**Příloha 1: Příklad dobré praxe: Návrh obsahu opatření**

Níže uvedený text vychází z dobré praxe prestižních zahraničních univerzit a z výzkumů realizovaných v České republice. Popisuje jednotlivé části, které by opatření věnující se sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování mělo obsahovat. Na konci přílohy jsou uvedeny doporučené dokumenty, ze kterých bylo čerpáno a které mohou sloužit k inspiraci při tvorbě opatření.

Opatření by mělo být dostatečně podrobným dokumentem, který jasně popisuje, jaké chování je nepřípustné, a jak se má při jeho výskytu postupovat. Doporučuje se, aby obsahovalo následující části:

* úvodní prohlášení
* **definici** sexuálního a genderově podmíněného obtěžování a popis nepřípustného chování
* stanovení podmínek a způsobů **proškolení** se zaměřením na různé cílové skupiny
* přesný postup a určení zodpovědných osob v případě **podávání stížnosti**, a to zvlášť u vznesení stížnosti proti zaměstnanectvu a proti studujícím
* přesný postup a určení zodpovědných osob v případě **řešení případů**, a to zvlášť u vznesení stížnosti proti zaměstnanectvu a proti studujícím
* návrh **postihů.**

**Úvodní prohlášení**

V úvodu opatření by mělo být jasně deklarováno, že sexuální a genderově podmíněné obtěžování není za žádných okolností akceptováno. Také zde mohou být zmíněny cíle opatření, jako je např. podpora pozitivního univerzitního prostředí, respekt ke druhým, či poskytnutí rámce pro prevenci a řešení tohoto jevu. Případně je zde možné apelovat na seznámení se s tímto opatřením a jeho implementaci.

**Definice a popis nepřípustného chování**

Jako klíčová pro prevenci sexuálního a genderově podmíněného obtěžování se jeví jasná definice toho, jaké druhy chování tento jev zahrnuje. Definice usnadňuje jeho případnou identifikaci a také jeho následné řešení.

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. (zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací), definuje tento jev jako *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* (§ 4 odstavec 1 a 2).

Na základě této definice je možné rozlišovat tři kategorie sexuálního a genderově podmíněného obtěžování:

* sexuální nátlak a vydírání
* nepříjemná sexuální pozornost
* uplatňování genderových stereotypů.

Pro inspiraci, jak definovat sexuální obtěžování a popsat různé typy nepřípustného chování, doporučujeme např. opatření vydané Oxford University, University Policy and Procedures on Harassment, s. 2 – 4, (internetový odkaz viz níže).

**Školení**

V opatření se doporučuje ustanovit povinnost proškolit studující i všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Měla by zde být určena jeho forma, a jak často se musí jednotlivé skupiny školit. Také zde může být určen jeho rozvrh v průběhu akademického roku, případně odkaz na webovou stránku, kde bude možné tyto informace získat.

Stručný návrh obsahu školení pro jednotlivé cílové skupiny poskytuje níže uvedená Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující (Smetáčková, Pavlík & Kolářová, 2009, s. 31 - 34).

**Postup při podávání stížností**

Opatření by mělo jasně popsat postup při ohlašování sexuálního obtěžování. Měly by být ustanoveny kontaktní osoby, jejich pravomoc a zodpovědnost (zdůraznění zachování diskrétnosti, anonymity). Tyto osoby by měly být důkladně proškoleny. Dále by měla být definována forma stížnosti. Nejdůležitější je, aby bylo patrné, že bude se stížnostmi zacházeno vážně a důvěrně a že nepředstavují nebezpečí pro osobu, která ji podává. Měla by být ošetřena i role případných svědků.

**Postup při řešení případů**

Popsání postupu řešení případů by mělo poskytnout přesnou představu o tom, co se bude dít po podání stížnosti. Určit, zda k obtěžování došlo, by měla komise, jejíž členové a členky budou předem ustanoveni/y. Také by měly být stanoveny lhůty pro jednotlivé kroky se zachováním určité flexibility.

Postup při podání stížnosti a řešení případů by měly být popsány zvlášť pro studující a zaměstnanectvo. Příkladem postupů může být opět opatření Oxford University, konkrétně s. 6 – 19 a také vývojové diagramy zobrazující celý proces, které jsou součástí přílohy 2 a 3.

**Návrh postihů**

Opatření by mělo definovat, jak se bude postupovat, pokud bude sexuální obtěžování prokázáno. Dokument by měl stanovit tresty za dané chování. Také by měl být v dokumentu obsažen postih za falešné obvinění**.**

Dané opatření by nemělo být pouhou deklarací, ale mělo by být i uplatňováno. Dokument by měl mít dlouhodobý charakter a měl by být průběžně aktualizován. O jeho existenci by měli být informováni jak studující tak zaměstnanectvo univerzity.

**Doporučené materiály**

Smetáčková, I., Pavlík, P. & Kolářová, K., 2009. **Sexuální obtěžování na vysokých školách: Proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující**. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Dostupné z: http://ksicht.wz.cz/metodika\_pro\_vyucujici.pdf

**University Policy and Procedures on Harassment.** 2014. Oxford University. Dostupné z: http://www.admin.ox.ac.uk/eop/harassmentadvice/policyandprocedure/

Sexual & Gender-Based Harassment Policy. 2016. Harvard University. Dostupné z: https://www.fas.harvard.edu/sexual-gender-based-harassment-policyresources

Respect for Others: Harassment, Bullying and Victimisation Policy. 2017. Imperial College London.

Dostupné z:

https://workspace.imperial.ac.uk/hr/Public/Procedures/harassmentbullying/Harassment\_Bullying\_and\_Victimisation\_Policy\_updated\_25.09.10.pdf

Cantor, D. et al. 2015. Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. Westat. Dostupné z: https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU\_Campus\_Climate\_Survey\_12\_14\_15.pdf

Hill, C. A., Silva E. 2005. Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus. American Association of University Women Educational Foundation. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/234689142\_Drawing\_the\_Line\_Sexual\_Harassment\_on\_Campus

Kolářová, K., Pavlík, P. & Smetáčková, I., 2009. Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit. Příručka pro studující vysokých škol. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Dostupné z: https://www.gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika\_pro\_studenty\_final.pdf

[O'Connell](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879199917177" \l "!), C. E., [Korabik](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879199917177#!), K. 2000. Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status, and Type of Harassment to Outcomes. [*Journal of Vocational Behavior*](http://www.sciencedirect.com/science/journal/00018791), [Vol. 56, Issue 3](http://www.sciencedirect.com/science/journal/00018791/56/3), pp. 299-329.

Paludi, M. A., Barickman, R. B. 1991. *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Resource Manual*. New York: State University of New York Press.

Richman, J. A. et al. 1999. Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates. *American Journal of Public Health,* Vol. 89, No. 3, pp. 358-363.

Šaldová, K., Tupá B., Vohlídalová M. Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: Zkušenosti zavádění politik v zahraničí. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2009, sv. 10, č. 1. Dostupné z:

http://www.genderonline.cz/uploads/3b64ae010ddca6e223baad361bfbfd38d221128f\_sexualni-obtezovani-ve-vs-prostredi.pdf