálního násilí nebo orgány na národní úrovni, aj.

II. Odpovědnost za implementaci

Implementace přijatých opatření, směřujících k vytvoření bezpečného prostředí, musí být podpořena specifickými kroky instituce k udržitelnosti a kvalitě nastaveného systému prostřednictvím:

1. stanovení **osoby odpovědné za agendu bezpečného prostředí** v nejvyšším vedení instituce, která bude odpovědná za tvorbu a důslednou implementaci opatření;
2. zajištění **dostatečných finančních, časových a lidských zdrojů** pro realizaci opatření;
3. **vzdělávání** všech osob odpovědných za vytváření bezpečného prostředí a přijímání oznámení, tedy jak osob v přímém kontaktu s dotčenými osobami, tak osob v nejvyšším vedení instituce;
4. proaktivní, přístupná a otevřená **komunikace** směrem k osobám v instituci, specificky vůči osobám dotčeným problematickým chováním a původcům jednání, i směrem k veřejnosti, a to včetně **zveřejňování srozumitelně prezentovaných informací** o problematickém chování, postupech oznamování případů, a to jak online, tak v budově instituce;
5. průběžného **monitorování** zavedených politik z čl. I odst. 1 a z nich vyplývajících opatření zahrnující sběr dat o hlášených případech umožňující jejich analýzu z hlediska faktorů ovlivňujících výskyt problematického jednání na (pozice v instituci, akademická hodnost, dále zdravotní stav, sexuální orientace a genderová identita, pokud s jejich sdělením dotčená osoba souhlasí);
6. **pravidelné evaluace** zavedených opatření za účelem posouzení jejich účinnosti ve světle stanovených cílů v institucionální politice;
7. **podpory vzájemného učení**, výměny zkušeností a koordinace aktivit v rámci instituce i mezi institucemi.

Připomínajíce

- závazek vlády vytvořit prostředí pro růst motivace k výzkumné kariéře včetně podpory zisku HR Excellence in Research Award a snižování genderových nerovností v [Národní politice výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+](#) ze dne 20. 7. 2020,
- závazek vlády zvyšovat kvalitu a transparentnost řízení lidských zdrojů na vysokých školách a ve výzkumných institucích a podpořit zavádění plánů genderové rovnosti v institucích VaVal ve [Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030](#) ze dne 8. 3. 2021,
- závazek Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy přinášet impulzy pro rozvoj vysokých škol směrem k vyšší kvalitě, otevřenosti a mezinárodní konkurenceschopnosti ve [Strategickém záměru ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 ze dne 30. 6. 2020](#),
- [Call for action za bezpečnější a respektující akademické prostředí](#) podpořený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy při příležitosti [konference českého předsednictví v Radě EU na téma potírání genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí](#) ve dnech 24. a 25. 11. 2022,
- kontinuální důraz Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na nastolování sociálního bezpečí skrze posilování etických principů v prostředí vysokých škol, včetně opatření proti diskriminaci a sexuálního obtěžování pomocí [Programu podpory rozvoje oblasti vysokého školství](#), resp. [Centralizovaných rozvojových programů](#), monitoringu opatření prostřednictvím [výročních zpráv vysokých škol](#) a předložené [novely zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách](#) zakotvující kontaktní místo určené mj. pro předcházení a řešení případů diskriminace a zajišťování rovného zacházení a bezpečného prostředí na vysoké škole,
- [doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů](#) ze dne 5. 6. 2023 Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy rozvíjet aktivity zahrnující mj. mechanismy k účinnému předcházení, potírání a monitorování výskytu genderově podmíněného násilí vč. sexuálního obtěžování a dalšího nevhodného jednání, jako je diskriminace, šikana, ad. (například zřízením pozice ombudsovy nebo jiného obdobného pracovního místa pro přijímání a prošetřování oznámení studujících a poskytnutí odborné pomoci),
- závazek Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy zajišťovat nabídku školení k prevenci genderově podmíněného násilí vč. sexuálního obtěžování a zneužívání pro všechny akademické pracovníky a pracovnice a další zaměstnance a zaměstnankyně na všech úrovních vysokých škol a motivace k účasti na těchto školeních v [Akčním plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026](#) ze dne 23. 8. 2023,
- závazek Evropské komise ve [Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025](#) posilovat genderovou rovnost ve výzkumu prostřednictvím programu Horizont Evropa zahrnující přijetí plánů genderové rovnosti ze strany žadatelských institucí jako kritéria způsobilosti,
- závazek Rady EU věnovat pozornost genderové rovnosti jako jedné z akcí směřujících k realizaci priorit Evropského výzkumného prostoru ve svých [Závěrech o novém evropském výzkumném prostoru](#) ze dne 1. 12. 2020,

- závazek členských států EU potírat genderově podmíněné násilí, řešit absenci odpovídajících politik a nástrojů ve světle intersekcionální genderové nerovnosti vyjádřený v [Lublaňské deklaraci o genderové rovnosti ve výzkumu a inovacích](#) ze dne 26. 11. 2021,
- závazek členských států a Komise vytvořit základní evropskou strategii pro kodex chování na principu nulové tolerance k genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování v rámci Politické agendy Evropského výzkumného prostoru 2022 – 2024,
- doporučení Rady EU členským státům řešit genderově podmíněné násilí v rámci vytváření důstojného a etického pracovního prostředí ve výzkumu v [Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě](#) ze dne 13. 12. 2023, jejichž součástí je revidovaná Evropská charta pro výzkumné pracovníky a pracovnice, která zdůrazňuje, že zaměstnavatelé by měli zajistit pracovní podmínky a prostředí, které podporují duševní zdraví a fyzickou pohodu výzkumných pracovníků a pracovnic, včetně vhodných postupů pro prevenci a řešení genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování a reflexi intersekcionální genderové nerovnosti,
- výzvu Evropského parlamentu členským státům EU, aby zavedly spravedlivé a transparentní postupy pro řešení různých forem obtěžování a zneužívání v akademických systémech, které mohou obzvláště ovlivnit kariéru začínajících výzkumných pracovníků a pracovnic, jež jsou stále velmi závislí na referencích a doporučeních od seniorních akademických pracovníků a pracovnic, aby uspěli ve své akademické kariéře v [Usnesení Evropského parlamentu o mladých výzkumných pracovnících](#) ze dne 14. 12. 2023.

¹ Universiteiten van Nederland 2019 Statement sociale veiligheid binnen onze universiteiten: voor een veilige, open en respectvolle sector. Dostupné z <https://www.universiteitenvannederland.nl/-2--sociale-veiligheid-binnen-onzeuniversiteiten--voor-een-veilige--open-en-respectvolle-sector.html>.

v Stulík, O., Štollová, S., Toušek, L. 2022. Sociální (ne)bezpečí na českých vysokých školách. Analýza strategických a legislativních dokumentů na českých VŠ.

² Ellemers, N. et al. 2022. *Social Safety in Dutch Academia. From Paper to Practice*. Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. Dostupné z <https://storage.knaw.nl/2022-07/KNAW-advisory%20report%20-%20Social%20Safety%20in%20Dutch%20Academia%20-%20July%202022.pdf> [cit. 2023-06-01], str. 11.

³ Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě ze dne 13. 12. 2023, jejíž součástí je revidovaná Evropská charta pro výzkumné pracovníky. Dostupné z <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15135-2023-ADD-1/cs/pdf>.

⁴ Zásadním krokem bylo společné úsilí vysokých škol vyvinuté v rámci projektu „Sociální bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky.“

Souhrnná data viz též: Donovalová, A., Tenglerová, H. 2023. Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost Zpráva k lednu 2023. Sociologický ústav, AV ČR. Dostupné z

<https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Anal%3%BDza%20PI%3%A1n%5%AF%20genderov%3%A9%20rovnosti%20ve%5%99ejn%3%BDch%20vysok%3%BDch%20%5%A1kol%20a%20ve%5%99ejn%3%BDch%20v%3%BDzkumn%3%BDch%20instituc%3%AD> upraveno.pdf.

Donovalová, A., Linková, M. 2023. Genderově podmíněné násilí a sexuální obtěžování na vysokých školách. Analýza výročních zpráv vysokých škol. Sociologický ústav, AV ČR. Dostupné

z https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderove_podminene_nasili_A5_2023.pdf.

⁵ Zavedení plánu genderové rovnosti jakožto kritéria způsobilosti pro účast v evropských i domácích grantových programech od roku 2022 (Horizont Evropa, GA ČR, TA ČR). Evropská komise. Horizon Europe Work Programme 2021-2022. 13. General

Annexes. Rozhodnutí C(2022)2975 ze dne 10. května 2022. Dostupné z https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf [cit. 2023-06-01].

⁶ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy podpořilo prostřednictvím Centralizovaného rozvojového programu projekty zaměřené na akademickou etiku, včetně problematiky sociálního bezpečí. Viz <https://www.akademickaetika.cz/o-projektu/>.

⁷ Čtvrtá vlna na Akademii výtvarných umění (2016), Ne!musíš to vydržet na DAMU, JAMU a FAMU (2021), Iniciativa Nahlas na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy (2022), Feministický univerzitní kroužek na Západočeské univerzitě (2022), SVAM na Masarykově univerzitě (2022) a další.

⁸ Ombudsosoby, jejichž počet aktuálně čítá několik desítek, jsou od r. 2023 sdružené v Školské ombuds platformě z.s. Viz: <https://ombudsplatforma.cz/>.

⁹ Viz kupř. Toušek, L., Tyrychtrová, A., Fatková, G. 2023. *Analýza kritických míst institucionálních postupů v oblasti sociálního bezpečí na veřejných vysokých školách*. FF ZČÚ. Dostupné z https://www.akademickaetika.cz/static/useruploads/files/analyza_kritickyh_mist_postupu_soc_bezpeci.pdf.

¹⁰ Homfray, Š. 2022. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z <https://genderaveda.cz/nkc-vydava-prarucku-ktera-shrnuje-pravni-aspekty-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach/>.

Smužová, T. 2023. *Ombudsosoby a osoby v obdobném postavení. Doporučení pro vysoké školy*. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z https://akademickaetika.cz/static/useruploads/files/doporuzeni_ombudsosoby.pdf.

Zábrodská, K. 2023. *Prevence šikany na pracovišti: Průvodce pro vysoké školy*. Praha: Karolinum. Dostupné z <https://www.akademickaetika.cz/static/useruploads/files/prevence-sikany-na-pracovisti.pdf>.

Doporučení v rámci své činnosti přinášejí též ombudsosoby s unikátním vhladem do problematiky nepřijatelného chování. Viz např. Polák, P. 2024. *Spojená první a druhá zpráva o činnosti ombudsmana DAMU*. Praha: DAMU. Dostupné z https://www.damu.cz/media/prezentace_AS_DAMU_Zpr%C3%A1va_o_%C4%8Dinnosti_ombudsmana_DAMU_-_%C3%BAnor_2024.pdf.

¹¹ Kelly, L. 1987. The Continuum of sexual violence. In HANMER, J., M. MAYNARD. *Women, Violence and Social Control*. London: Palgrave Macmillan, str. 46-60. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4>.