Stanoviska a závazná pravidla k projevům šikany, sexuálnímu obtěžování, zneužití autority

*Univerzita Karlova usiluje o **pracovní, vzdělávací a sociální prostředí**, v němž jsou **respektována práva a důstojnost** všech členů a členek univerzitní komunity.*

***Filozofická fakulta Univerzity Karlovy** (FF UK) se v této souvislosti zavazuje činit potřebné kroky k zajišťování pozitivního studijního a pracovního prostředí, což zahrnuje i přístup **nulové tolerance k šikaně, sexuálnímu obtěžování a zneužívání autority**. Stejně tak se FF UK zavazuje poskytovat včasnou podporu těm, kteří se stali obětí takového chování, podniknout rychlé a spravedlivé šetření a hledat efektivní řešení a nápravu.*

Definice projevů nevhodného chování

Co je šikana?

Šikana je jakékoliv chování, jehož záměrem je zejména **ublížit, ohrozit, ponížit nebo zastrašovat** jiného člověka, případně skupinu osob. Jde o cílené a opakované užití fyzických a/nebo psychických útoků jedincem nebo skupinou vůči jedinci či skupině, kteří se z nejrůznějších důvodů nemohou bránit. Konkrétně může jít o jakýkoli verbální nebo fyzický akt či jakoukoliv elektronickou komunikaci, jež má za cíl způsobit fyzickou újmu nebo značné emocionální vypětí, a tím nepříznivě ovlivňuje schopnost jiné osoby účastnit se vzdělávacích programů nebo aktivit univerzity nebo z nich mít prospěch.

Šikana se může týkat nejen studentů/ek, ale i pedagogů/žek a ostatních zaměstnanců/kyň. Šikanou v této souvislosti jsou i absurdně těžké nebo stále se měnící studijní nebo pracovní povinnosti, verbální či jiné ponižování jednotlivců nebo skupin osob apod.

Co je zneužití autority?

V univerzitním prostředí získává zejména pedagog/žka svým formálním postavením významnou autoritu a pravomoci. U pedagogů/žek, ale i některých dalších zaměstnanců/kyň, jde specificky o akademickou, administrativní, kontrolní a hodnotící pravomoc, či o vliv na studenty/ky. Zneužití autority má mnoho různých podob s rozdílnou závažností, mezi možné případy patří např.:

- protekcionářství;
- diskriminace na základě pohlaví, sexuální orientace, rasové a etnické identity nebo věku;
- požadavky na plnění úkolů soukromé povahy.

Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky by si měli/y uvědomit rizika spojená třeba i s **konsensuálními vztahy mezi pedagogy/žkami, zaměstnanci/kyněmi a studenty/kami**.

Konsensuální vztah, v němž má pedagog/žka, či jiný zaměstnanec/kyně akademickou, administrativní, kontrolní, hodnotící nebo jinou pravomoc nebo vliv na studenty/ky, vyvolává obavy o objektivitu a spravedlnost, zároveň může ovlivnit míru spravedlivého přístupu u pedagoga/žky. **Mohou vést ke střetu zájmů a zneužívání autority**. Tyto vztahy mohou poškozovat ostatní v akademickém prostředí a vést ke stížnostem třetích stran ze skutečných nebo domnělých případů neoprávněných výhod a/nebo omezených příležitostí.

I mimo vztahy, které formálně podléhají ustanovením **správního řádu**, je nanejvýš vhodné se obdobně řídit v něm stanoveným pravidlem o podjatosti (**§ 14 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb.**, správní řád, ve znění pozdějších předpisů): *„Každá osoba bezprostředně se podílející na výkonu pravomoci správního orgánu (dále jen „úřední osoba“), o níž lze důvodně předpokládat, že má s ohledem na svůj poměr k věci, k účastníkům řízení nebo jejich zástupcům takový zájem na výsledku řízení, pro nějž lze pochybovat o její nepodjatosti, je vyloučena ze všech úkonů v řízení, při jejichž provádění by mohla výsledek řízení ovlivnit*.“

Co je sexuální obtěžování?

Sexuálním obtěžováním rozumíme **nežádoucí chování, které má sexuální povahu** a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, 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.

Sexuálním obtěžováním se dle **antidiskriminačního zákona** (**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) rozumí nežádoucí chování sexuální povahy,

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Konkrétně se pak může jednat například o sexuální návrhy,

nabízení výhod za intimní sblížení či naopak vyhrožování v případě odmítnutí (např. udělení zápočtu, zkoušky nebo dobré známky, povýšení, finanční odměny či další jiné výhody). Dále různé formy psychického nátlaku, jako je například odlišné zacházení na základě pohlaví, nevyžádané materiály zobrazující ženy či muže jako sexuální objekty, vystavování a distribuce pornografických materiálů nebo ponižující poznámky.

Pravidla a doporučení

Naše fakulta v návaznosti na Etický kodex Univerzity Karlovy a stanovisko Univerzity Karlovy o sexuálním obtěžování deklaruje, že každý člověk má právo očekávat profesionální chování od ostatních a je také sám/sama odpovědný/á za své chování vůči ostatním. **Všichni pak mají osobní odpovědnost za dodržování těchto zásad a principů**:

- chovat se k ostatním důstojně a s úctou,
- netolerovat žádnou formu šikany, sexuálního obtěžování, či zneužívání autority a v případě, že se stanou jeho svědky, na nepřijatelné chování upozornit nahlášením nebo oficiálním ohrazením se (viz možnosti níže v části Hlášení incidentů),
- podporovat každého/každou, kdo se cítí být obětí takového nepřijatelného chování, včetně propojení na externí pomoc a psychickou podporu pro podání formální stížnosti, pokud bude třeba.

Aby zaměstnanci/kyně a studenti/ky pomohli **snížit riziko obvinění z šikany, sexuálníh**o obtěžování, či zneužití autority

pedagoga, je vhodné, aby:

- udržovali/y přiměřený fyzický a emocionální odstup od studentů/ek (či zaměstnanců/kyň na straně druhé) a plnili/y své univerzitní povinnosti v nejlepším zájmu univerzity bez zvýhodňování jakéhokoli jednotlivého člena akademické obce před jiným;
- používali/y univerzitní e-mailový účet, univerzitní telefon, univerzitní software a aplikace pro komunikaci s členy/kami akademické obce tam, kde je to možné;
- nepožadovali/y od studenta/ky (či zaměstnanců/kyň na straně druhé) osobní údaje, pokud to není relevantní pro studium a akademickou práci;
- zaměstnanci/kyně by měli/y pečlivě zvážit, než sdělí své osobní mobilní telefonní číslo studentovi/ce, přičemž je zřejmé, že v některých případech to může být po zvážení jiných alternativ nevyhnutelné (např. při organizaci, či účasti na konferenci, při exkurzích stážích apod.);
- odkázali/y studenty/ky s potřebami podpory na příslušnou univerzitní podpůrnou službu a omezili/y svou roli při poskytování osobní psychologické či jiné podpory studentovi/ce tam, kde to není součástí pracovních povinností;
- pokud je to možné, zajistili/y, aby se schůzky a diskuse konaly na akademické půdě nebo v jiných prostorách spravovaných či užívaných univerzitou; pokud to není možné, zajistili/y, aby se schůzka konala na veřejném místě, jako je např. knihovna;
- pokud je to logisticky možné, dodržovali/y stejné pokyny i v případě práce v terénu se studenty, účasti na konferencích a jakýchkoli jiných univerzitních aktivitách mimo obvyklé pracoviště;
- v případě, že existuje, či vznikne nesymetrický vztah (ať už mezi nadřízenými a podřízenými na pracovišti anebo mezi pedagogem/žkou a studentem/kou), je třeba

odmítnout účast na jakékoli hodnotící nebo supervizní akademické činnosti dané/ho studenta/ky, nebo si vyžádat přítomnost, či supervizi nezávislé osoby, která zaručí nestrannost hodnocení.

Oznamování

Postup

Pokud se stanete svědky, či obětí nevhodného chování, využijte prosím jednu z následujících možností nahlášení incidentu:

1. Zadejte podnět skrze **elektronickou aplikaci Nenech to být (NNTB)**. Je možné jej zadat **i anonymně** a je třeba vybrat, zda bude adresován
    - děkance FF UK;
    - proděkance pro studium a přijímací řízení;
    - zástupkyni akademických pracovníků v akademickém senátu, či
    - zástupkyni studentů v akademickém senátu.

2. Můžete též kontaktovat ombudsmanku Univerzity Karlovy dr. Kateřinu Šámalovou, kontaktní informace najdete zde, postup pro podání podnětu pak zde.

Způsob vyřízení podnětu

Způsob vyřízení podnětu bude stanoven podle toho, co je jeho obsahem.

- **Podněty konkrétní povahy**, týkající se např. jednání konkrétní osoby, budou prověřeny a bude naší snahou najít řešení situace. V součinnosti všech zainteresovaných stran je možné dále postupovat například rozhovorem s osobou, proti níž podnět směřuje či mediací (vždy ale po předchozím souhlasu autora podnětu s postupem). Úkolem systému není vést vyšetřování ani provádět dokazování v rozsahu běžném např. pro soudní řízení. V rámci vyřizování podnětu ale bude nezbytné zjistit stanovisko všech zúčastněných osob a ověřit okolnosti, které oznamovatel považoval za závažné.

- **Podněty obecné povahy**, týkající se např. pracovního prostředí na fakultě, budou prověřeny do takové míry, do jaké je to možné s ohledem na jejich obecnost, a mohou posloužit pro přijímání systémových opatření.

V obou případech tak budou činěny kroky směřující k vyřešení situace a ochraně oběti, pokud je potřeba.

Přístup k obsahu podnětu v aplikaci Nenech to být

Systém NNTB spravuje Filozofická fakulta Univerzity Karlovy a provozovatel systému nemá k datům přístup. K podnětu má přístup pouze osoba, jíž je podnět adresován. Se souhlasem toho, kdo podnět podal, může být obsah podnětu za účelem jeho řešení sdělen dalším osobám (např. děkance, v případě, že podnět vyžaduje přijetí dalších opatření).

- **Anonymní podněty.** Naprosto respektujeme fakt, že v některých případech se oznamovatel obává sdělit své jméno, a akceptujeme i podněty podané anonymně. V

některých případech ale anonymní forma podnětu může zkomplikovat nebo i znemožnit jeho prověření. Vyhrazujeme si také právo ověřovacími otázkami zkontrolovat, zda tazatel skutečně pochází z naší fakulty.

- **Po podání podnětu** obdrží adresát podnětu obdrží e-mail s upozorněním na nový podnět. Co nejdříve začne podnět řešit, komunikovat s oznamovatelem a postupovat podle povahy podnětu. Každý z adresátů je vázán mlčenlivostí, všechny podněty jsou archivovány a jejich množství i povaha jsou pravidelně vyhodnocovány s cílem zlepšit pracovní i studijní prostředí na fakultě.

Principy práce s podněty

- **Důvěra**. Cílem je nastavit systém, v němž se lidé nebojí napsat o svých problémech.
- **Otevřenost**. S podnětem může přijít kdokoliv. Podněty jsou přijímány neanonymní i anonymní (podle rozhodnutí autora podnětu).
- **Rychlost.** Naší snahou bude řešit podněty v nejkratších možných lhůtách a průběžně podatele informovat o vývoji.
- **Diskrétnost.** Celý systém funguje na zásadě přísné mlčenlivosti, která neplatí jen tehdy, je-li to s podatelem výslovně odsouhlaseno.
- **Podpora.** Všechny osoby, které podněty zpracovávají, prošly školením krizové intervence a mají podporu psychologické a konzultační supervize z katedry psychologie Filozofické fakulty. Jejich cílem je poskytnout podporu těm, kteří ji potřebují, či je odkázat na odbornou pomoc.
- **Presumpce neviny**. Ctíme zásadu presumpce neviny, což ale

neznamená, že se nesnažíme zjistit, co se ve skutečnosti událo. Uděláme vše proto, abychom podnět řádně vyřešili.