

Vyřizuje:
Kancelář AV ČR

Č. j.:
AVCR 3409/2024 SPO

URL:
http://interni.avcr.cz/Dokumenty/Interni_normy/

Interní předpisy

Akademie věd ČR

Pokyn Akademické rady Akademie věd ČR č. 6

ze dne 28. května 2024,

kterým se vydává Kodex chování v Akademii věd ČR

Pokyn rozeslán dne 10. června 2024

§ 1

Základní ustanovení

Tento pokyn je vydáván za účelem vytváření a kultivace spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí v Akademii věd ČR a na pracovištích Akademie věd ČR.

§ 2

Kodex chování v Akademii věd ČR byl schválen usnesením 35. zasedání Akademické rady AV ČR dne 30. 4. 2024. Vysvětluje pojmy, jako jsou respekt, násilí na pracovišti nebo genderově podmíněné násilí a deklaruje principy žádoucího chování osob.

§ 3

Kodex chování v Akademii věd ČR doplňuje, upřesňuje a tím podporuje Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd ČR, schválený usnesením LXIII. zasedání Akademického sněmu dne 16. 4. 2024.

§ 4

Kodex chování v Akademii věd ČR je uvedený v příloze tohoto pokynu.

§ 5

Účinnost

Tento pokyn nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2024.

prof. RNDr. Eva Zažímalová, CSc., dr. h. c.
předsedkyně AV ČR

Příloha:

Kodex chování v Akademii věd ČR

Kodex chování v Akademii věd ČR

Obsah

Preambule	1
1. Respekt	2
2. Nediskriminace	3
3. Násilí, obtěžování a šikana	3
4. Genderově podmíněné násilí	4
5. Poctivost, odpovědnost a spravedlivý přístup	5
6. Transparentnost a střet zájmů	5
7. Zvláštní odpovědnost osob ve vedoucích pozicích	6
8. Shrnutí	6
9. Závěrečné ustanovení	7

Preambule

Posláním Akademie věd České republiky je uskutečňování výzkumu, což v sobě zahrnuje stálou snahu posouvat hranice lidského poznání a přispívat k řešení naléhavých společenských výzev. Jde o poslání, které má mimořádný celospolečenský význam. K jeho naplňování je nezbytná důvěra a podpora veřejnosti. Nejen proto Akademie věd České republiky (dále též „Akademie věd ČR“ nebo „AV ČR“) dbá o svou dobrou pověst a dodržování etických principů ve své činnosti a v činnosti svých pracovišť.

Kodex chování v Akademii věd ČR (dále „Kodex chování“ nebo „Kodex“) si klade za cíl předcházet vzniku nežádoucího chování (dále definováno v jednotlivých kapitolách), které by mohlo ohrozit spokojenost, bezpečnost a motivaci pracujících v prostředí Akademie věd ČR nebo poškodit důvěryhodnost Akademie věd ČR.

Akademie věd ČR je široké vědecko-výzkumné společenství, které je tvořeno jak Akademii věd ČR jako organizační složkou státu, tak padesáti čtyřmi pracovišti, které AV ČR zřizuje a které jsou samostatnými právníckými osobami – veřejnými výzkumnými institucemi (dále též „pracoviště“). Tento Kodex se týká

všech fyzických osob působících v rámci společenství Akademie věd ČR bez ohledu na jejich pracovněprávní vztah, pracovní zařazení (dále jen „zaměstnanci a zaměstnankyně“), zásluhy, zkušenosti nebo akademické hodnosti, a to včetně studujících a externě spolupracujících osob.¹

Kodex chování se zaměřuje zejména na otázky *bezpečného pracovního prostředí* a dotýká se všech složek Akademie věd ČR a všech osob působících v Akademii věd ČR bez ohledu na jejich zařazení, zatímco **Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd ČR** se zaměřuje především na etické otázky související s vědecko-výzkumnou činností vykonávanou na pracovištích Akademie věd ČR (dále „Etický kodex“). Smyslem Kodexu chování je přispívat k vytváření a kultivaci *spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí* pro všechny bez rozdílu, založeného na vzájemném respektu, profesionální odpovědnosti a bezúhonnosti tak, aby Akademie věd ČR mohla co nejlépe naplňovat své poslání a závazky vůči společnosti. Kodex chování proto doplňuje, upřesňuje a tím podporuje Etický kodex, zejména v jeho ustanoveních týkajících se obecných mravních principů a zásad, vztahování se ke kolegyním a kolegům nebo chování autorit. Kodex chování také vysvětluje pojmy jako jsou *respekt, násilí na pracovišti nebo specificky genderově podmíněné násilí*.

1. Respekt

Respekt (nebo také osobní úcta) je ohleduplnost vůči právům, potřebám a pocitům druhých. Liší se od úcty, kterou chováme k druhým pro jejich schopnosti, kvality či úspěchy. Úctou lze nabýt nebo ztratit. Naproti tomu respekt si zaslouží každý člověk bez ohledu na titul nebo postavení.

Zaměstnanci a zaměstnankyně si za všech okolností projevují vzájemný respekt. Vzájemný respekt má klíčový význam při vytváření *spravedlivého, otevřeného a důstojného prostředí* a při předcházení vzniku nežádoucího chování, jako je diskriminace, obtěžování, předsudky, šikana, násilí a zneužívání postavení.

Projevy respektu zahrnují:

- rovné zacházení bez ohledu na věk, pohlaví, sexuální orientaci, postižení, rasu či přesvědčení,
- důstojné zacházení se všemi za všech okolností,
- snahu porozumět – empatii, ochotu naslouchat, ohled vůči potřebám druhých,
- otevřenou a spravedlivou komunikaci, upřímnost a konstruktivní kritiku.

Projevy chybějícího respektu jsou především:

- chování, které ponižuje nebo ztrapňuje jinou osobu na základě jejích vlastností nebo přesvědčení,
- nespravedlivé zacházení motivované charakteristikami, jako je věk, pohlaví, sexuální orientace, postižení, rasa, přesvědčení, společenské a akademické postavení nebo postavení v hierarchii pracoviště,
- vyjadřování předpojatých, nespravedlivých a nepřiměřených názorů na jinou osobu.

¹ Pokud není uvedeno jinak, pro účely tohoto kodexu se Akademií věd ČR rozumí toto společenství.

2. Nediskriminace

Diskriminace značí nerovné zacházení s lidmi zejména s ohledem na pohlaví, genderovou identitu, sexuální orientaci, rasu, barvu pleti, jazyk, věk, zdravotní způsobilost, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, sociální původ, příslušnost k národnosti nebo etnické menšině nebo jiné postavení. Diskriminace také označuje situaci, při které osoba nemůže uplatňovat svá práva ve stejné míře jako ostatní.

Přímou diskriminací se rozumí případy, kdy je s jednou osobou z výše zmíněných důvodů zacházeno méně příznivým způsobem než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. *Nepřímou diskriminací* se rozumí případy, kdy zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe uvádí jednu osobu do nevýhody v porovnání s jinými osobami. Je to jednání, kdy subjekt (např. zaměstnavatel) jedná v mezích práva, ale ve svém důsledku tímto jednáním dochází k diskriminaci.

Projevy diskriminace vytvářejí atmosféru, ve které se dotčené osoby mohou cítit nesvobodně, nevděčně nebo ohroženě. Akademie věd ČR jakýkoliv projev diskriminace odmítá a buduje prostředí, ve kterém mají všechny osoby i přes své odlišnosti rovný přístup k příležitostem a těší se stejnému zacházení.

Předpokládá se, že zaměstnanci a zaměstnankyně se zejména vyvarují projevů diskriminace a uplatňování genderových, kulturních a dalších stereotypů a proti takovým projevům vystupují.

3. Násilí, obtěžování a šikana

Akademie věd ČR se vymezuje proti jakýmkoli projevům a formám násilí, obtěžování nebo šikany na pracovišti. Nevhodné a nepřijatelné formy chování jsou zejména:

- *stalking* – pronásledování či opakované obtěžování zprávami,
- *fyzické násilí* – kopání, strkání, údery nebo omezování v pohybu,
- *psychické násilí* – například nadávky, urážky, ponižování, zesměšňování, skákání do řeči, záměrné opomíjení v komunikaci,
- *ekonomické násilí* – znemožňování přístupu ke grantům, k prostředkům na pracovní cesty, například ve srovnání s kolegy, odpírání vybavenosti, kancelářských prostor, asistentské podpory,
- *násilí s oporou v instituci* – bagatelizace, tolerování či podpora individuálního násilí ze strany vedení instituce a osob ve vedoucích pozicích,
- *kybernetické násilí* – zasílání či šíření zastrašujících či sexuálně explicitních mailů a dalšího virtuálního obsahu.

Šikana označuje cílevědomé, systematické, opakující se psychické týrání. Může poškozovat jednotlivce i celý kolektiv. V prostředí, v němž dochází k šikaně, se snižuje pracovní úsilí, čas věnovaný práci a kvalita odvedené práce. Důsledkem je nižší pracovní produktivita, zvýšená frustrace a fluktuace pracujících a poškození dobrého jména instituce.

Mezi projevy šikany lze zařadit následující druhy chování:

- *bossing* – šikana ze strany nadřízených vůči podřízeným. Jedná se o dlouhodobý a systematický nátlak, který může zahrnovat pomluvy, lži, vydírání, zatajování informací,

- falšování dokumentů, odmítání spolupráce nebo obtěžování a nevhodné chování, třeba i se sexuálním podtextem,
- *staffing* – šikana nadřízených ze strany podřízených, která má za cíl nadřízené poškodit, formy bývají stejné jako u bossingu,
 - *mobbing* – šikana ze strany kolegů a kolegyně, která se projevuje například zesměšňováním, nepřiměřenou kritičností či vyčleňováním z kolektivu,
 - *defamace* – znevažování a poškozování osobní pověsti a projevuje se šířením pomluv, například s cílem dosáhnout povýšení na úkor znevážené osoby (tzv. *chairing*),
 - *silent treatment* – specifický druh šikany, který se vyznačuje ignorováním a přehlížením osoby.

4. Genderově podmíněné násilí

Akademie věd ČR netoleruje žádné formy *genderově podmíněného násilí*, kterým se rozumí veškeré projevy fyzického, sexuálního, psychického ekonomického či jiného násilí, které jsou cíleny na ženy, muže a nebinární osoby z důvodu jejich genderové identity.² Genderově podmíněné násilí zahrnuje nevhodné a nepřijatelné chování sahající od méně závažných forem obtěžování až po velmi závažné formy sexuálního násilí. Má mnoho podob, které mohou probíhat jak ve fyzickém, tak v online prostoru.

Ve smyslu tohoto kodexu se zejména jedná o tyto formy a projevy³:

- *genderově podmíněné obtěžování* – ponižující komentáře snižující schopnosti dané osoby, protože je žena nebo muž nebo osoba jiné genderové identity,
- *sexuální obtěžování* – sexuálně laděné komentáře ke vzhledu osoby či nevyžádané doteky,
- *sexuální násilí* – sexuální nátlak nebo znásilnění.

Genderově podmíněné násilí může souviset s existencí hierarchického uspořádání v instituci. Hierarchie a z ní plynoucí mocenské nerovnosti mohou být zneužity z důvodu rozdílnosti či stejnosti pohlaví i dalších charakteristik, jako je věk, etnický původ, národnost, sexuální orientace, rodinná či životní situace, pečovatelské povinnosti, společenská vrstva nebo zdravotní způsobilost. Obavy z možných následků a odplaty mohou vést k neoznamování případů genderově podmíněného násilí. S vědomím možného zneužití mocenských nerovností deklaruje Akademie věd ČR nutnost přistupovat k obětem a osobám oznamujícím násilí s důvěrou a nesvalovat na ně vinu.

Genderově podmíněné násilí dopadá na oběti, ale také na přihlížející. Oběti i přihlížející osoby se mohou cítit sociálně vyloučené, necítit se bezpečně nebo dobře. Genderově podmíněné násilí má vážné dopady na psychické zdraví a pracovní výsledky osob, které jej zažívají nebo jsou tomuto jednání vystavovány z pozice přihlížejících. V důsledku toho může docházet k poškození instituce jako celku, která tak může přicházet o talenty a o potenciál osob, které kvůli genderově podmíněnému násilí z pracoviště odcházejí nebo se v něm nemohou věnovat své tvořivé činnosti naplno.

² Tato definice vychází z mezinárodních právních dokumentů, např. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (Úřad vlády ČR, Strategie rovnosti žen a mužů 2021 – 2030).

³ Tyto formy a projevy genderově podmíněného násilí byly definovány v rámci prevalenčního výzkumu evropského projektu UniSAFE: <https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/>

5. Poctivost, odpovědnost a spravedlivý přístup

Vědomí rovného přístupu k příležitostem, prostoru k plnému využití vlastních schopností a uplatnění osobních ambic ve prospěch celku a jistoty spravedlivého hodnocení zvyšuje spokojenost a motivaci zaměstnanců a zaměstnankyň, a tím také přispívá ke zvyšování kvality a produktivity práce. V rámci své činnosti se zaměstnanci a zaměstnankyně při nakládání s materiálními zdroji a energiemi chovají zodpovědně.

Zaměstnanci a zaměstnankyně při plnění svých pracovních povinností zejména:

- chrání a prosazují oprávněné zájmy svého pracoviště,
- chrání citlivé informace pracoviště a brání jejich zneužití,
- chrání duševní vlastnictví a s ním spojené citlivé informace,
- při rozhodování v pracovních záležitostech se řídí objektivními skutečnostmi, nikoliv osobními preferencemi,
- podporují kooperativní prostředí a chrání transparentní vnitřní soutěž na pracovišti,
- snaží se omezovat klimatickou a ekologickou stopu své činnosti.

6. Transparentnost a střet zájmů

Akademie věd ČR očekává od zaměstnanců a zaměstnankyň osobní odpovědnost v otázkách transparentnosti a střetu zájmů. S cílem uplatňovat tuto odpovědnost se předpokládá, že zaměstnanci a zaměstnankyně:

- aktivně komunikují důležité a pro práci nezbytné informace a žádné takové informace záměrně nezatajují,
- nemanipulují s informacemi ve svůj osobní prospěch,
- neobcházejí interní procesy na pracovišti s cílem uplatnit své osobní zájmy,
- nezneužívají svého pracovního ani akademického postavení,
- dbají na to, aby nedocházelo k podpoře (finanční, odborné, udělením záštity či jinak) pochybných nebo neproověřených externích subjektů a jejich aktivit.

7. Zvláštní odpovědnost osob ve vedoucích pozicích

Osoby, které zastávají vedoucí pozice, chápou své postavení jako službu ve prospěch celé instituce, nikoliv jako výsadu. S touto službou se pojí odpovědnost za podřízené kolegy a kolegyně, osobní poctivost při přijímání rozhodnutí, spravedlivost a objektivita při řešení sporů a při hodnocení podřízených.

Předpokládá se, že se osoby ve vedoucích pozicích zdrží:

- zneužívání svého postavení k získávání neoprávněných výhod pro sebe či jiné osoby, zejména formou protekce či nepotismu, tj. situace, kdy jsou do funkcí obsazovány osoby na základě příbuzenského vztahu,
- neodůvodněného bránění profesnímu a kariérnímu rozvoji podřízených zaměstnanců a zaměstnankyň,

- vytváření a udržování mocenských sítí s cílem udržet si své postavení či jiné výhody nikoli na základě schopností a zásluh, ale pouze prostřednictvím mocenských vztahů.

8. Shrnutí

Akademie věd ČR se zasazuje o vytváření *spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí* pro všechny, v němž je hlavním východiskem odstraňování tabuizace a bagatelizace témat, jako jsou *obtěžování, šikana a genderově podmíněné násilí*. Zvláštní důraz je pak kladen na chování osob ve vedoucích funkcích a na předcházení vzniku přímé či nepřímé *diskriminace*, která brání plnému využití tvůrčího potenciálu zaměstnanců a zaměstnankyň. Při vytváření bezpečí a řešení problémů jsou klíčovými zásadami citlivost, důvěra, ohled na potřeby, zkušenosti a pocity poškozených osob, sounáležitost, otevřená komunikace a *respekt* k jedinečnosti každého člověka. *Spravedlivé a bezpečné pracovní prostředí* se projevuje v běžných aspektech života, například v tom, jakým způsobem je tvořena kultura dané instituce, jaký je dán prostor odlišným názorům, jak se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně zapojovat do rozhodování o tématech spojených s jejich prací, zda existuje transparentní a spravedlivé odměňování, transparentní vymezení rolí, odpovědností a rozhodovacích procesů.

S odkazem na výše uvedené Akademie věd ČR netoleruje formy jednání, jakými jsou agrese, násilí, nátlak, zastrašování, šikana, diskriminace či sexuální nebo genderově podmíněné obtěžování, nebo jiné *nežádoucí chování*, které představuje porušení tohoto Kodexu. Jednotlivé složky Akademie věd ČR vyvinou maximální úsilí k zastavení nežádoucího chování, o kterém se dozví, a k náležité ochraně oznamovatelů a oznamovatelek porušení Kodexu a všech dotčených osob (příhlížejících, obětí a obviněných). Od zaměstnanců a zaměstnankyň se očekává, že věnují pozornost dodržování Kodexu u sebe i ve svém okolí. Záměrnou součinnost v porušování Kodexu či přehlížení zjevného porušování Kodexu a nežádoucího chování (dle definic v předcházejících kapitolách) lze také považovat za jednání jdoucí proti smyslu a účelu Kodexu. Oznamování porušení Kodexu v jiné než dobré víře není tolerováno.

9. Závěrečné ustanovení

Tento Kodex byl schválen Akademickou radou Akademie věd ČR dne 30. 4. 2024 a nabývá účinnosti dne 1. 7. 2024.