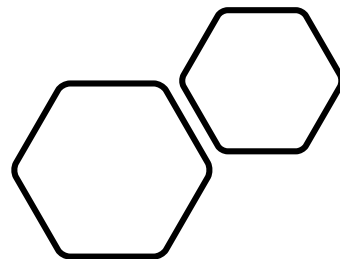
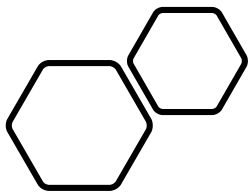


# Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách



- Září 2022
- Šárka Homfray
- Představení publikace



# Mgr. Šárka Homfray

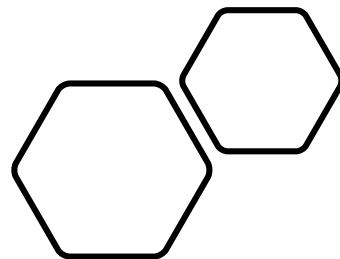
- Vystudovala magisterský studijní program na Právnické fakultě UK a v současné době studuje magisterský program Genderová studia na Fakultě humanitních studií UK.
- Od roku 2007 působila ve státní správě, naposledy jako zástupkyně ředitele odboru legislativy Ministerstva dopravy ČR.
- Od roku 2017 působí jako odborová právnička Odborového svazu státních orgánů a organizací a poskytuje právní poradenství v oblasti pracovního a služebního práva.
- Otázce rovnosti žen a mužů se věnuje jak v rámci ČMKOS a Evropské odborové konfederace, tak v rámci různých projektů ve spolupráci s neziskovým sektorem, orgány státní správy i Sociologickým ústavem AV ČR.
- Spolu s Klárou Čmolíkovou Cozlovou a Janou Skalkovou napsaly publikaci o sladění soukromého a profesního života
- Na téma šikany na pracovišti píše rigorózní práci.



# Vysoká škola má dvojí povahu – vzdělávací instituce a zaměstnavatele

- Vůči studujícím povinnost zajistit nediskriminační prostředí
  - Podle zákona o VŠ hrají vysoké školy aktivní roli ve veřejné diskusi o společenských a etických otázkách, při pěstování kulturní rozmanitosti a vzájemného porozumění, při utváření občanské společnosti a přípravě mladých lidí pro život v ní.
- 
- Vůči zaměstnancům musí škola zajistit rovné zacházení a dodržení zákazu diskriminace podle zákoníku práce a antidiskriminačního zákona

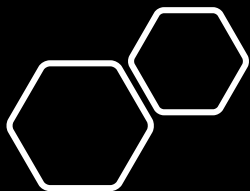
# Genderově podmíněné násilí je z hlediska práva komplexní záležitost



- Veřejné právo
  - Trestní právo
  - Přestupkové právo
- Soukromé právo
  - Občanské právo
  - Pracovní právo
  - Antidiskriminační legislativa
- Na pomezí
  - Disciplinární pravomoci
  - Část pracovního práva a antidiskriminační legislativy

# Veřejné právo

- Chráněn je i veřejný zájem, ne jen zájmy soukromé
- Většina řešení se odehrává mimo kompetence vysoké školy – orgány činné v trestním řízení, správní orgány
- Vysoké školy mohou mít oznamovací povinnost, jako orgány veřejné moci musí spolupracovat
- Vysoká škola může poskytnout pomoc a asistenci obětem a poškozeným, včetně zajištění právní pomoci.
- Trestné činy a přestupky mohou mít pro zaměstnance a studující pracovněprávní nebo disciplinární dopady.



# Soukromoprávní okruhy

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

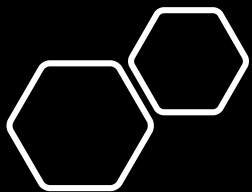
# Antidiskriminační zákon

- Diskriminační důvody jsou vymezeny v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Diskriminovat ve smyslu tohoto zákona je zakázáno z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (genderové identity).
  - **Přímou diskriminací** se rozumí takové *jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačního důvodu.*
  - **Diskriminací nepřímou** (, se rozumí *takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.*
- 
- **Obtěžování** definuje antidiskriminační zákon jako *nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, 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. Pokud má obtěžování sexuální povahu, chápe ho zákon jako **sexuální obtěžování**.
  - **Pronásledováním** se pak podle antidiskriminačního zákona rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění zákonných práv.
  - Aby bylo jednání diskriminační, nemusí být důvod skutečně přítomen, může jít i o důvod domnělý (například domněnka těhotenství).
  - Zákon upravuje i některé výjimky, kdy nerovné zacházení není diskriminační.

# Pracovní právo

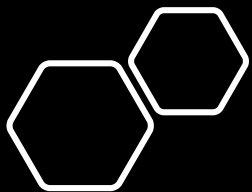
- Nejen diskriminace, ale souvislosti s (ne)příznivým pracovním prostředím - například **šikana na pracovišti (*mobbing, bossing* a další formy) nebo prevence nadbytečného stresu a ochrana duševního zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**
  - Z hlediska forem genderově podmíněného násilí se jedná často o **násilí ekonomické a psychické.**
- 
- **Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.** Odměňování je pak nutné chápat rovněž velmi široce ve smyslu § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona - veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti





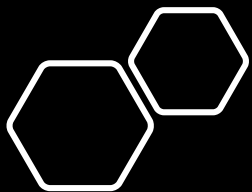
# Studentské spolky

- Jejich činnost (i jako jiných spolků) není předmětem antidiskriminačního zákona
- ADZ se však vztahuje na oblasti, kde spolky mohou působit, proto není v souvislosti s nimi diskriminace vyloučena.
- Mohlo by jít například o situace, kdy má konkrétní spolek navázanu spolupráci s některým oborovým zaměstnavatelem a ten umožňuje stáže a brigády pouze členům a členkám tohoto spolku. I pravidla pro sdružování a činnost spolků by tak zásadně měla být nediskriminační.
- V nedávné době byla medializována činnost některých studentských spolků, jejichž aktivity byly spojeny s konzumací alkoholu, drog a projevy genderově podmíněného násilí.
- Vysoké školy by měly důkladně zvážit, do jaké míry podpoří takové aktivity byť jen tím, že jsou pořádány spolkem, který se může ke konkrétní vysoké škole hlásit. Podmínky spolupráce pak vysoké školy mohou zakotvit v pravidlech pro spolupráci vysoké školy nebo její fakulty se studentskými spolky; taková pravidla na řadě vysokých škol již existují.



# Vnitřní předpisy vysokých škol

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



## Role představitelů vysokých škol v procesu řešení genderově podmíněného násilí

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

Děkuji za  
pozornost!

