

MANUÁL UPCE

CO DĚLAT, KDYŽ SE NA UPCE SETKÁM S NEVHODNÝM CHOVÁNÍM?

Univerzita Pardubice usiluje o posilování sociálně bezpečného prostředí pro všechny studující a zaměstnané, a proto odmítá a netoleruje negativní jevy, jakými jsou např. diskriminace, šikana či sexuální obtěžování (dále jen nevhodné chování).

Pokud se na Univerzitě Pardubice setkáte s nevhodným chováním, ať už ze strany vyučujících, jiných zaměstnanců či zaměstnankyň univerzity nebo studujících, jsme připraveni být vám maximálně nápomocni a v tomto manuálu nabízíme důležité informace a možnosti řešení.

Co je to nevhodné chování?

Takové chování, které narušuje Váš pocit bezpečí a snižuje Vaši důstojnost. Patří sem například nerovné zacházení, diskriminace, genderově podmíněné násilí, sexuální obtěžování, šikana, ale i řada dalších typů chování.¹

Co dělat, když se na univerzitě setkáte s nevhodným chováním?

Nevhodné chování je nepřijatelné a je žádoucí se vůči němu vymezit, abyste zabránili negativním dopadům na Vaši osobu. Není Vaší povinností případ nahlásit, ale velmi doporučujeme to udělat a jsme připraveni Vám poskytnout pomocnou ruku.

Pokud chcete nevhodnému chování čelit sami, měli byste především dát jasně najevo, že je Vám chování ze strany obtěžující osoby nepřijemné, a to buď bezprostřední okamžitou reakcí nebo následným kontaktováním dané osoby (osobně, e-mailem).

V případě, že se rozhodnete nevhodné chování řešit, nabízíme doporučený postup, důležité informace a podpůrnou síť osob připravených Vám být oporou.

Řešením situací, týkajících se nevhodného chování, je na UPCE pověřena univerzitní ombudsova, která přijímá podněty od studujících i zaměstnaných a je povinna tyto podněty prošetřit (podrobnosti jsou uvedeny níže).

¹ Vysvětlení základních pojmů je uvedeno na konci tohoto dokumentu.

Potřebujete-li čas a podporu k aktivnímu řešení Vaší nelehké situace, můžete se obrátit na poradenské pracoviště BALANC, které je svou působností nezávislé na fakultách a poskytuje krizovou intervenci, psychologickou i psychotherapeutickou pomoc.

Může Vás Vaší situaci provést, pomoci najít opěrné zdroje ke zvládnání vaší situace a podpořit Vás v aktivním řešení. Více o službách, které nabízí poradenské pracoviště BALANC, najdete na webových stránkách [Poradenské pracoviště BALANC | Univerzita Pardubice](#), kontakty jsou k dispozici také na konci tohoto dokumentu.

Na každé fakultě jsou také k dispozici proškolené kontaktní osoby, které vás mohou citlivě seznámit s vhodným postupem řešení a mohou vám pomoci kontaktovat ombudsořbu nebo Poradenské pracoviště BALANC, kde vám může být poskytnuta vhodná odborná pomoc. Tyto osoby Vás citlivě seznámí s vhodným postupem řešení, předají kontakt na ombudsořbu či nasměrují na vhodnou odbornou péči (kontakty na konci dokumentu).

Kdo je a co dělá univerzitní ombudsořbu?

Pozice ombudsořby byla na UPCE zřícena s cílem posílit sociální bezpečí a rozšířit možnosti pomoci při řešení problémů způsobených nevhodným chováním. Ombudsořbu přijímá podněty od studujících i zaměstnaných a je povinna tyto podněty prošetřit.

Dále mediuje spory a konflikty v oblasti sociálního bezpečí, poskytuje pomoc a podporu těm, kdo se na ni v těchto záležitostech obrátí, a navrhuje doporučení k odstranění nedostatků a k zavádění systémových změn.

Jak kontaktovat univerzitní ombudsořbu a podat podnět?

- Osobně po domluvě e-mailem
- Emailem na adrese ombuds@upce.cz
- Poštou na adresu UPCE či na podatelnu, obálku je nutné označit textem „neotvírat – ombudsořbu“

Aby mohl být podnět řádně prošetřen, měl by obsahovat především:

Identifikaci autora či autorky podnětu (např. Jana Nováková, studentka FF) a kontakt na něj/ni (výjimkou je anonymní podnět viz níže) – **Kdo jsem?**

Předmět podnětu a popis situace, se kterou se na ombudsořbu obrací – **Co se stalo?**

Angažované osoby či útvary – **Kde se to stalo, kdo to způsobil?**

Návrh na řešení situace – **Co potřebuji, požaduji, očekávám?**

Pokud je to možné, uveďte v podnětu co nejvíce konkrétních informací – především detailní popis situace a její vývoj, uvedení osob, které jsou v situaci angažovány (stačí obecně např. studující předmětu xy či zaměstnanci pracoviště xx), váš postoj k celé situaci a očekávání, jak by měla být situace řešena.

Detailní popis problému nebo události umožní rychlejší prošetření a minimalizuje potřebu dodatečného dotazování ze strany ombudsořby, které by mohlo být osobě podávající podnět nepřijemné.

Jak probíhá prošetření podnětu?

Každý podnět na nevhodné chování bude řešen bez zbytečných průtahů, důvěrně, citlivě a s respektem k osobě, která jej podala. Na vyřízení podnětu má ombudsosoba lhůtu 30 dní, která může být v odůvodněném případě prodloužena o dalších 30 dní.

Ombudsosoba nejprve zjistí, zda podnět skutečně spadá do její kompetence. Pokud se podnět netýká nevhodného chování, předá jej příslušné osobě, pokud ano, je povinna se jím zabývat.

Pokud podnět směřuje vůči konkrétní osobě či organizačnímu útvaru univerzity, ombudsosoba jim dá možnost vyjádřit se k šetřené věci. Vyžaduje-li to situace, vyslechne také svědky nebo svědkyně a shromáždí další relevantní informace.

O výsledku šetření informuje ombudsosoba autora či autorku podnětu a vypracuje tzv. zprávu o šetření. Na základě provedeného šetření vydá ombudsosoba doporučení a v případě, že shledá podnět odůvodněným, předává jej spolu se svým doporučením k dalšímu řízení, a to dle povahy věci vedoucí/mu příslušné součásti (vedoucí/mu katedry, děkanovi/děkance), rektorovi/rektorce či etické komisi.

Navrhovaná opatření mohou být formální (např. u zaměstnaných výtky, změna v náplni práce či rozvázání pracovního poměru, u studujících napomenutí či vyloučení ze studia) nebo neformální (omluva, mediace, sebevzdělávání).

Je možné podat stížnost anonymně?

Když nejste z různých důvodů schopni či ochotni nahlásit případ nevhodného chování pod svým jménem, je možné stížnost podat také anonymně. Ombudsosoba vyhoví žádosti autora/ky podnětu o skrytí jeho/její identity.

Je však třeba vztít na vědomí, že takto podaná stížnost nemůže být prošetřena stejným způsobem jako stížnost neanonymní a ombudsosoba bude mít pouze omezené možnosti, jak podnět řešit.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

SAFE UPCE

Univerzita Pardubice usiluje o to, aby byla bezpečným, respektujícím a podpůrným prostředím pro všechny své studující. Každý má právo cítit se ve studijním i společenském životě univerzity dobře a být chráněn před nevhodným chováním. Pokud se setkáte se situací, která vám není příjemná nebo ji vnímáte jako nevhodnou, nejste na to sami. Nebojte se ozvat a využijte podpory, kterou univerzita nabízí – jsme tu pro vás.

Tým SAFE UPCE

Důležité kontakty

Ombudsosoba Univerzity Pardubice

ombuds@upce.cz

Poradenské pracoviště BALANC

balanc@upce.cz

SAFE UPCE

safe@upce.cz

Kontaktní osoby, proškolené v postupu v krizových a zátěžových situacích a následném předání studujícího do péče BALANC (kontakty najdete [zde](#))

Vysvětlení pojmů

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 důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“²

Genderově podmíněné násilí zahrnuje „veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického, ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami, nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či muže“³ nebo na další osoby jiných genderových identit.

Sexuální obtěžování je nežádoucí chování sexuální povahy, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti a vytvoření zastrašujícího, ponižujícího, pokořujícího a nepřátelského prostředí. Může mít verbální, neverbální i fyzickou podobu.

Pod pojem sexuální obtěžování můžeme řadit (nikoliv výhradně): ponižující, urážející, vulgární či oplzlé poznámky či nevhodné komentáře (např. na vzhled, sexuální orientaci, partnerský život), nevitnou sexuální pozornost, nevitný vizuální kontakt (typicky pohled do výstřihu), nevyžádané sexuální návrhy, příslib nějaké formy zvýhodnění výměnou za svolení se sexuální interakcí, nevyžádané doteky, sexuální vydíraní nebo nátlak aj.

Šikana je situace, kdy je jedinec (či skupina) opakovaně terčem negativního jednání ze strany jiné osoby či skupiny osob, jehož cílem je ublížit, zastrašit nebo získat převahu. Oběť šikany navíc považuje za velmi obtížné se tomuto jednání bránit.⁴

Mezi nejčastější formy šikany patří: pomluvy, urážky, zesměšňování, ponižování, zastrašování, ale také ignorování, umlčování, opakované projevy arogance či různé naschvály.

² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

³ Úřad vlády. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019–2022.

⁴ Více k tématu Kateřina Zábřodská, Prevence šikany na pracovišti: Průvodce pro vysoké školy.