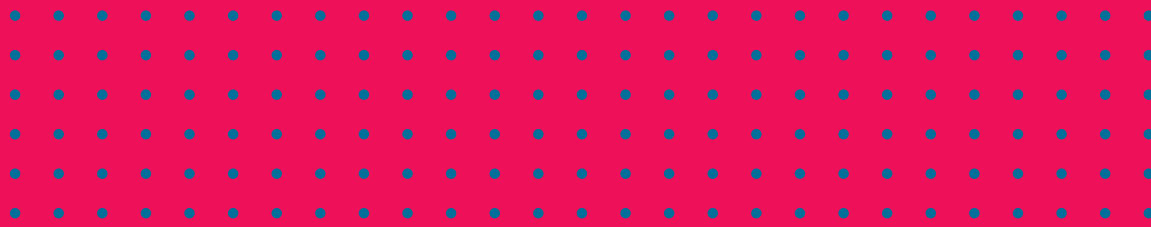


Sociální bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky

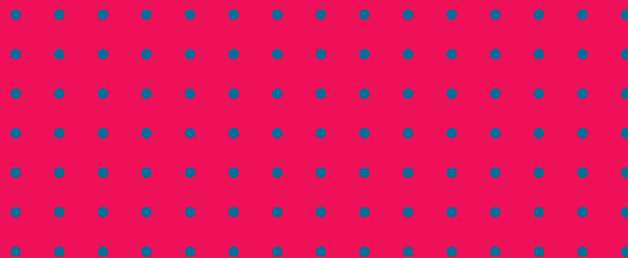
Stručná doporučení
pro vysoké školy

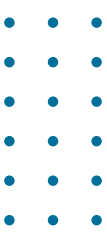
2022, Centralizovaný rozvojový projekt MŠMT



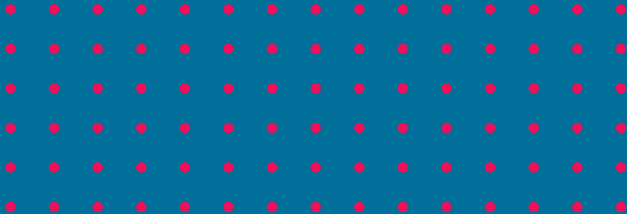
**Autorka: Tereza Smužová, kancelář rektorky,
Univerzita Karlova (tereza.smuzova@ruk.cuni.cz)**

Autorka děkuje realizačnímu týmu za cenné připomínky,
které pomohly tento text vylepšit.





V rámci centralizovaného rozvojového projektu **Sociální bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky**, který byl podpořen v roce 2022 Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, se sešlo 26 českých veřejných vysokých škol. Ty se společně zabývaly posilováním institucionálních mechanismů, které podpoří bezpečné prostředí pro vzdělávání, výzkum i další činnosti veřejných vysokých škol. Jako zastřešující koncept pro pozitivní prostředí postavené na hodnotách jako otevřenost, respekt, kolegialita či rovné příležitosti bylo vybráno „**sociální bezpečí**“. Instituce si v rámci projektu kladly v první řadě otázku, jak takového prostředí docílit a jaké jsou příklady dobré praxe.



Jedním z výstupů projektu je studie napsaná autorským kolektivem z Katedry politologie a mezinárodních vztahů a Katedry antropologie Fakulty filozofické Západočeské univerzity v Plzni – **Ondřej Stulík, Sandra Štollová, Ladislav Toušek: *Sociální (ne)bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky.***

Autorský kolektiv v něm diskutoval koncept sociálního bezpečí, a to zejména v kontextu prostředí vysokých škol, a následně provedl výzkum na základě stěžejních dokumentů zúčastněných vysokých škol souvisejících se sociálním bezpečím. Provedena byla jak kvantitativní, tak zejména kvalitativní analýza. Jejich pomocí byly identifikovány kategorie a kódy související se sociálním bezpečím. Autorský tým následně

definoval klíčové oblasti a problémy a navrhl návazná doporučení. Přidanou hodnotu studie tvoří také konkrétní příklady dobré praxe, které vycházejí z rozhovorů vedených se zástupci dvou vybraných veřejných vysokých škol.

Následující text do velké míry vychází z výše zmíněného článku, nicméně je obohacen o poznatky realizačního týmu, které byly získány jak během realizace projektu, tak z předchozích znalostí, ať už z vlastní zkušenosti nebo získané díky sdílení dobré praxe ze zahraničí.

Co je sociální bezpečí?

Sociální bezpečí lze definovat jako **ideální stav 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**, a to bez ohledu na to, zda se jedná o studentky a studenty nebo zaměstnankyně a zaměstnance.¹

„Sociální bezpečí“ jako zastřešující koncept či označení pro pozitivní studijní a pracovní prostředí není v současné době ještě v prostředí českého vysokého školství plně etablován. Nicméně v evropském kontextu už přítomný je, nejsilněji v nizozemském akademickém prostředí, z něhož pochází i výše uvedená definice.

Sociální bezpečí je tedy možné vnímat jako cílový **stav, kterého chtějí aktéři prostřednictvím své politiky v prostředí vysokého školství docílit**, neboť vychází z předpokladu, že jen prostředí bez přítomnosti sociálního „nebezpečí“ umožňuje rozvoj potenciálu všech svých členů. Nepříjemné prostředí (ať už studijní či pracovní) totiž značně zatěžuje všechny přítomné a snižuje efektivitu fungování celé instituce.

V souvislosti s tím je nutné mít neustále na paměti, že vnímání sociálního (ne)bezpečí je subjektivní. **Nežádoucí stav nevnímají všechny osoby stejně, jeho hodnocení je tedy subjektivní.** Jinými slovy, co přijde jedné osobě v pořádku, může jiné přijít nepřijatelné.

1) *Universiteiten van Nederland (2019). Statement sociale veiligheid binnen onze universiteiten: voor een veilige, open en respectvolle sector.*

Aktéři

- » MŠMT
- » VŠ a jejich součásti
- » Vedoucí
- » Zaměstnanci/kyně
- » Studenti/ky

Politiky

- » Legislativa
- » Institute
(orgány, osoby)
- » Strategie

Cílový stav

- » Sociální bezpečí

Aktéry, kteří příslušné politiky přijímají, jsou v prostředí vysokého školství zejména **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a vysoké školy a jejich součástí**, zpravidla prostřednictvím svých orgánů. Důležitými aktéry jsou i **osoby ve vedoucích pozicích, vyučující, ostatní zaměstnankyně a zaměstnanci, ale i studující**. Všichni tito totiž tvoří prostředí, ve kterém se všichni ostatní pohybují.

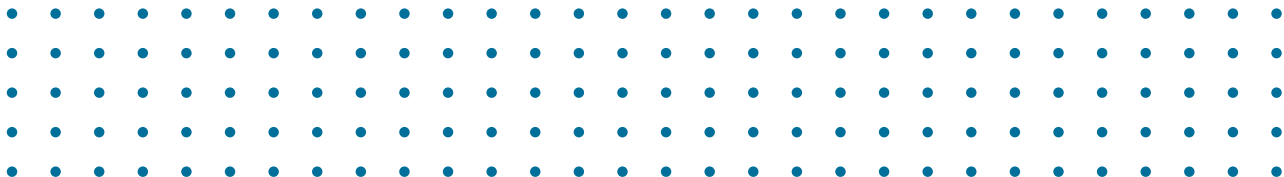
Pod **politikou směřující k zajištění sociálního bezpečí** si lze představit například **legislativu** (jak obecně závazné právní předpisy, tak vnitřní předpisy vysokých škol), **ustavení institucí** (orgánů, osob do funkcí) nebo **přijetí strategie** (nadnárodní, národní nebo na úrovni vysoké školy či její součásti). Pokud bychom měli uvést konkrétní příklady politik, jedná se o:

Legislativa	» Etický kodex » Řád výběrového řízení » Jednací řád Etické komise
Instituce	» Etická komise » Disciplinární komise » Ombudsman/ka
Strategie	» Strategický záměr » Plán genderové rovnosti » Akční plán HR Award

Mezi další významné dokumenty můžeme zařadit **metodiky či popisy procesů, analýzy, zaměstnanecká či studentská šetření**. Ty buď slouží jako podklad pro politiky nebo na ně naopak navazují a doplňují je.

Navíc samotná existence těchto politik, ať už ve formě dokumentů, nastavených procesů či ustavení osob do určitých pozic

či funkcí sama o sobě nestačí. Politika musí být jednak **kvalitně zpracovaná** a jednak **plně implementována**: tedy fungovat v praxi a být v prostředí dostatečně známá.



Příklady nežádoucího stavu

Definujeme-li sociální bezpečí jako cílový ideální stav, dovozujeme, že tento stav je něčím ohrožován či narušován. Jak studentky a studenti,

tak zaměstnankyně a zaměstnanci se mohou setkávat s celou řadou negativních jevů, které tvoří **sociální nebezpečí**, například:



V souvislosti s těmito negativními jevy je nutné zdůraznit, že **tento seznam není v žádném případě taxativní, tedy konečný**. Jedná se jen o typické příklady, se kterými je možné se v akademickém prostředí setkat.

Je důležité na tomto místě opět připomenout, že sociální nebezpečí je založené na subjektivním prožívání.

Může tedy snadno docházet k situacím, které jsou subjektivně vnímány jako sociálně nebezpečné, ale nespadají do žádné ze známých „škatulek“, a to třeba i z důvodu, že jsou těžko pojmenovatelné jedním konkrétním termínem.

Principy sociálního bezpečí na českých vysokých školách

Analýza ukázala, že **vysoké školy jsou co do ukotvení oblasti sociálního bezpečí v rámci akademické etiky ve svých politikách v různých fázích**: některé školy základní politiky nastavené mají, jiné částečně a na některých politiky v této oblasti dosud chybí zcela. Výrazně více se přitom této oblasti věnovaly

ty vysoké školy, které implementují evropskou **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)** a získaly ocenění HR Award a které provedly genderový audit a mají přijatý **Gender Equality Plan**. V obou případech tak vedla k většímu zájmu o oblast sociálního bezpečí vnější motivaci – evropská politika a evropské požadavky.

Doporučení pro vysoké školy

Obsah doporučení

- » **Systematická práce v oblasti sociálního bezpečí.** Zavádět ucelené postupy a zahrnout principy sociálního bezpečí jako průřezové politiky do strategie vysoké školy.
- » **Konzistentní používání pojmů.** V rámci politik jsou pojmy používány nejednotně, bez jasných definic a shody na jejich významu – například „gender“, „pohlaví“, „sexuální obtěžování“ apod. Je vhodné na úrovni vysoké školy definovat a zakotvit, co pod daným pojmem chápe a co v jejím prostředí znamená. Jen tak bude například možné podřadit konkrétní příklad pod kategorii nežádoucího jevu.
- » **Důraz na kvalitu implementace politik.** Nestačí mít politiku deklarovanou („na papíře“), je nutné ověřit její fungování v praxi a seznámit s ní relevantní skupiny v rámci vysoké školy.
- » **Zvyšování povědomí o existenci politik.** Šířit povědomí zejména o existujících orgánech, zodpovědných osobách a postupech pro řešení nežádoucích jevů, ať už zahrnutím do on-boardingových příruček či školení, vzděláváním nebo připomínáním při vhodných příležitostech.
- » **Co možná nejcitlivější zavádění nových politik.** Jít příkladem, srozumitelně komunikovat jejich význam, aby nebyly, pokud možno, vnímány kontroverzně.
- » **Důraz na prevenci.** Snažit se, aby pokud možno k nežádoucím jevům nedocházelo, a to například pomocí zvyšování povědomí o akademické etice, jejíž součástí je i sociální bezpečí, a vzděláváním studujících i zaměstnanců (typické situace, možnosti reakce a řešení, nevědomé předsudky apod.).

» **Podpora oběti v řešení a včasné reagování již na první náznaky porušování akademické etiky.**

Nenechat situaci eskalovat. Nesnažit se problémy či nežádoucí jevy skrývat, naopak proaktivně přistupovat k řešení eticky problematických situací a případným obětem nabízet možná řešení před tím, než situace eskaluje.

» **Žádné kroky bez souhlasu oběti či nahlašovatele/nahlašovatelky.**

Nabídnout možnost si o situaci promluvit bez závazku následného formálního řešení. Seznámit osobu s možnostmi oficiálního postupu, ale nechat rozhodnutí na ní.

» **Jasná a transparentní komunikace informací.** Zveřejnit na příhodném místě, na koho se s jakými potížemi lze obrátit a jakým způsobem. Nejasnost a nedostupnost těchto informací může odradit od hledání řešení. Praxe také ukazuje, že se lidé raději obrací na konkrétně jmenované osoby, nikoliv „schránky“, u kterých není jasné, kdo za nimi stojí.

» **Nemožnost použít standardní postup.**

Soustředit se i na situace, ve kterých není možné se obrátit na přímého nadřízeného či například garanta studijního programu nebo vedoucího příslušné katedry, protože je přímo či nepřímo zapojen do nežádoucí situace. Alternativou je zejména stanovení nezávislé kontaktní osoby mimo standardní hierarchii (např. ombudsova, případně třetí strany jako prostředníka (např. někdo z poradenského centra).

» **Ochrana obětí a nahlašovatelů/nahlašovatelek.**

Dbát na to, aby se nahlášení či snaha řešit nějaký problém následně neotočily proti nim. Zachovat diskrétnost a anonymitu tam, kde to je možné a účelné.

» **Dostupnost služeb pro všechny skupiny.** Při nabídce poradenských služeb, například psychologickém poradenství, myslet na celou komunitu vysoké školy (všechny studující i zaměstnané osoby).

Konkrétní doporučení

» **Transparentní pracovní podmínky.**

Uceleně se věnovat pracovním podmínkám od náboru, přes co nejobektivnější hodnocení zaměstnanců, jasná pravidla kariérního postupu a možností dalšího rozvoje až po rovné odměňování a poskytování benefitů.

» **Sdělení pracovněprávních rozhodnutí co nejcitlivěji a co nejdříve** (například neprodloužení pracovní smlouvy, výtka, výpověď apod.).

» **Korektní jazyk.** Dbát při interní i externí komunikaci (směrem k uchazečkám/ům, studujícím, absolventkám/ům, kandidátkám/ům, zaměstnankyním/ům i veřejnosti) na korektní, inkluzivní

a vyvážený jazyk. Tento styl komunikace zavádět co možná nejpřirozeněji, šířením povědomí a příkladem, nikoliv příkazy.

» **Péče o well-being a soulad mezi pracovním/studijním a osobním životem u všech zaměstnaných i studujících osob.** Dbát na adekvátní pracovní/studijní zátěž, umožnit flexibilitu v případě (přechodné) péče o blízkou osobu nebo u zahraničních pobytů. Plánovat časy pravidelných i nepravidelných akcí s ohledem na osobní život zúčastněných osob (např. večerní porady), umožnit flexibilní pracovní dobu, kde je to možné, případně zajistit hlídání dětí při některých akcích.

» **Jasně vymezení kompetencí.**

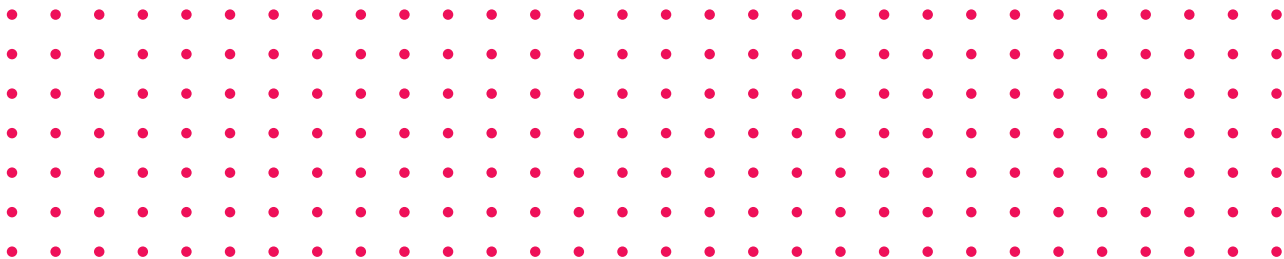
Jsou-li ustaveny orgány či osoby typu ombudsošob, jasně vymezit pravomoci a působnost a to tak, aby pokud možno nedocházelo k překryvům s jinými orgány.

» **Vzdělávání a well-being osob, které mají oblast na starost (poradenská centra, ombudsošoby).**

Tyto osoby mohou často trpět frustrací, nejasnými výsledky své práce či demotivací, proto je nutné věnovat pozornost i „péči o pečující“. Je vhodné poskytnout jim možnost se dále vzdělávat (modelové situace a postupy, jak je řešit, psychologie, mediace, právní rámec atd.) a propojovat se s osobami v podobném postavení, zejména i přímo v akademickém prostředí.

» **Mocenská struktura a nevyrovnanost vztahů.**

Věnovat pozornost a upozorňovat na možná rizika vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi či zaměstnanými a studujícími s ohledem na to, že může docházet k situacím, kdy se osoby dostávají do střetu zájmů (typicky například zkoušení, oprava písemných prací, přiznávání stipendií, stanovení mzdy či odměn apod.). To může být nepříjemné jak pro osoby v tomto vztahu (například co do možnosti z tohoto vztahu odejít), ale i pro ostatní studující či zaměstnané, kteří mohou pochybovat o rovném postavení.



Závěrem

Koncept sociálního bezpečí je užitečný pro popis ideálního stavu i v rámci prostředí českých vysokých škol. Zejména by jeho etablování pomohlo ke komplexnímu vnímání celé oblasti – což je mimo jiné jedno ze zásadních doporučení, ke kterému docházíme: věnovat pozornost tématu v celé jeho šíři a propojení, zakotvit ho jako průřezové principy do strategie v rámci všech činností vysokých škol.

Směřování vysokých škol ke stavu sociálního bezpečí ovlivňují svými politikami různorodí aktéři. Mezi těmito politikami hrají roli tři základní stavební kameny: legislativa, instituce ve smyslu orgánů či funkcí a strategie. Cílem by mělo být, aby všichni v rámci vysokých škol vnímali své studijní a pracovní prostředí jako pozitivní a mohli svou energii věnovat svému studijnímu či pracovnímu rozvoji, a tak maximalizovali svůj potenciál.

Vysoké školy v České republice se v současné době nacházejí ve velmi různých fázích, právě proto jsou velkým přínosem příležitosti, jak sdílet své dosavadní zkušenosti a dobrou praxi, jako právě pomocí Centralizovaných rozvojových projektů MŠMT. Díky tomu vznikla v roce 2022 předkládaná sada doporučení, která je použitelná pro každou českou veřejnou vysokou školu a ze které mohou aktéři čerpat inspiraci pro své politiky v oblasti sociálního bezpečí.

