

UNIVERZITA KARLOVA

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Mgr. Zuzana Andreska

**Řešení genderově podmíněného násilí na
univerzitách: příklad Právnické fakulty**

Univerzity Karlovy

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Mgr. Tomáš Friedel, Ph.D.**

Katedra politologie a sociologie

Datum vypracování práce: 22. 6. 2023

Praha 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 296 811 znaků včetně mezer.

V Praze dne 22. června 2023

Zuzana Andreska

Poděkování

Ráda bych poděkovala všem, kteří mě provádí na mé cestě akademickým psaním a feministickým myšlením.

Profesoru Wintrovi, docentu Antošovi a profesoru Kyselovi jako organizátorům výjezdních seminářů z ústavního práva, děkuji za vytvoření prostoru pro akademické psaní, za jejich zpětnou vazbu a seznámení s dr. Barbarou Havelkovou. Děkuji za možnosti inspirovat se tvými texty a učit se od tebe. Doktorce Kateřině Šimáčkové děkuji za vytvoření kolektivu *Mužského práva*, jako inspirativního a podporujícího prostředí feministické kritiky práva v Čechách. Je mi ctí být jeho součástí.

Děkuji dále dr. Ľubici Kobové, která mi představila krásu feministických politických teorií a ukázala mi, jak pečlivé a pečující může vedení kvalifikační práce být. Velké poděkování patří dr. Marcele Linkové za neutuchající podporu nejen mě, ale všech žen ve vědě. Dr. Nině Fárové děkuji za zprostředkování příležitosti pracovat v Národním kontaktním centru – gender a věda a organizaci vědeckých seminářů, díky nimž mohla tato práce vzniknout.

V neposlední řadě děkuji vedoucímu této práce dr. Tomáši Friedelovi za pečlivou a laskavou zpětnou vazbu a ochotu ujmout se vedení práce na toto téma. Velmi děkuji všem, kteří mi věnovali svůj čas a sdíleli se mnou svoji zkušenost s tvorbou řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

Děkuji též mým rodičům, za jejich podporu, pomoci v péči o mé děti a toleranci nezvyklé studijní trajektorie.

Závěrečné poděkování patří mému partnerovi za jeho podporu, péči o děti a společnou domácnost, pečlivé legislativní oko a ochotu upozadit po určitou dobu své vlastní akademické psaní. Také za jeho schopnost rozpoznat genderové stereotypy a nerovnost a postavit se jim.

Tuto práci věnuji všem, kterým genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí brání věnovat se své lásce pro vědu a touze po poznání.

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod..... | 1 |
| 1. Teoretická část..... | 9 |
| 1.1 Vysoké školy jako genderované instituce..... | 10 |
| 1.1.1 Gender jako analytická kategorie..... | 10 |
| 1.1.2 Koncept genderově podmíněného násilí..... | 14 |
| 1.1.2.1 Násilné jednání a jeho formy..... | 16 |
| 1.1.2.2 Mocenská dimenze genderově podmíněného násilí..... | 20 |
| 1.1.3 Gender v institucích..... | 22 |
| 1.2 Genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí..... | 28 |
| 1.2.1 Výskyt genderově podmíněného násilí na vysokých školách..... | 28 |
| 1.2.2 Překážky řešení genderově podmíněného násilí ve vztahu vyučující-studující..... | 33 |
| 1.3 Řešení genderově podmíněného násilí..... | 38 |
| 1.3.1 Právní rámec genderově podmíněného násilí..... | 38 |
| 1.3.2 Řešení genderově podmíněného násilí na úrovni institucí..... | 40 |
| 1.3.2.1 Předpisy a institucionální politiky..... | 42 |
| 1.3.2.2 Prevence..... | 46 |
| 1.3.2.3 Pomoc..... | 48 |
| 1.3.2.4 Postih..... | 51 |
| 1.3.2.5 Prevalence..... | 53 |
| 1.3.2.6 Poskytování služeb..... | 54 |
| 1.3.2.7 Partnerství..... | 55 |
| 1.3.3 Rezistence jako součást procesu institucionální změny..... | 55 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 1.4 | Metodologie | 59 |
| 1.4.1 | Předmět zkoumání a výzkumná otázka..... | 59 |
| 1.4.2 | Metoda případové studie, její limity a sběr dat | 60 |
| 1.4.3 | Analýza dat..... | 65 |
| 2. | Empirická část | 66 |
| 2.1 | Univerzitní řešení: Genderově podmíněné násilí jako problém fakult | 66 |
| 2.1.1 | Vnitřní předpisy Univerzity Karlovy | 67 |
| 2.1.2 | Strategický záměr Univerzity Karlovy..... | 68 |
| 2.1.3 | Plán rovných příležitostí | 70 |
| 2.1.4 | Etický kodex a Etická komise | 72 |
| 2.1.5 | Centrum Carolina | 76 |
| 2.1.6 | Opatření rektorky UK k funkci ombudsmana..... | 78 |
| 2.2 | Fakultní řešení: Genderově podmíněné násilí jako problém obětí | 80 |
| 2.2.1 | Případ Feri jako příležitost pro změnu | 83 |
| 2.2.2 | Výměna vedení jako druhá příležitost..... | 88 |
| 2.2.3 | Delegace problému..... | 90 |
| 2.2.4 | Delegace řešení – „ženský problém, ženská práce“ | 93 |
| 2.2.5 | Moderace očekávání místo moderace rezistencí? | 98 |
| 2.2.6 | Privilegia v ohrožení | 101 |
| 2.2.7 | Individuální nebo institucionální problém? | 104 |
| 2.2.8 | Vnitřní předpisy jako hrozba pro slušně vychované muže | 108 |
| 2.2.9 | Generační obměna jako všelék?..... | 110 |
| 2.3 | Diskuze: promarněná příležitost? | 112 |

| | |
|--|-----|
| Závěr | 117 |
| Literatura..... | 120 |
| 1. Knihy | 120 |
| 2. Kapitoly v kolektivních monografiích a sbornících | 123 |
| 3. Články v odborných časopisech | 125 |
| 4. Články v médiích..... | 130 |
| 5. Mezinárodní úmluvy | 133 |
| 6. Dokumenty mezinárodních organizací..... | 133 |
| 7. Právní předpisy a dokumenty Evropské unie | 134 |
| 8. Právní předpisy ČR..... | 135 |
| 9. Judikatura | 136 |
| 10. Programové dokumenty Úřadu vlády ČR..... | 136 |
| 11. Interní předpisy a dokumenty Univerzity Karlovy a Právnické fakulty UK | 136 |
| 12. Ostatní..... | 138 |
| Abstrakt..... | 141 |
| Abstract..... | 143 |
| Přílohy..... | 145 |
| 1. Text informovaného souhlasu..... | 146 |
| 2. Email děkana z 31. 5. 2021 | 148 |
| 3. Email děkana z 13. 12. 2021 | 150 |
| 4. Email děkana z 16. 2. 2022..... | 157 |
| 5. Otevřený dopis | 158 |
| 6. „Antidopis“ | 161 |

Úvod

Genderová nerovnost, projevující se v nerovném zastoupení, rozdělení zdrojů a uznání mužů a žen,¹ se nevyhýbá ani akademickému prostředí. Zastoupení žen mezi absolventkami vysokých škol za posledních sto let vzrostlo do té míry, že v roce 2022 absolvovalo vysoké školy více žen než mužů.² Zatímco do roku 1897 nesměly ženy v Česku studovat na vysokých školách vůbec³ a první absolventka Právnické fakulty Univerzity Karlovy (dále také jen „PFUK“ či v případě nepřipouštějícím pochybnost „Fakulta“) promovala v roce 1922,⁴ v roce 2021 tvořily ženy většinu absolvujících magisterského studia Právnické fakulty UK.⁵

Přesto do doktorského studia na PFUK nastupuje o polovinu méně žen než mužů⁶ a ve vedení osmnácti kateder jsou pouze dvě ženy.⁷ Z 59 členů vědecké rady, která má rozhodující slovo v kariéřním postupu vědeckých pracovníků, je jen 16 žen. Světlou

¹ K dimenzím rovnosti viz FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14 (2016), iss. 3, pp. 712-738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>

² Z celkového počtu 58 699 absolventů bylo v roce 2021 34657 žen. Viz MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech*. Tabulka f41 - absolventi. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f4.html [cit. 2023-06-01].

³ LUJCOVÁ, Drahomíra. *Reflexe názorů na právnické vzdělávání žen a jejich zapojení do praxe v letech 1918-1928 ve vybraných titulech dobového tisku a v poslanecké sněmovně*. Online. Časopis Všechno. Dostupné z: https://www.vsehrd.cz/clanek/reflexe-nazoru-na-pravnicke-vzdelavani-zen-a-jejich-zapojeni-do-praxe-v-letech-1918-1928-ve-vybranych-titulech-doboveho-tisku-a-v-poslanecke-snemovne_acf2ebc7-0f68-4e35-99fd-20816de2b93e [cit. 2023-06-01].

⁴ TOMEK, Miroslav. *Ženy tří republik: Anděla Kozáková-Jírová, naše první doktorka práv i notářka*. Online. Český rozhlas Plus. 17. 7. 2018. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/zeny-tri-republik-andela-kozakova-jirova-nase-prvni-doktorka-prav-i-notarka-7565350> [cit. 2023-06-01].

⁵ V roce 2021 absolvovalo Právnickou fakultu UK 234 žen a 219 mužů (magisterské studium absolvovalo 214 žen a 197 mužů; 20 žen a 22 mužů absolvovalo doktorské studium). Viz MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech*. Tabulka f41. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f4.html [cit. 2022-01-21].

Mezi studujícími na PFUK je však více mužů; kupříkladu v roce 2022 studovalo na PFUK 3798 studujících (z toho 2064 mužů a 1734 žen). MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČESKÉ REPUBLIKY. *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech*. Tabulka f21 pro souhrnná data, f21z pro údaje o studentkách. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html [cit. 2022-01-21].

⁶ V doktorském stupni studovalo v roce 2022 prezenčně 103 studujících (z toho 64 mužů a 39 žen) a kombinovaně 244 studujících (148 mužů, 96 žen). MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČESKÉ REPUBLIKY. *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech*. Tabulka f21 pro souhrnná data, f21z pro údaje o studentkách. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html [cit. 2023-06-01].

⁷ Stav k 1. 6. 2023. Viz *Katedry* [online]. PFUK: © 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z <https://www.prf.cuni.cz/fakulta/katedry>.

výjimkou je kolegium děkana sestavené po volbě děkana na začátku roku 2022, které se skládá ze tří proděkanů a tří proděkanek. Vedení instituce a její personální složení má přitom velký vliv na kulturu dané instituce.⁸ Zkušenosti osob ve vedoucích pozicích se promítají do toho, které problémy jsou vnímány jako relevantní a zda/jaké jsou pro jejich řešení alokovány zdroje.

Jednou z příčin nerovnosti žen a mužů na vysokých školách a zároveň jejím projevem je přítomnost genderově podmíněného násilí (dále také jen „GPN“).⁹ Genderově podmíněným násilím jsou:

„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 na muže.“¹⁰

GPN představuje určité kontinuum,¹¹ v rámci něhož vzájemně interagují zdánlivě nevinná jednání neregulovaná právem, přes jednání postižitelná nástroji pracovního a antidiskriminačního práva, až po trestné činy.

Problematika GPN však do nedávné doby nedostávala mimo odbornou literaturu¹² a evropskou grantovou politiku,¹³ na základě níž instituce přijímají plány genderové

⁸ K feministickému institucionalismu viz ACKER, Joan. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, vol. 21 (1992), iss. 5, pp. 565-569. <https://doi.org/10.2307/2075528>. Dále KROOK, Mona Lena a MACKAY, Fiona. Introduction: gender, politics and institutions. In MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011, str. 1-20. Dále též KANTOLA, Johanna. Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization*, vol. 15 (2008), iss. 2, pp. 199-222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>

⁹ STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01].

¹⁰ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019-2022*. 2019. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf> [cit. 2023-06-01].

¹¹ KELLY, Liz. The Continuum of sexual violence. In HANMER, Jalna, a MAYNARD, Mary. *Women, Violence and Social Control*. London: Palgrave Macmillan, 1987, str. 46-60. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4>.

BONDESTAM, Fredrik a LUNDQUIST, Maja. Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, vol. 10 (2020), iss. 4, pp. 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

zahrnující oblast genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování, téměř žádnou pozornost. A to navzdory tomu, že je prokázáno, že zkušenost s GPN ovlivňuje rozhodnutí pokračovat ve studiu a práci v působení v akademickém prostředí.¹⁴

Intenzivněji se univerzity začaly zabývat řešením GPN v průběhu let 2021 a 2022. Problematika GPN začíná být tematizována v souvislosti s etickou kulturou,¹⁵ sociálním bezpečím,¹⁶ well-beingem,¹⁷ férovými univerzitami,¹⁸ genderovou rovností¹⁹ a řešením nevhodného chování²⁰ a sexuálního obtěžování.²¹ Univerzity a jejich fakulty zakládají

¹² A to již od 70. let, kdy Catherine MacKinnon právně konceptualizovala sexuální obtěžování. Viz MACKINNON, Catharine. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1976.

¹³ Podmínkou čerpání prostředků z programu Horizont+ je přijetí Plánu genderové rovnosti na dané instituci. EVROPSKÁ KOMISE. Horizon Europe Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes. Rozhodnutí C(2022)2975 ze dne 10. května 2022. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf [cit. 2023-06-01].

¹⁴ Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří nemají zkušenost s GPN zvažují odchod z akademického prostředí ve 24 %. U obětí je to 40 %. Viz LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

¹⁵ *Volba ombudsmana/ombudsmanky DAMU* [online]. DAMU © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.damu.cz/cs/vse-o-fakulte/eticka-kultura-na-damu/volba-ombudsmanaky/>

¹⁶ Příkladem může být projekt financovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy *Sociální bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky*, na kterém v roce 2022 spolupracovalo celkem 26 vysokých škol. Ohledně projektu viz AKADEMICKÁ ETIKA. *O projektu* [online]. Dostupné z: <https://www.akademickaetika.cz/o-projektu/> [cit. 2023-06-01].

¹⁷ Používá se rovněž pojem *podpora duševního zdraví*. Viz například *MŠMT podpořilo projekty na podporu duševního zdraví a prevenci rizikového chování* [online]. MŠMT © 4. 4. 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-podporilo-projekty-na-podporu-dusevniho-zdravi-a>.

Dále RADA EU. *Závěry Rady o podpoře well-beingu v digitálním vzdělávání* (2022/C 469/04).

Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XG1209\(01\)&qid=1671611373050&from=CS](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XG1209(01)&qid=1671611373050&from=CS) [cit. 2023-06-01].

Dále též CAHILL, Helen et al. *Respekt Rozmanitost Rovnost Resilience. Metodika sociálního a emočního učení 4R* [online]. Česká společnost pro inkluzivní vzdělávání, 2019. Dostupné z: https://cosiv.cz/wp-content/uploads/2022/09/RRRR_3-4SS-1.pdf [cit. 2023-06-01].

¹⁸ Dle Univerzity Palackého v Olomouci má férová univerzita tyto pilíře: (1) vytvoření bezpečného prostředí univerzity, (2) usazení pojmů rovnosti a diverzity jako přirozené součásti kultury univerzity a v neposlední řadě (3) zakotvení významu genderově citlivé výuky i výzkumu. *Pozvánka na dvojici debat o rovném přístupu nejen v akademickém prostředí* [online]. Univerzita Palackého v Olomouci: © 26. 4. 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.upol.cz/nc/zpravy/zprava/clanek/pozvanka-na-dvojici-debat-o-rovnem-pristupu-nejen-v-akademickem-prostredi/>

¹⁹ Typicky ve vztahu k přijetí plánu genderové rovnosti.

²⁰ S tímto termínem operoval kupř. děkan 1. lékařské fakulty UK v souvislosti s případem sexuálního obtěžování. KUBANT, Vít. *K nevhodnému chování již u nás nedojde. Anatomii budeme učit jinak, tvrdí šéf lékařské fakulty Vokurka*. Online. iRozhlas. 26. 5. 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/sexualne-obtezovani-nevhodne-chovani-1-lekarska-fakulta-dekan-martin-vokurka_2205260500_vtk [cit. 2023-06-01].

funkce ombudsošob, nastavují procesy podávání stížností nejen v oblasti genderově podmíněného násilí, a poskytují psychologické poradenství. Na univerzitách vznikají studentské iniciativy a spolky, které se ujaly role nositelů daného tématu a ne zřídka v úvodu suplovaly a někde stále suplují vedení institucí při tvorbě řešení GPN. Ze zranitelné pozice studujících, často s osobní zkušeností s GPN, vyvíjejí tlak na vedení institucí, aby byla tématu bezpečného a respektujícího prostředí na univerzitách věnována pozornost.

Řešení genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí nevzniká ve vakuu. Velkou roli v jeho načasování, tempu, ale i obsahu, hrají zveřejněné případy GPN. Vyšetřování případu sériového sexuálního nátlaku a sexuálního obtěžování vůči studentkám ze strany pedagogů Filozofické fakulty UK,²² Fakulty humanitních studií UK,²³ Technické univerzity v Liberci,²⁴ spolu s výpověďmi obětí a svědků,²⁵ kvantitativními analýzami²⁶ a výzkumy o genderově podmíněném násilí nejen v akademickém prostředí poukazují na to, že GPN je strukturálním problémem, nikoliv problémem několika jedinců. Medializované případy jsou proto jen špičkou ledovce.

²¹ S tímto termínem vycházejícím i z § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminačního zákona) pracuje kupř. MŠMT, viz *Program semináře „Sexuální obtěžování na vysokých školách“ pořádaného dne 26. 4. 2018* [online]. MŠMT ©2018 [cit. 2023-06-01] Dostupné z https://www.msmt.cz/file/49606_1_1/ [cit. 2023-06-01].

²² PÍHOVÁ, Dominika, CIGLEROVÁ, Jana. *Pedagog navazoval sexuálně motivované kontakty, výuku to neohrozilo, řekla etická komise. Podle kritiků problém zlehčuje.* Online. Deník N. 22. 6. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/905705/pedagog-navazoval-sexualne-motivovane-kontakty-vyuku-to-neohrozilo-rekla-eticka-komise-podle-kritiku-problem-zlehcuje/> [cit. 2023-06-01].

²³ PÍHOVÁ, Dominika, KARÁSKOVÁ, SKOUPÁ, Adéla. *Historici čelí obvinění ze sexuálního obtěžování. Přinášíme svědectví jejich studentek.* Online. Deník N. 16. 2. 2023. Dostupné z: <https://denikn.cz/1082575/historici-celi-obvineni-ze-sexualniho-obtezovani-prinasime-svedectvi-jejich-studentek/> [cit. 2020-11-3].

²⁴ KUBANT, Vít a GRIM, Jakub. *„Přisedl si a dal ruku na moje stehno.“ Po stížnostech studentek opustil libereckou univerzitu další pedagog.* Online. iRozhlas. 21. 4. 2023. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/sexualni-obtezovani-technicka-univerzita-v-liberci-pedagog-studentky_2303140500_jgr [cit. 2023-06-01].

²⁵ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. *„Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.“ Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem.* Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

²⁶ Nejčastější formou je nepřátelské prostředí ve formě slovních projevů (zesměšňující sexistické poznámky o vzhledu, schopnostech). VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29. Dále SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. *Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky. Sociologický Časopis*, roč. 47 (2011), č. 2, str. 361-386.

V rámci Právnické fakulty UK byla širší debata na téma GPN, resp. „nevhodného chování“²⁷ iniciována zveřejněním obvinění tehdejšího poslance, čerstvého absolventa PFUK a zakladatele studentského spolku *Kappa omega*²⁸ Dominika Feriho ze sexuálního násilí v květnu roku 2021²⁹ (dále též i „případ Feri“). Případ Feri se od výše zmíněných případů liší tím, že se jednalo o jednání ze strany studujícího (resp. k datu zveřejnění případu již bývalého studujícího). To, co však případy pojí, je mocenské postavení a autorita původce jednání a jeho vztah k akademické půdě v rámci výuky, spolkové činnosti a akcí na půdě akademické instituce. Právnická fakulta UK v období po zveřejnění případu Feri zahájila kroky směřující k řešení genderově podmíněného násilí. Vedení Fakulty vydalo prohlášení, k případu se vyjádřil akademický senát, bylo realizováno dotazníkové šetření a kulaté stoly; to vše vyústilo ve zprovoznění nahlašovací platformy a zřízení pozice ombudsovy. Zdá se, že české vysoké školství a specificky Právnická fakulta prochází proměnou směrem k nastolení bezpečného akademického prostředí coby nutného předpokladu pro realizaci akademických svobod.

Jsou však přijímaná řešení dostatečná? Co za jejich zvolenou podobou stojí? Mají potenciál snížit výskyt a dopady genderově podmíněného násilí a přispět tak k rovným příležitostem žen a mužů na Právnické fakultě a pozitivně ovlivnit kulturu PF UK s přesahem do právnické obce a společnosti jako celku? Právě tyto otázky stály při vzniku této práce na počátku roku 2022.

V této práci konkrétně hledám odpovědi na otázku, jaká řešení GPN byla na PFUK přijata k červnu 2022 a jak tato institucionální řešení reflektují lidé, kteří se podíleli na jeho tvorbě. Cílem této práce je identifikovat, jak se ve zvolených řešeních GPN na PFUK a způsobu jejich tvorby odráží gender jako základní konstituční prvek společnosti i institucí.

²⁷ „Nevhodné chování“ je zastřešující termín, který Právnická fakulta UK užívá v komunikaci k akademické obci, například v emailu tehdejšího děkana Jana Kuklíka ze dne 31. 5. 2021 (viz příloha č.2).

²⁸ Studentský spolek Kappa Omega z.s. v likvidaci (datum zániku 3. ledna 2023). Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/05528607/studentsky-spolek-kappa-omega-z-s-v-likvidaci/> [cit. 2023-06-01].

²⁹ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem*. Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

Pro účely tohoto výzkumu jsem využila metodu případové studie,³⁰ za pomoci metody hloubkového rozhovoru, obsahové analýzy a zúčastněného pozorování (viz Metodologie v kapitole [1.4](#)). Podstatou případové studie je zkoumání určitého sociálního fenoménu skrze analýzu individuálního případu,³¹ v tomto případě Právnické fakulty UK. Účelem této práce tedy není představit data, která jsou reprezentativní nebo snadno zobecnitelná, ale spíše identifikovat určité podstatné jevy. Závěry této práce nabízejí tzv. situovanou generalizaci ve vztahu k akademickému prostředí.

První část práce je věnována teoretickým východiskům a klíčovým konceptům realizovaného výzkumu. Kapitola [1.1](#) představuje koncept *genderu*, jako základního stavebního prvku sociálních vztahů založených na společensky přijímaných odlišnostech mezi pohlavími,³² (podkapitola [1.1.1](#)) coby klíčového aspektu *genderově podmíněného násilí* (podkapitola [1.1.2](#)), ale též jako atributu základních hodnot a pravidel akademických institucí a jejich organizačních struktur (podkapitola [1.1.3](#)). Kapitola [1.2](#) shrnuje odborné poznatky týkající se výskytu GPN v akademickém prostředí (podkapitola [1.2.1](#)) a překážek řešení GPN v akademickém prostředí (podkapitola [1.2.2](#)). Kapitola [1.3](#) se pak zabývá samotným řešením genderově podmíněného násilí. V první řadě předkládám shrnutí právní úpravy týkající se GPN, která rámuje řešení na úrovni institucí (podkapitola [1.3.1](#)). Dále představuji teoretický koncept 7P jakožto standardu dobré praxe řešení GPN, v jehož světle budou řešení GPN na PFUK posuzována (podkapitola [1.3.2](#)). V závěru této kapitoly se věnuji teorii inkrementální změny, jejíž součástí jsou rezistence, tedy reakce na existující nebo vnímané výzvy kladené stávajícím mocenským strukturám.³³ Pomocí těchto konceptů pak analyzuji proces tvorby řešení v empirické části práce.

Samotná analýza řešení genderově podmíněného násilí na PFUK je předmětem druhé části práce. Empirická část práce je rozdělena na tři kapitoly. První kapitola ([2.1](#)) je věnována obsahové analýze řešení GPN na celouniverzitní úrovni, které tvoří rámec řešení na úrovni

³⁰ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. Str. 104.

³¹ REINHARZ, Shulamith. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press, 1992. Str. 164.

³² SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, vol. 91 (1986), iss. 5, pp. 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>. Str. 1067.

³³ FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>

fakultní. Analýza řešení na úrovni fakulty je předmětem kapitoly druhé (2.2), následovaná diskuzí (kapitola 2.3), v níž interpretuji výstupy analýzy ve světle teoretického rámce práce a identifikuji její limity.

Z analýzy řešení na úrovni Fakulty vyplývá, že zásadním momentem v procesu řešení GPN bylo propuknutí kauzy Feri (podkapitola 2.2.1). Zatímco dříve agenda GPN nebyla součástí institucionálních předpisů a za řešení konkrétních případů byli ve výsledku odpovědní studentští akademičtí senátoři (podkapitola 2.2.3), se zveřejněním případu Feri byla agenda GPN poprvé formálně pojmenována a byla zahájena tvorba řešení na úrovni fakulty a univerzity. Agenda GPN byla však od počátku vnímána jako „ženský problém“ a jako taková byla tvorba řešení GPN na PFUK fakticky delegována na ženy – vědkyně, absolventky a studující. Na základě jejich osobní zkušenosti s GPN a rovněž osobní snahy změnit prostředí fakulty pro ostatní na ně byla přenesena odpovědnost za řešení (podkapitola 2.2.4). Příležitosti řešit problematiku GPN využil současný děkan, který po vstupu do funkce více než půl roku po zveřejnění případu Feri okamžitě vyhlásil výběrové řízení na pozici fakultní ombudsovy a spustil platformu pro podávání podnětů (podkapitola 2.2.2)

Navzdory těmto příležitostem vedení rezignovalo na stanovení a komunikaci jasných pravidel a přijetí vnitřního předpisu (podkapitola 2.2.5), který by jasně zakotvil, jaké jednání je považováno za nevhodné a jaké sankce z jeho porušení mohou plynout. Namísto prevence se vedení uchýlilo primárně k vytvoření nástrojů nahlašování individuálních případů.

Nastolení agendy GPN, byť mimo standardní institucionální agendu, vzbudilo rezistence³⁴ plynoucí z obav o udržení *statu quo* spočívající mj. v označení hybatelek změny za zájmovou skupinu (podkapitola 2.2.6). Problematika GPN byla zároveň vnímána jako problém individuální (problému žen jako obětí několika deviantů jako původců násilí) (podkapitola 2.2.7), nikoliv institucionální, který proto není efektivní řešit plošnou prevencí, ale spíše řešením *ex post* (podkapitola 2.2.8) případně generační obměnou (podkapitola 2.2.9).

³⁴ FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>

Přínosy této práce lze shledávat na teoretické i praktické rovině. Z teoretického hlediska ve světle právní regulace genderově podmíněného násilí zkoumám pomocí socio-právní analýzy interakci mezi právem, představami o právu a jeho roli a jeho tvůrci, ale zároveň i adresáty těchto norem v rámci jedné instituce. Přináším tak poznatky o právu v praxi. Konkrétně identifikuji několik druhů rezistencí k regulaci společenského jednání (konkrétně genderově podmíněného násilí) prostřednictvím vnitřních předpisů v akademickém prostředí, ale i specificky na právnické fakultě, jejímž oborem je právě nauka o právu. Analýzou procesu hledání řešení fenoménu GPN a naplňování zákonem stanovených povinností vysokých škol jakožto zaměstnavatelek a poskytovatelek vzdělání, přináším vhled do fungování instituce, která formuje budoucí generace právníků a ovlivňuje tak nejen kulturu na fakultě samotné, ale i kulturu advokacie, potažmo dalších právních profesí. Z praktického hlediska pak identifikuji mezery v přijatých řešeních a navrhuji nástroje k jejich zaplnění spočívající v důslednějším zaměření na prevenci.

1. Teoretická část

Tato část práce je věnována teoretickým východiskům a klíčovým konceptům mého výzkumu. Prostředí vysoké školy zkoumám za pomoci teorie genderovaných organizací³⁵ (kapitola [1.1](#)), v rámci nichž probíhají procesy zvýhodňování a znevýhodňování prostřednictvím a na pozadí rozlišování mezi mužským a ženským, maskulinním a femininním.³⁶ Fenomén genderově podmíněného násilí pak chápu jako jeden ze základních sociálních, politických a ekonomických prostředků, jimiž je udržováno podřízené postavení žen vůči mužům a jejich stereotypní role,³⁷ a to jak v akademickém prostředí, tak mimo něj.

Na pozadí dostupných dat o výskytu genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí shrnuji překážky řešení tohoto fenoménu (kapitola [1.2](#)). V kapitole [1.3](#) se zabývám samotným řešením, včetně právní úpravy a tvorby institucionálních politik a vnitřních předpisů.

³⁵ K teorii genderovaných organizací viz ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 (1990), no. 2, pp. 139-158.

<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

³⁶ Ibidem. Str. 146.

³⁷ VÝBOR PRO ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE ŽEN. *Všeobecné doporučení č. 35 (2017) o genderově podmíněném násilí na ženách aktualizující všeobecné doporučení č. 19 (1992)*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> [cit. 2023-06-01].

1.1 Vysoké školy jako genderované instituce

Gender není jen součástí identity jednotlivých osob působících v rámci institucí (kapitola [1.1.1](#)), ale je vepsán do základních hodnot a pravidel akademických institucí a jejich organizačních struktur (kapitola [1.1.3](#)). Výskyt, bagatelizace a nedostatečné řešení genderově podmíněného násilí je symptomem přehlížení genderovanosti institucí, které negativně dopadá na důstojnost a zastoupení žen a dalších marginalizovaných skupin v dané instituci (kapitola [1.1.2](#)).

1.1.1 Gender jako analytická kategorie

Gender je základním stavebním prvkem mezilidských vztahů založených na společensky přijímaných odlišnostech mezi pohlavími.³⁸ Gender tedy není něco, co vychází z biologického pohlaví osob, ale něco, co se vynořuje skrze lidské jednání, vnímání, interakce, které na sebe berou podobu maskulinní a femininní „přirozenosti“.³⁹ Gender je „činností zvládání situačního jednání ve světě normativního souboru postojů a činností odpovídajících jednotlivým pohlavním kategoriím,“ tedy ideálu maskulinity a femininity (mužskosti a ženskosti v jejich nebiologickém, tj. kulturním a sociálním významu).⁴⁰ Ve společnosti, v níž je gender základním stavebním prvkem společnosti, jsou všichni jednotlivci posuzováni z hlediska normativního ideálu femininity a maskulinity. Jaké účesy lidé nosí, do jakých střihů a barev šatů se oblékají, jaké volí povolání či nakolik se účastní péče o své blízké, to vše je očekáváno a hodnoceno v závislosti na tom, zda je posuzovaná osoba mužem nebo ženou.

Gender je zároveň primárním způsobem zvyznamňování mocenských vztahů.⁴¹ V obecném diskurzu je gender užíván jako synonymum k femininitě, zatímco maskulinita zůstává nepojmenovaná coby neutrální stav a norma, podobně jako etnicita je asociována pouze

³⁸ SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, vol. 91 (1986), iss. 5, pp. 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>. Str. 1067.

³⁹ WEST, Candace a ZIMMERMAN, Don H. Doing Gender. *Gender and Society*, vol. 1 (1987), no. 2, pp. 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>. Str. 100.

⁴⁰ WEST, Candace a ZIMMERMAN, Don H. Doing Gender. *Gender and Society*, vol. 1 (1987), no. 2, pp. 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>. Str. 101.

⁴¹ SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, vol. 91 (1986), iss. 5, pp. 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>. Str. 1069.

s osobami nebielé barvy pleti, pretože sa jedná o charakteristiku každého človeka.⁴² Femininita je tedy druhým pohlavím,⁴³ odchylkou od normy prvého, mužského pohlaví. Na vrcholu genderového rádu stojí ideál hegemonické maskulinity jakožto norma, nikoliv ve statistickém slova smyslu jako většina mužů ve společnosti, ale jako „nejpochtivější způsob, jak být mužem“,⁴⁴ ideál „správneho muže“ (živitele, fyzicky zdatného, apod.). Ideál hegemonické maskulinity ideologicky legitimizuje nadvládu mužů nad ženami.⁴⁵ Ne nutně prostřednictvím přímého násilí, jako nepřímo prostřednictvím kultury a jejích hodnot a institucí, právem a etikou. Mocenskou pozici maskulinity lze však násilím podpořit (například vyžadováním plnění „manželských povinností“⁴⁶).

Gender je primárně analytický a politický koncept, který však zároveň (obvykle v nesprávně chápaném významu) nezaslouženě figuruje jako symbol v rámci sporů o normativní regulaci osobního života jednotlivců (regulace potratů, definice manželství nebo řešení domácího násilí). Koncept genderu a anti-genderový diskurz je zároveň využíván populistickými a nacionalistickými hnutími k vytvoření představy společného nepřítele.⁴⁷

⁴² FLOOD, Michael a PEASE, Bob. Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society*, vol. 24 (2005), iss. 4, pp. 119-138.

[https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5)

⁴³ BEAUVOIR, Simone. *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis, 1967.

⁴⁴ Hegemonická maskulinita je normativním ideálem v dané době a sociálním kontextu. CONNELL, Raewyn a MESSERSCHMIDT James W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol. 19 (2005), iss. 6, pp. 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>. Str. 832.

⁴⁵ CONNELL, Raewyn a MESSERSCHMIDT James W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol. 19 (2005), iss. 6, pp. 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>. Str. 832.

⁴⁶ S tímto termínem operuje (v rozporu s platnou právní úpravou manželství a principem rovnosti žen a mužů) kupř. advokátka z oblasti rodinného práva, v současné době senátorka Daniela Kovářová (srovnej například STRNAD, Zdeněk. *Čtvrtek Zdeňka Strnada: Nechcete sex? Můžete tím porušovat zákon!* Online. Flowee. 27. 10. 2022. Dostupné z <https://www.flowee.cz/civilizace/10742-ctvrtek-zdenka-strnada-nehcete-sex-muzete-tim-porusovat-zakon> [cit. 2023-06-01]); ta za své výroky získala anti-cenu *Bludný balvan* od Českého klubu skeptiků. *Zlatý Bludný balvan za rok 2022 v kategorii jednotlivců - JUDr. Daniela Kovářová*. Český klub skeptiků Sisyfos ©12.5.2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z <https://www.sisyfos.cz/clanek/1590-zlaty-bludny-balvan-za-rok-2022-v-kategorii-jednotlivcu-judr-daniela-kovarova>.

⁴⁷ Politoložka Eva Svatoňová popisuje, jak antigenderová ideologie a hnutí je koalici tří různých ideologických proudů přicházejících z jiného politického a ideologického pozadí s odlišnými komunikačními styly a publiky. Jedná se o konzervativní křídlo katolické církve, neoliberální a anti-levicové skupiny cílící na delegitimizaci levice a krajní pravici promlouvající k lidem se socio-ekonomickými problémy. Srovnej například BĚLÍČEK, Jan, a ŠPLÍCHAL, Pavel. *Kolaps č. 76: Česká cesta k ultrakonzervativní internacionále. O antigenderové ideologii s politoložkou Svatoňovou* [podcast]. Alarm. 16. 7. 2022. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2022/07/ceska-cesta-k-ultrakonzervativni-internacionale-o-antigenderove-ideologii-s-politolozkou-svatonovou/> [cit. 2023-06-01].

Jelikož gender je relevantní pro takřka každé lidské jednání, je také relevantní pro všechna lidská jednání zkoumající vědecké disciplíny.⁴⁸ Z hlediska feministické kritiky práva⁴⁹ se jedná o klíčový koncept pro vysvětlení nerovnosti mezi muži a ženami regulované a reprodukované právem. Feministická kritika práva se zaměřuje na identifikaci toho, jakými mechanismy je podřízené postavení žen udržováno, jak jsou tyto mechanismy racionalizovány⁵⁰ a jak do toho vstupuje právo. Gender je stěžejním konceptem též pro socio-právní studia,⁵¹ která se zaměřují na interakci společnosti a práva. Chápeme-li gender jako jednu ze základních os společnosti, nelze zkoumat vzájemné vlivy společnosti a práva bez zohlednění genderových aspektů.

Gender slouží jako analytická kategorie pro feministický institucionalismus, který umožňuje identifikovat dopady genderovanosti hodnot a formálních i neformálních norem v rámci institucí („pravidel hry“) na rovnost žen a mužů a analyzovat jejich dopady na muže a ženy.⁵² Feministický institucionalismus propojuje nový institucionalismus,⁵³ tedy přístup zaměřující se nejen na organizační prvky institucí, ale i její normy, hodnoty, s feministickou politikou. To zahrnuje kritický přístup k hodnotám a normám těchto institucí a rozkrývání jejich genderové dimenze.⁵⁴ Příkladem aplikace tohoto přístupu je analýza dopadů určité představy vědecké excelence a s ní souvisejících pravidel, typicky

⁴⁸ FINEMAN, Martha Albertson. Feminist legal theory. *Journal of Gender, Social Policy & the Law*, vol. 13 (2005), no. 1, pp. 13-23. Dostupné z https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2132233 [cit. 2023-06-01] Str. 14.

⁴⁹ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. New York: Wolters Kluwer, 1999.

Dále DALTON, Clare. Where We Stand: Observations on the Situation of Feminist Legal Thought. In WEISBERG, Kelly (ed.), *Feminist legal theory: Foundations*. Philadelphia: Temple University Press, 1993. Str. 32.

⁵⁰ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. New York: Wolters Kluwer, 1999. Str. 2 a násl.

⁵¹ CREUTZFELDT Naomi, MASON Marc a MCCONNACHIE Kirsten. Socio-legal Theory and Methods. In CREUTZFELDT Naomi, MASON Marc a MCCONNACHIE Kirsten (eds). *Routledge Handbook of Socio-Legal Theory and Methods*. Oxon: Routledge, 2020, str. 3-8. Str. 3.

⁵² KROOK, Mona Lena a MACKAY, Fiona. Introduction: gender, politics and institutions. In MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011, str. 1-20.

⁵³ POWELL, Walter W. a DIMAGGIO, Paul J. (eds.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press, 1991.

⁵⁴ KROOK, Mona Lena a MACKAY, Fiona. Introduction: gender, politics and institutions. In MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011, str. 1-20. Str. 13.

zahraniční mobility, na osoby, které neodpovídají ideálu hegemonické maskuliny vědce coby muže bez závazků.⁵⁵

Cílem feminismu je dosažení genderové rovnosti. Pro účely této práce vycházím z čtyřdimenzionálního pojetí genderové rovnosti,⁵⁶ které rovnost chápe jako kombinaci uznání, reprezentace, redistribuce⁵⁷ a strukturálních změn (viz dále). Pomocí této analytické kategorie je možné identifikovat mnohvrstevnatost nerovností, které poukazují na limity formálního pojetí rovnosti. Tyto limity spočívají v důrazu kladeném na formální rovnost ukotvenou právem a současném přehlížení perspektivy těch, jimž má právo prostřednictvím prosazování principu rovnosti a zákazu diskriminace poskytovat ochranu – těm znevýhodněným, vyloučeným, přehlíženým.⁵⁸

První z dimenzí rovnosti je mezilidské uznání, které vychází přímo z lidské důstojnosti, která je narušována stigmatem, stereotypy a ponižováním na základě pohlaví.⁵⁹ Nikdo by neměl být ponižován kvůli svému pohlaví. Druhým aspektem je reprezentace, tedy zastoupení osob a možnost jejich reálného zapojení do fungování společnosti či dané instituce, vedoucí ke společenské soudržnosti. Zatřetí jde o redistribuci ve smyslu socio-ekonomických dopadů příslušnosti k určité společenské skupině (kupř. ve formě gender pay gap). Čtvrtým aspektem je úsilí o strukturální změnu, v rámci níž nejde jen o narovnání stávajícího znevýhodnění formou asimilace (k mužské normě chápané jako „neutrální“), ale identifikaci ideových kořenů panujících norem jako maskulinních a jejich návaznému přehodnocení. Cílem čtyřdimenzionální genderové rovnosti je potírat

⁵⁵ LINKOVÁ, Marcela, CIDLINSKÁ, Kateřina, FÁROVÁ, Nina, MAŘÍKOVÁ, Hana, TENGLEROVÁ, Hana a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Akademičtí a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 110.

⁵⁶ FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14 (2016), iss. 3, pp. 712-738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>

⁵⁷ FRASER Nancy a HONNETH, Axel. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. London/New York: Verso, 2003.

⁵⁸ FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14 (2016), iss. 3, pp. 712-738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>. Str. 712.

⁵⁹ FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14 (2016), iss. 3, pp. 712-738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>. Str. 731.

předsudky, stigmata, stereotypy, ponižování a násilí na základě (ve smyslu antidiskriminačního práva) zakázaného důvodu rozlišování, v tomto případě pohlaví.⁶⁰

Výskyt genderově podmíněného násilí zasahuje do všech výše popsaných složek genderové rovnosti. Genderově podmíněné násilí zasahuje do lidské důstojnosti a svými negativními dopady oběti GPN vyčleňuje a snižuje jejich reprezentaci ve společnosti a institucích. Nízké zastoupení žen v akademickém prostředí a na vyšších pozicích má pak vliv na distribuci prostředků, moci a vlivu žen a mužů ve společnosti a na společnost.

1.1.2 Koncept genderově podmíněného násilí

Koncept GPN není explicitně legislativně ukotven, je ale hojně využíván ve veřejných politikách⁶¹ na národní i mezinárodní úrovni⁶² a v akademické literatuře.⁶³

Vláda České republiky koncept genderově podmíněného násilí používá ve svých politikách⁶⁴ a definuje jej jako

„veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického, ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou

⁶⁰ Ibidem. Str. 727.

⁶¹ Viz například ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019-2022*. 2019. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf> [cit. 2023-06-01] nebo ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030*. 2021. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf [cit. 2023-06-01].

⁶² Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí ze dne 11. května 2011.

⁶³ MACKINNON, Catharine. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1976.

LATCHEVA, Rossalina. Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 32 (2017), iss. 12, pp. 1821-1852.

BONDESTAM, Fredrik a LUNDQUIST, Maja. Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, vol. 10 (2020), iss. 4, pp. 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

⁶⁴ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030*. 2021. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf [cit. 2023-06-01].

ženami, nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže.”⁶⁵

Tato definice vychází z definice zavedené v roce 1993 Generálním shromážděním OSN v Deklaraci o odstranění násilí páchaného na ženách.⁶⁶ Ta genderově podmíněné násilí chápe jako

„jakýkoli akt násilí, který vede nebo může vést k fyzické, sexuální nebo psychické újmě či utrpení žen, včetně hrozeb takovými činy, nátlaku nebo svévolného zbavení svobody, ať už k němu dochází ve veřejném nebo soukromém životě.“

Přestože tato definice pracuje s binárními kategoriemi mužů a žen, nejedná se o termín totožný s násilím na ženách. Termín GPN je komplexnější ve svém důrazu na příčiny a dopady násilí, které neuchopuje jen ve vztahu ke konkrétnímu původci násilí a konkrétní oběti, ale zabývá se příčinami a dopady z celospolečenského hlediska.

„Termín genderově podmíněné násilí se používá jako přesnější termín [než termín násilí na ženách], který jasně ukazuje genderové příčiny a dopady násilí. Tento termín dále posiluje chápání násilí jako společenského, nikoli individuálního a soukromého problému, který vyžaduje komplexní reakce nad rámec reakcí na konkrétní události, jednotlivé pachatele a oběti/oběti.“⁶⁷

⁶⁵ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019-2022*. 2019. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf> [cit. 2023-06-01].

⁶⁶ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. *Deklarace Valného shromáždění Organizace spojených národů o odstranění násilí páchaného na ženách*. Přijatá rezolucí Valného shromáždění č. 48/104 ze dne 20. 12. 1993. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women> [cit. 2023-06-01].

O rok dříve přijal Výbor o odstranění diskriminace žen Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách, v němž s termínem genderově podmíněného násilí též pracuje. Dostupné z: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en [cit. 2023-06-01].

⁶⁷ VÝBOR PRO ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE ŽEN. *Všeobecné doporučení č. 35 (2017) o genderově podmíněném násilí na ženách aktualizující všeobecné doporučení č. 19 (1992)*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> [cit. 2023-06-01].

Genderově podmíněné násilí je koncept, jehož obsah se neustále vyvíjí, a to jak z hlediska druhů jednání, které zahrnuje, tak z hlediska skupin, na které dopadá. Klíčovými atributy GPN je zaprvé násilné jednání a za druhé genderová a mocenská dimenze dopadů a/nebo motivů, které v sobě nesou mocenský aspekt.

1.1.2.1 Násilné jednání a jeho formy

Násilí lze definovat prostřednictvím jeho forem⁶⁸ nebo prostřednictvím druhů újmy, které působí.⁶⁹ Důležité je, že navzdory všeobecnému chápání slova násilí se nejedná jen o násilí fyzické, ale též násilí psychické, ekonomické a sexuální, včetně obtěžování,⁷⁰ resp. jednání, které vede nebo může vést k fyzické, sexuální, psychické nebo ekonomické újmě. Tento výčet je však pouze demonstrativní a jednotlivé kategorie se mohou překrývat.

K GPN v akademickém prostředí může docházet ve vztahu mezi dvěma zaměstnanci, dvěma studujícími nebo mezi studujícími a zaměstnanci navzájem. Z hlediska násilí vůči zaměstnancům je relevantní definice násilí a obtěžování na pracovišti Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019. Ta genderově podmíněné násilí a obtěžování na pracovišti definuje jako

„nepřijatelné chování a praktiky nebo jejich hrozby, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma.“

⁶⁸ Definici domácího násilí obsahuje například čl. 3 Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí ze dne 11. května 2011 (tzv. Istanbulské úmluvy).

⁶⁹ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. *Deklarace Valného shromáždění Organizace spojených národů o odstranění násilí páchaného na ženách*. Přijatá rezolucí Valného shromáždění č. 48/104 ze dne 20. 12. 1993. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women> [cit. 2023-06-01].

⁷⁰ Ibidem.

Z hlediska schopnosti identifikovat výskyt genderově podmíněného násilí je důležité rozlišovat mezi adresnými formami GPN (typicky fyzické násilí) a neadresnými (typicky verbální projevy sexuálního obtěžování z mocenské pozice autority). Na vysokých školách se nejčastěji setkáme právě se sexuálním obtěžováním. Mezi příklady tohoto jednání patří:

- eroticky nebo sexuálně laděné poznámky nebo vtipy;
- zesměšňující až urážlivé poznámky o mužích či ženách (jejich vzhledu, schopnostech, postavení, chování, vlohách k určitým povoláním apod.);
- používání učebních materiálů (obrázky, texty, videa) se sexuálním podtextem;
- dotěrné otázky o vašem soukromém životě a obecně otázky a sexuálním a intimním životě;
- nevhodné až chlípné pohledy;
- nevhodné, sexuálně podbarvené a/nebo obtěžující poznámky o fyzickém vzhledu nebo chování;
- snaha zvát na schůzku/navázat intimní vztah způsobem, který vyvolává nepříjemné pocity;
- nepříjemné dotyky, objetí nebo polibky;
- obnažování nebo zasílání intimních nebo vyzývavých fotografií sebe nebo někoho jiného.⁷¹

Pravděpodobně nejméně známou formou GPN ze zmíněného výčtu je ekonomické násilí. Sem můžeme – specificky v prostředí vysokých škol – podřadit například tyto druhy jednání:

⁷¹ Podle LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0.* GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

- omezení přístup k finančním prostředkům (např. neposkytnutí grantových prostředků, finančních prostředků na cestu do zahraničí, neprodloužení smlouvy, nepovýšení atd.) bez spravedlivého důvodu;
- úmyslné poškození předmětů (např. poškozením laboratorního vybavení, notebooku atd.);
- úmyslné smazání nebo odepření přístupu k souborům nebo informacím (např. k výzkumným datům atd.);
- prezentace a/nebo publikace výsledků cizí práce pod vlastním jménem a/nebo jiný způsob jejich přivlastnění.⁷²

Přestože ekonomické násilí zasahuje primárně do distribuční sféry genderové rovnosti, ve svém důsledku má dopady i na důstojnost/uznání osob a jejich zastoupení. Důsledkem ekonomického násilí je způsobení újmy v oblasti studia či práce a dalšího profesního postupu. Dopady ekonomického násilí mohou pocítit i kupř. heterosexuální muži, kteří nevyhovují ideálu hegemonické maskulinity, například tím, že se aktivně podílejí na péči o děti.

Stejně jako neadresné formy GPN nemají jednu konkrétní oběť a ovlivňují celé skupiny osob, např. akademickou obec, některé formy GPN nemají jednoho konkrétního původce, jehož jednání by bylo sankcionovatelné. Mezi takový druh GPN patří násilí epistemické,⁷³ které se vztahuje ke způsobům tvorby, šíření a uznávání vědění.

Epistemické násilí zahrnuje odmítání určitých zdrojů vědění (typicky osobní zkušenost) jako relevantních a odmítání epistemického působení určitých osob, resp. skupin osob (ženy nebo příslušníci etnických menšin). Tento zdánlivě teoretický koncept má ovšem zcela konkrétní dopady.

⁷² Podle LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

⁷³ Ohledně epistemického násilí viz PÉREZ, Moira. Epistemic violence: reflections between the invisible and the ignorable. *El lugar sin límites*, vol. 1 (2019), iss. 1, pp. 81-98. Dostupné z <https://www.aacademica.org/moira.perez/84.pdf> [cit. 2023-06-01]

Jak vysvětlují Nyklová, Černohorská a Moore⁷⁴ na příkladu domácího násilí, obětem je často odepřena pomoc s odkazem na údajnou nedůvěryhodnost jejich výpovědí. Údajná nedůvěryhodnost však vyplývá z interpretace výpovědí obětí domácího násilí mimo kontext prožitého traumatu, jehož definičním znakem jsou obtíže se sdílením a uchopením traumatické zkušenosti, zejména „objektivně“ (bez projevů osobních prožitků) a „před publikem.“⁷⁵ Epistemické násilí je uplatňováno též prostřednictvím označování určitých skupin jako „podjatých.“ Tato údajná podjatost pak konkrétním skupinám, kupř. ženám nebo feministkám zabraňuje vytvářet poznání, které by bylo považováno za relevantní⁷⁶ a mohlo by být zdrojem tvorby veřejných politik nebo práva.

V akademickém prostředí jsou nástroje vyloučení, resp. apriorního vyloučení, velmi hmatatelné a naráží na samé jádro akademické práce – tvorbu a reprodukci vědění. Tematické a metodologické vymezení jednotlivých oborů nutně zahrnuje proces vylučování. Studijní programy jsou tvořeny souborem předmětů, které procházejí postupným vývojem, v rámci něhož jsou nové předměty zařazovány a jiné vylučovány. Stejně tak sylaby předmětů představují určitý kánon vědění, jehož jádro je relativně neměnné, ale je doplňováno o nové zdroje poznání, zatímco jiné zůstávají vyloučeny. V praxi se ukazuje, že tento přístup může mít nerovné dopady na určité skupiny osob. Kvalitativní analýza postavení žen na konkrétní katedře politologie ve Finsku ukázala, jak striktní přijímání a vynucování úzké definice politických věd (zaměření se striktně na témata veřejné sféry) ze strany vedení katedry a vedoucích dizertačních prací fungují jako mechanismus nepřímé diskriminace a vylučování těch, kteří by rádi zkoumali politické aspekty témat sféry soukromé, což v tomto případě byly ženy.⁷⁷ Tento mechanismus vylučování prostřednictvím definice oboru na základě mužské životní trajektorie zaměřené na sféru veřejnou, nikoliv soukromou (asociovanou s domovem, péčí a feminitou), je pak

⁷⁴ NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravdělné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01].

⁷⁵ Ibidem. Str. 555.

⁷⁶ Ibidem. Str. 539.

⁷⁷ KANTOLA, Johanna. Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization*, vol. 15 (2008), iss. 2, pp. 199-222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>. Str. 213.

doprovázen dalšími praktikami vylučování, jako je tvorba mužských sítí a vylučování žen z nich nebo pejorativní označování žen za problematické ve srovnání s muži, jejichž v zásadě totožné jednání je interpretováno jako sebevědomé.⁷⁸

Dalším zdrojem epistemického násilí je tzv. záměrná neznalost, v rámci níž „*lidé v privilegovaných pozicích se mohou záměrně nesnažit cokoli zjistit (znát) o vědění těch, kdo jsou v pozici zcela opačné.*“⁷⁹ Záměrná neznalost jde ruku v ruce s absentujícími daty. Rozhodnutí o tom, zda budou data sbírána a která data budou považována za relevantní, však není v rukou těch, na které (ne)zkoumané fenomény, ať už se jedná o domácí násilí nebo GPN v akademickém prostředí, dopadá nejvíce. Tímto způsobem jsou reprodukovány stávající nerovnosti a záměrná neznalost je užitečným nástrojem pro udržování *statu quo*.⁸⁰

1.1.2.2 Mocenská dimenze genderově podmíněného násilí

Výše zmíněné definice genderovou podmíněnost násilí vyjadřují tím, že se jedná i akty násilí, „*kteřé 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 na muže.*“⁸¹ Záměr páchat druhému újmu není tedy nutnou podmínkou pro to, aby oběť újmu pocítila. Teoretická definice genderově podmíněného násilí (ale i zákonná definice obtěžování⁸²) vychází z přístupu zaměřeného na oběti: v centru tedy stojí způsobená újma, nikoliv perspektiva toho, kdo újmu působí. To však neznamená, že by jakékoliv jednání mohlo být klasifikováno jako genderově podmíněné násilí a že je tato definice zcela subjektivní.

⁷⁸ KANTOLA, Johanna. Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization*, vol. 15 (2008), iss. 2, pp. 199-222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>. Tabulka na str. 221.

⁷⁹ NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravdělné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01]. Str. 539.

⁸⁰ NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravdělné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01]. Str. 539.

⁸¹ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019-2022*. 2019.

⁸² Viz § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

Objektivní kritéria hodnocení jednání jsou upřesněna zákonnými definicemi, které genderově podmíněné násilí regulují. V případě obtěžování se jedná o termíny jako „nežádoucí chování,“ které omezují bezbřehou interpretaci termínu genderově podmíněné násilí.⁸³

Genderově podmíněné násilí si vedle konkrétních forem lze představit jako určité kontinuum,⁸⁴ které se skládá různých projevů jednání, z nichž některé jsou sociálně akceptovatelné a jiné méně, a navzájem se vzájemně ovlivňují a svou provázaností s patriarchální kulturou umocňují dopady dílčích projevů. Jejich pojítkem je genderová dimenze jeho dopadů a/nebo záměru původce jednání, která vychází z mocenských nerovností ve společnosti.

Ideovým pojítkem napříč užívanými definicemi je prvek moci – jedná se o jednání, které upevňuje stávající nerovnosti v patriarchální společnosti.⁸⁵ Tyto nerovnosti jsou tvořeny interakcí genderu, dalších os znevýhodnění ve společnosti a kontextuálních faktorů, jako je postavení konkrétního jednotlivce v dané instituci, kupř. pozice osoby podřízené vs. osoby na pozici vedoucí/ho, studující vs. vyučující apod.⁸⁶ GPN má své kořeny v patriarchální ideologii nadřazenosti maskulinity nad femininitou, prosazování a udržování výsad mužů vůči ženám, společenských normách týkajících se maskulinity a femininity a potřebě prosazovat mužskou kontrolu nebo moc, prosazovat stereotypní genderové role nebo zabraňovat, odrazovat či trestat to, co je považováno za nepřijatelné chování žen a všech, kteří se od genderových norem odchyľují.⁸⁷ Terčem GPN se proto častěji stávají ženy, jako

⁸³ KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ, Barbara, WHELANOVÁ, Markéta a BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2010.

⁸⁴ KELLY, Liz. The Continuum of sexual violence. In HANMER, Jalna, a MAYNARD, Mary. *Women, Violence and Social Control*. London: Palgrave Macmillan, 1987, str. 46-60. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4>

⁸⁵ VÝBOR PRO ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE ŽEN. *Všeobecné doporučení č. 35 (2017) o genderově podmíněném násilí na ženách aktualizující všeobecné doporučení č. 19 (1992)*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> [cit. 2023-06-01]. Odstavec 19.

⁸⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 14.

⁸⁷ VÝBOR PRO ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE ŽEN. *Všeobecné doporučení č. 35 (2017) o genderově podmíněném násilí na ženách aktualizující všeobecné doporučení č. 19 (1992)*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> [cit. 2023-06-01]. Odstavec 19.

z mocenského hlediska marginalizovaná skupina, a ještě častěji LGBTQ+ osoby.⁸⁸ Marginalizované postavení LGBTQ+ osob není ani v práci a výstupech mezinárodních organizací nebo tvůrců politik na národní úrovni vždy zohledněno, neboť politiky práv žen a práv LGBTQ+ osob mají odlišnou historii a nejsou vždy součástí agendy týchž aktérů, respektive politik.

1.1.3 Gender v institucích

Výskyt genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí a jeho jednotlivé výše popsané formy a projevy poukazují na to, že gender není jen součástí identity jednotlivců, ale je inherentně vepsán i do fungování institucí.⁸⁹ Výskyt genderově podmíněného násilí je jen jedním z projevů genderovanosti institucí. Genderovanost institucí vyplývá na povrch v genderové segregaci vědy a je reprodukována normami a hodnotami dané instituce.⁹⁰

Jednou z klíčových hodnot akademických institucí a současné společnosti obecně je princip meritokracie jakožto zdánlivě objektivního a genderově neutrálního kritéria kariérního postupu a alokace zdrojů založeného na individuálním nasazení konkrétního jednotlivce.⁹¹ Východiskem meritokracie je předpoklad, že úspěch jednotlivců závisí výlučně na jejich schopnostech a nasazení, jinými slovy, že na úspěch jednotlivce nemají kromě schopností a nasazení vliv žádné vnější okolnosti. Meritokracie úzce souvisí s konceptem individualismu,⁹² který klade důraz právě na jednání jednotlivců a zastírá význam sociálního kapitálu⁹³ a ukotvení osob ve společnosti a pro kariérní postup.⁹⁴

⁸⁸ LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

⁸⁹ ACKER, Joan. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, vol. 21 (1992), iss. 5, pp. 565-569. <https://doi.org/10.2307/2075528>. Str. 567.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ POWELL, Stina, AH-KING, Malin, HUSSÉNIUS, Anita. ‘Are we to become a gender university?’ Facets of resistance to a gender equality project. *Gender, Work & Organization*, vol. 25 (2017), iss. 2, pp. 127-143. <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>. Str. 128.

⁹² V kontextu STEM oborů ke vztahu genderové rovnosti, meritokracie a individualismu SERON Carroll, SILBEY, Susan, CECH, Erin, a RUBINEAU, Brian. “I am Not a Feminist, but...”: Hegemony of a Meritocratic Ideology and the Limits of Critique Among Women in Engineering. *Work and Occupations*. vol. 45 (2018), iss. 2, pp. 131-167. <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>

⁹³ BOURDIEU, Pierre. *The Forms of Capital*. New York: Greenwood, 1986. Str. 241-258.

Způsob hodnocení výkonů, jakožto základního principu meritokracie, však závisí na tom, co je za výkon považováno (kupř. počet a kvalita publikací, nikoliv výuka nebo administrativní činnost), jaká témata představují vědu a jaká nikoliv, jaké podmínky daná osoba pro podávání výkonu má (kupř. kolik je jí dáno příležitostí) a jak jsou výkony interpretovány v závislosti na tom, kdo je podává.⁹⁵

Selhání meritokracie jako vůdčího principu zcela hmatatelně ukazuje vertikální genderová segregace⁹⁶ (nejen) v akademickém prostředí. V Česku lze sledovat systematický úbytek žen v průběhu akademické kariéry. V rámci všech vědeckých oborů platí, že ženy jsou zastoupeny primárně na nižších úrovních akademického žebříčku, a naopak jsou v silné menšině mezi docenty a profesory. Tento proces bývá teorií označován za tzv. „fenomén dřavého potrubí“. Při stávající rychlosti narovnávání poměru žen docentek vůči mužům docentům bude parity dosaženo v roce 2098, tedy 198 let od legalizace studia žen na vysokých školách a 180 let od legalizace studia žen na právnických fakultách.⁹⁷

Genderová segregace (nejen) v akademickém prostředí je meritokraticko-individualistickým diskurzem obvykle vysvětlována argumentem individuální volby.⁹⁸ To

⁹⁴ Tento jev zmapovala kupř. Johanna Kantola v kvalitativní studii diskriminace na katedře politologie nejmenované významné finské univerzity (anonymizováno autorkou článku), v níž popisuje, jak byly genderové symboly založeny na úzkých definicích politologie a vnímání, že normou politologa je muž, čímž byla zpochybněna kompetence a odbornost žen. Dále genderová dělba práce na zkoumané katedře politologie byla založena na skrytém bojkotování nábory a výuce, kdy pracovní místa byla rozdávána v úzkém mužském kruhu. Genderová interakce byla založena na přehlížení a ignorování doktorandek ze strany vedoucích a na existenci zasvěcených mužských sítích, kde se předávaly znalosti. Nadto genderové interpretace vlastního postavení v organizaci byly založeny na tom, že ženy vnímaly své postavení jako marginální a jejich šance na kariéru na katedře jako neexistující, a muži interpretující svou pozici jako legitimní politologové a individuální úspěšní vědci. KANTOLA, Johanna. Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization*, vol. 15 (2008), iss. 2, pp. 199-222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>

⁹⁵ FOSCHI, Marta. Blocking the use of gender-based double standards for competence. In valné. *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, str. 51-56.

VAN DEN BRINK, Marieke. Myths about Meritocracy and Transparency: The Role of Gender in Academic Recruitment. In PEUS, Claudia, BRAUN, Susanne, HENTSCHEL, Tanja a FREY, Dieter. *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Heidelberg: Springer Berlin, str. 191-201. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48112-7_12

⁹⁶ ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 (1990), no. 2, pp. 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

⁹⁷ NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM GENDER A VĚDA. *Ženy ve vědě: data*. [online]. Dostupné z <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/> [cit. 2023-06-01].

⁹⁸ LINKOVÁ, Marcela. Excellence a genderové předsudky v praktikách a vnímání přírodních vědců ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. *Gender a výzkum*, roč. 18 (2017), č. 1, str. 67-91. Dostupné z <https://www.gendersonline.cz/pdfs/gav/2017/01/05.pdf> [cit. 2023-06-01]. Str. 86.

znamená, že každý si může svobodně zvolit, zda se chce vědě věnovat a pokud ano, tak se musí podmínkám vědy přizpůsobit. Parametry vědecké práce však nejsou genderově neutrální a požadovaná míra přizpůsobení není u mužů a žen stejná. Nízké zastoupení žen na vyšších postech souvisí s tím, jak je gender vepsán do organizačních/pracovních struktur složených z jednotlivých pozic, jakožto základních stavebních kamenů institucí.⁹⁹ Představa o ideálním kandidátovi na pozici zapisovatelky v akademickém senátu, doktoranda v oblasti politických věd nebo vedoucího katedry na vysoké škole není genderově neutrální, ale je souborem vlastností a charakteristik, které jsou stereotypně chápány a označovány buď za ženské, nebo mužské. Představy, které jsou asociovány s vedoucími (tradičně mužskými) pozicemi a naopak administrativními (tradičně ženskými) pozicemi odrážejí genderové stereotypy jakožto zobecnění nebo předsudky o vlastnostech, které mají členové určité skupiny, nebo rolí, které by měli plnit (pracující vs. pečující apod.).¹⁰⁰

Genderová dělba práce,¹⁰¹ tj. asociace žen s péčí a sférou soukromou a mužů s živitelskou rolí a sférou veřejnou, je ve společnosti reprodukována prostřednictvím institucionální kultury, pravidel a symbolů. To platí i pro pracovní prostředí včetně akademického. Z hlediska institucionálních pravidel je typickým příkladem definice pracovních pozic tak, že jsou apriori neslučitelné s jinými formami odpovědnosti, jako je péče. Takovým požadavkem je předpoklad absolutní oddanosti práci, načasování porad (např. na časy, kdy jsou již zavřená zařízení institucionální péče o děti) nebo neflexibilní pracovní doba vylučující se s péčí o druhé.¹⁰² V takovém případě je zřejmé, že tato pozice předpokládá, že ji bude vykonávat osoba bez pečovatelských povinností, typicky muž.¹⁰³ To má zjevné negativní dopady na všechny osoby, které se chtějí (potřebují) věnovat péči, zejména na

⁹⁹ ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 (1990), no. 2, pp. 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

¹⁰⁰ COOK, REBECCA J. a CUSACK, Simone. *Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2010. Str. 9.

¹⁰¹ FRIEDAN, Betty. *The feminine mystique*. New York: Norton, 1963.

WEST, Candace a ZIMMERMAN, Don H. Doing Gender. *Gender and Society*, vol. 1 (1987), no. 2, pp. 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>. Str. 9.

¹⁰² LINKOVÁ, Marcela. Excelence a genderové předsudky v praktikách a vnímání přírodních vědců ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. *Gender a výzkum*, roč. 18 (2017), č. 1, str. 67-91. Dostupné z <https://www.gendersonline.cz/pdfs/gav/2017/01/05.pdf> [cit. 2023-06-01]

¹⁰³ ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 (1990), no. 2, pp. 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>. Str. 149.

ženy. To sice neznamená, že danému ideálu nemohou pečující osoby dostát, stojí však před nimi (a specificky před ženami z důvodu genderových stereotypů) mnoho překážek.

Jednou z těchto překážek je promítání genderových stereotypů do posuzování výkonů, schopností a výsledků mužů a žen. Výzkumy ukazují, že stejně kvalifikovaní kandidáti a kandidátky nejsou hodnoceni stejně.¹⁰⁴ Zmíněná oddanost práci je posuzována odlišně u mužů-otců a žen-matek. Zatímco u žen je (na základě asociace péče s femininitou) rodičovství vnímáno jako překážka práci, u mužů je rodičovství vnímáno jako další motivace pro daného pracovníka, u něž se stereotypně předpokládá, že je živitelem. Rozdíly v hodnocení mužů a žen se ukazují i v použití jiných slov pro hodnocení jejich kvalifikace, které v sobě nesou různé, vzájemně hierarchické představy. U žen je častěji vyzdvihován jejich přístup k práci (jako osvojená dovednost), zatímco u mužů jejich přirozený talent.¹⁰⁵ Jedná se o slova jako „nápomocná“ či „milá“ vs. „brilantní“ nebo „vycházející hvězda.“¹⁰⁶

Fungování akademického prostředí není ani po 100 letech od umožnění vstupu žen na akademickou půdu genderově neutrální, ale vychází z normativní představy univerzálního pracovníka (představitele hegemonické maskulinity),¹⁰⁷ který splňuje charakteristiky pracovníka-muže.¹⁰⁸ Tato privilegovaná identita je vnímána jako norma, což zastírá její zvýhodněné postavení.¹⁰⁹ „Skrytý je podstatný způsob, jakým se muž stává měřítkem všech

¹⁰⁴ BIERNAT, Monica a EIDELMAN, Scott. Translating subjective language in letters of recommendation: The case of the sexist professor. *European Journal of Social Psychology*, vol. 37 (2007), iss. 6, pp. 1149-1175. <https://doi.org/10.1002/ejsp.432>

¹⁰⁵ SCHMADER, Toni, WHITEHEAD, Jessica a WYSOCKI, Vicki H. A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants. *Sex Roles*, vol. 57 (2007), iss. 7-8, pp. 509–514. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9291-4>

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ CONNELL, Raewyn a MESSERSCHMIDT James W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol. 19 (2005), iss. 6, pp. 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>

¹⁰⁸ KROOK, Mona Lena a MACKAY, Fiona. Introduction: gender, politics and institutions. In MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011, str. 1-20. Str. 6. Dále též FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14 (2016), iss. 3, pp. 712-738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>. Str. 719.

¹⁰⁹ FLOOD, Michael a PEASE, Bob. Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society*, vol. 24 (2005), iss. 4, pp. 119-138. [https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5). Str. 6.

věcí. V rámci standardu stejnosti jsou ženy pověřovány podle své shody s muži.¹¹⁰ Asociace stereotypně mužských charakteristik s koncepty jako *excellence*¹¹¹ mají přímý dopad na možnost jednotlivců uspět v akademickém prostředí.

Určitá forma hegemonní maskulinity vědce-muže jako míry všech věcí v akademickém prostředí se promítá do hodnocení toho, co je považováno za „výkon“ a relevantní schopnosti. V centru posuzování vědecké činnosti stojí publikační činnost. To je doprovázeno přehlížením a snižováním významu ostatních částí akademické práce, které jsou však pro budoucnost vědy obdobně důležité. Vzájemná péče, ve smyslu starosti o druhé, pomoci juniornějším zaměstnancům, vytváření vazeb¹¹² či zprostředkovávání příležitostí, které jsou podmínkou úspěchu, zůstávají v rámci udržování étosu meritokracie a individualismu nepojmenovány.

Emoční práce, asociovaná s femininitou, je vykonávána bez odpovídajícího institucionálního zařazení, vnímání zásluhovosti daných činností včetně finančního ohodnocení. Jedná se o činnosti směřující k naplňování potřeb akademické obce, jako je kontakt se studujícími, vytváření bezpečného prostředí nebo mentoring. Tato emoční práce asociovaná s femininitou je k zajišťování chodu instituce niterně potřeba. Vyloučení emoční práce z kritérií relevantních pro hodnocení zásluh¹¹³ přispívá ke zmíněnému fenoménu tzv. děravého potrubí,¹¹⁴ tedy postupného úbytku žen

¹¹⁰ MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*. Cambridge/London: Harvard University Press, 1987. Str. 34.

¹¹¹ EUROPEAN COMMISSION. *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. Dále též LINKOVÁ, Marcela. Excellence a genderové předsudky v praktikách a vnímání přírodních vědců ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. *Gender a výzkum*, roč. 18 (2017), č. 1, str. 67-91. Dostupné z <https://www.gendersonline.cz/pdfs/gav/2017/01/05.pdf> [cit. 2023-06-01]

¹¹² FLOOD, Michael a PEASE, Bob. Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society*, vol. 24 (2005), iss. 4, pp. 119-138. [https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5). Str. 12.

¹¹³ HOCHSCHILD, Arlie R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 1983 & 2012.

¹¹⁴ GASSER, Courtney a SCHAFFER, Katherine. Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline. *The Professional Counselor*, vol. 4 (2014), iss. 4, pp. 332-352. <https://doi.org/10.15241/ceg.4.4.332>

Dále též YSSELDYK Renate, GREENAWAY Katharine H., HASSINGER Elena, ZUTRAUEN Sarah, LINTZ Jana, BHATIA Maya P., FRYE Margaret, STARKENBURG Else a TAI Vera. A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, vol. 10 (2019). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

v institucionální hierarchii bez zřejmého důvodu, přičemž jedním z důvodů je právě institucionálně podporované zaměření žen na emoční práci na úkor práce publikační.

Genderové normy v institucích jsou reprodukovány jednáním jednotlivců a v mezilidských interakcích. Internalizace genderových norem se projevuje v tom, jakou pracovní náplň a funkci pro sebe konkrétní jednotlivci vnímají jako vhodnou, výběrem symbolů, jimiž reprezentují svůj gender (oblékání) a s tím souvisejícím vystupováním. Mezilidský kontakt není oproštěn od představ o tom, jak má správný muž a správná žena vystupovat a jak spolu mají navzájem interagovat.¹¹⁵ Tyto volby a jednání mohou s genderovými stereotypy být buď konformní, nebo subversivní. Pakliže jsou genderově stereotypní, jsou vedeny principem patriarchálního nadřazení maskulinity feminitě, což se projevuje kupř. ve skákání ženám do řeči coby projevu pocitu mocenské nadřazenosti mužů nad ženami, a to nehledě na pracovní hierarchii.¹¹⁶ Součástí role „správného muže“ je určitá forma interakce se ženami, včetně dopouštění se přímo nebo nepřímo formou tolerance některých forem genderově podmíněného násilí (sexistické vtipy, sexuální nátlak v manželství, snaha o navázání sexuálních kontaktů s výrazně mladšími ženami¹¹⁷) a naopak odmítání jiných (znásilnění). Jedna forma hegemonické maskulinity může v čase nahradit druhou,¹¹⁸ představa hegemonického muže v současnosti může nadále zahrnovat kupř. požadavek tiché tolerance GPN, nikoliv však už toleranci sexuálního násilí.

V rámci institucí probíhají procesy zvýhodňování, znevýhodňování a zvýznamňování prostřednictvím a na pozadí rozlišování mezi mužským a ženským, maskulinním a

¹¹⁵ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 12.

¹¹⁶ JACOBI, Tonja, SCHWEERS, Dylan. Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments. *Virginia Law Review*, vol. 1379 (2017), Northwestern Law & Econ Research Paper No. 17-03. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=2933016> [cit. 2023-06-01].

¹¹⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 21.

¹¹⁸ CONNELL, Raewyn a MESSERSCHMIDT James W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol. 19 (2005), iss. 6, pp. 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>. Nastupující tzv. novou, pečující, maskulinitou jakožto hegemonickou formou se zabývají LUND, Rebecca, MERILÄINEN, Susan, a TIENARI Janne. New masculinities in universities? Discourses, ambivalence and potential change. *Gender, Work & Organization*, vol. 26 (2019), iss 10, pp. 1376-1397. <https://doi.org/10.1111/gwao.12383>

femininním.¹¹⁹ Hodnoty a normy, jimiž se řídí fungování institucí (např. meritokracie) nejsou genderově neutrální, ale jsou ovlivněny diskurzy, normami a praktikami a fungují v širším kulturním kontextu.¹²⁰

1.2 Genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí

Jedním z projevů genderovanosti institucí je přítomnost genderově podmíněného násilí jako nástroje udržování *statu quo* a v důsledku tak v udržování stávajícího vnímání akademických institucí jako sféry mužů. Výskyt GPN se liší v závislosti na jeho formách (kapitola [1.2.1](#)). Přehlížení klíčového aspektu všech forem GPN, tedy jeho mocenská dimenze, představuje hlavní překážku jeho řešení (kapitola [1.2.2](#)).

1.2.1 Výskyt genderově podmíněného násilí na vysokých školách

GPN se vyskytuje v různých prostředích napříč sférou veřejnou i soukromou a nevyhýbá se ani vzdělávacím institucím.¹²¹ Z hlediska jeho výskytu je pro něj typická vysoká latence (tj. že většina případů zůstává skryta a nenahlášena). Jednotky dostupných výzkumů poskytují vhled do četnosti výskytu některých forem genderově podmíněného násilí, jako je sexuální násilí a sexuální obtěžování; jiné formy, jako je psychické, ekonomické nebo epistemické zůstávají v českém akademickém prostředí výzkumně nerozкрыty.

Z reprezentativního sociologického výzkumu realizovaného v Česku vyplývá, že každá jedenáctá osoba v Česku má zkušenost se znásilněním. Dvě třetiny znásilnění se odehrávají v domácnostech, nejčastěji ze strany partnera.¹²² S nějakou formou sexuálního obtěžování,

¹¹⁹ ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 (1990), no. 2, pp. 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>. Str. 146.

¹²⁰ KROOK, Mona Lena a MACKAY, Fiona. Introduction: gender, politics and institutions. In MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011, str. 1-20. Str. 13.

¹²¹ VÝBOR PRO ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE ŽEN. *Všeobecné doporučení č. 35 (2017) o genderově podmíněném násilí na ženách aktualizující všeobecné doporučení č. 19 (1992)*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> [cit. 2023-06-01]. Odst. 20 Genderově podmíněné násilí na ženách.

¹²² Blíže viz: *Sexuální násilí nebo obtěžování zažilo 39 % Čechů* [online]. Persefona, z.s. © 5. 10 2016 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>. Další výzkumy viz PROFEM, o.p.s. Sexuální násilí a sexuální obtěžování: reprezentativní výzkum 2021. [online]. Dostupné z <https://www.profem.cz/cs/vydali-jsme/vyzkumy/a/sexualni-nasili-a-sexualni-obtezovani-reprezentativni-vyzkum-2021> [cit. 2023-06-01].

spočívající v nežádoucím a urážlivém jednání, se dle největšího průzkumu na toto téma v EU za život setká alespoň 51 % žen v ČR.¹²³ V zemích se silnější podporou rovnosti žen a mužů (jako je např. Švédsko¹²⁴) zkušenost s obtěžováním uvádí až 81 % žen, což poukazuje na vyšší míru citlivosti vůči diskriminaci v kultuře, v níž je genderová rovnost prosazována.¹²⁵ Schopnost rozpoznat sexuální obtěžování ovlivňuje též vysokoškolské vzdělání. Zatímco mezi ženami právničkami, lékařkami, účetními a architektkami 75 % z nich uvedlo, že se setkaly se sexuálním obtěžováním, u dělnických profesí je to jen 44 %.¹²⁶

Na úrovni vysokých škol se s GPN setkávají jak studující, tak akademičtí i neakademičtí pracovníci. Tyto množiny se částečně překrývají u skupiny studujících doktorského studia, kteří se podílejí na výuce a příp. jsou i vysokou školou zaměstnání. Obecně lze říci, že GPN jsou více ohroženi ti, kteří jsou z určitého důvodu znevýhodněni a jejich pozice je slabší než ostatních. GPN je pak nástrojem, jak tuto nerovnost a dominanci pachatele zvýšit nebo potvrdit.¹²⁷ Moc nemusí být vyjádřena jen v přímém vztahu podřízeného a nadřízeného, ale i věkem nebo společenským postavením. Mocenský aspekt spočívající

Rovněž EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [cit. 2023-06-01].

¹²³ EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 95.

¹²⁴ Švédsko je příkladem tzv. státního feminismu. Švédská vláda se dlouhodobě hlásí k ideje feminismu jako ideovému vodítku při tvorbě politik, a to jak ve vztahu ke svým občanům, tak ve své zahraniční politice. Ohledně státního feminismu srovnaj např. MAZUR, Amy, & MCBRIDE, Dorothy. (2008). *State feminism*. In GOERTZ, Gary a MAZUR, Amy (eds.). *Politics, Gender, and Concepts: Theory and Methodology*. Cambridge: Cambridge University Press, str. 244-269. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511755910.011>

¹²⁵ Švédsko se dlouhodobě drží na špičce indexu genderové rovnosti. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index 2020: Sweden*. [online] Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-sweden> [cit. 2023-06-01].

¹²⁶ EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 96 a 109.

¹²⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 22.

v postavení Dominika Feriho jakožto celebrity a ikony mladých zdůrazňovaly ve svých výpovědích pro média i jeho oběti.¹²⁸

V České republice zatím není mapování výskytu GPN na vysokých školách věnováno mnoho pozornosti. Poslední dostupná data jsou z let 2008 a 2009,¹²⁹ kdy byl realizován reprezentativní klíčový výzkum GPN vůči studujícím, z něhož vyplynulo, že některou z forem GPN zažilo 66 % studujících.¹³⁰ Tento výzkum se však zabýval pouze GPN ze strany vyučujících vůči studujícím, nikoliv mezi studujícími nebo vyučujícími navzájem.

Nejzávažnější formy GPN dle Vohlídalové zažilo 9 % studujících. Jedná se o sexuální nátlak zahrnující na rozdíl od legální definice i sexuální obtěžování ve formě *quid pro quo* ve smyslu antidiskriminačního zákona, tedy jako nabídky intimního sblížení výměnou za určité výhody nebo pod pohrůzkou určitých příkoří. Dále sem Vohlídalová řadí i dotýkání nebo jiné narušení osobního prostoru¹³¹ výměnou za určité výhody nebo pod pohrůzkou určitých příkoří, a rovněž fyzické napadení.

Nevítanou sexuální pozornost ze strany vyučujících zažilo 18 % studujících.¹³² Konkrétně komentování vzhledu a chování zažilo 14 % dívek a 12 % chlapců.¹³³ 17 % studentek a 8 % studentů má zkušenost s pozvánkou na soukromou schůzku ze strany vyučující/ho.¹³⁴ Snahy o navázání intimního vztahu zažily jednotky osob,¹³⁵ stejně jako hovory o sexuálně laděných nebo intimních tématech.¹³⁶ Dalšími projevy GPN je vyprávění sexuálně

¹²⁸ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem*. Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

¹²⁹ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.

¹³⁰ Ibidem. Str. 22. Vohlídalová konkrétně zkoumala tři typy GPN – sexuální nátlak, nevídanou sexuální pozornost a genderové obtěžování, a to na konkrétních příkladech, které pak podřadila pod tyto kategorie.

¹³¹ S tímto jednáním se setkala 8 % dívek, 7 % chlapců. VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.

¹³² VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.

¹³³ Ibidem. Str. 22.

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ 1,8 % (12 dívek a jeden chlapec ze 700 respondentů) uvedli, že se s nimi během jejich studia na VŠ jejich vyučující snažil/a navázat intimní vztah. VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.

¹³⁶ 8 dívek a 5 chlapců ze 700 respondentů. VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29. Str. 22.

laděných vtipů nebo příběhů. To zažilo 23 % studentek a 27 % studentů, polovina z nich opakovaně. Využívání lechtivých učebních materiálů ve výuce zažilo 7 % studentů a 4 % studentek. 28 % studentek a 13 % studentů má zkušenost s okukováním.

Nejčastěji se studující setkávají se zdánlivě mírnějšími, ale přesto nežádoucími, formami GPN. Zkušenost s vytvářením nepřátelského prostředí na základě verbálních projevů má 47 % studentů a 53 % studentek, z toho většina opakovaně.¹³⁷ Tyto projevy sexuálního obtěžování jsou přítomny ve výuce, tudíž se s nimi setkávají studující muži i ženy. Jedná se o zesměšňující sexistické poznámky o vzhledu, schopnostech a vlohách k určitým povoláním. Toto jednání staví na sexistickém předpokladu, že muži a ženy jsou dvě zásadně rozdílné skupiny, jejichž vztah je primárně určen biologickými odlišnostmi a potenciálním sexuálním kontaktem.¹³⁸ Zároveň staví na předsudečných genderových stereotypoch. Příkladem může být výrok medializovaného případu vyučujícího z Technické univerzity Liberec „*Na pěknou blondýnu jste docela chytrá.*“¹³⁹

Genderově podmíněné násilí má dvojí negativní efekt. Zaprvé dopadá přímo na jednotlivé studující (typicky u žen, které jsou objektivizovány a jejichž role je na základě stereotypů asociována s péčí, nikoliv profesním životem, což je odrazuje od studia). Studentky si pak ve snaze vyhnout se vyučujícím dopouštějícím se GPN nezapisují předměty, které daný vyučující učí, přestože o daný obor mají zájem.¹⁴⁰ Zadruhé dochází k reprodukci genderových stereotypů a jejich internalizaci všemi studujícími.

¹³⁷ Ibidem.

¹³⁸ KOLÁŘOVÁ, Kateřina, PAVLÍK, Petr a SMETÁČKOVÁ, Irena. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit. Příručka pro studující vysokých škol.* Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. Dostupné z https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 11.

¹³⁹ VODSEĎÁLEK, Petr. „*Jak zabráním, aby mi sahal do vlasů?*“ Škola stahuje z výuky docenta, studentky si na něj stěžovaly roky. Online. Deník N. 25. 4. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/864883/studentky-pedagogiky-si-leta-stezovaly-ze-je-vyucujici-ponizuje-a-obtezuje-skola-jej-stahla-az-ted/?ref=list> [cit. 2023-06-01].

¹⁴⁰ PÍHOVÁ, Dominika a CIGLEROVÁ, Jana. *Pedagog navazoval sexuálně motivované kontakty, výuku to neohrozilo, řekla etická komise. Podle kritiků problém zlehčuje.* Online. Deník N. 22. 6. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/905705/pedagog-navazoval-sexualne-motivovane-kontakty-vyuku-to-neohrozilo-rekla-eticka-komise-podle-kritiku-problem-zlehcuje/> [cit. 2023-06-01].

Z hloubkových rozhovorů, které Vohlídalová též realizovala, vyplynulo, že hovoříme-li o sexuálním obtěžování, uvažujeme o obětech jako o ženách¹⁴¹ a o původcích jako o mužích.¹⁴² Z výše uvedených dat však vyplývá, že sexuální obtěžování se masivně vyskytuje ve výuce, kde se s ní setkávají studující nehledě na pohlaví. Nadto zvýhodnění na základě pohlaví vůči sobě pozorovalo 14 % chlapců a 21 % dívek, znevýhodnění pak 20 % chlapců a 16 % dívek.¹⁴³ Pocit zvýhodnění u zkoušky nemusí být interpretován pozitivně, ale může ve skutečnosti být projevem blahosklonnosti a pohrdání symbolizujícího, že ženy patří primárně do domácnosti a vzdělání nepotřebují.

„U státnic, v praktické části, jsem dostala klientku, která byla velmi robustní a těžká. Komise mi řekla, že s ní některé cviky dělat nemusím, vzhledem k mé křehké konstituci. Ale kdyby tu byl spolužák, tak po něm by se to vyžadovalo. To mi připadalo milé, že mi takhle uleví. (...) Když jsme slavnostně končili teoretickou část státnic, tak nám bylo naznačeno, že protože jsme ženy, tak od nás neočekávali tak vysoké výsledky, překvapily jsme je. Říkali, že ví, že stejně půjdeme na mateřskou a že se tomu oboru nebudeme věnovat na tak profesionální úrovni, proto by nám toho klidně u zkoušek dost odpustili. V tu chvíli jsem měla pocit, že být muž, tak možná neprojdou. Bylo to pokořující.“¹⁴⁴

¹⁴¹ Smetáčková a Pavlík uvádějí, že za oběti obtěžování jsou v 91 % považovány studující ženy. SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 43.

¹⁴² VOHLÍDALOVÁ, Marta. „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 23-34. <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 28. Smetáčková a Pavlík uvádějí, že za původce obtěžování jsou v 86 % považováni vyučující muži. SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 43.

¹⁴³ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29. Str. 22.

¹⁴⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 20.

Stejně tak ani původci GPN na univerzitách nejsou výhradně muži. Mírnějších forem GPN se dopouštějí jak muži, tak ženy v pozici vyučujících.¹⁴⁵ To poukazuje na to, že genderové stereotypy jsou hluboce zakořeněné a reprodukují je muži i ženy. Naopak nevídané sexuální pozornosti a sexuálního nátlaku se dopouštějí primárně muži, což může být způsobeno genderovými rolemi mužů a žen ve společnosti, v rámci níž je od mužů očekávána iniciativa.¹⁴⁶

Ve vztahu k akademickým pracovníkům nebyl v České republice dosud realizován výzkum týkající se prevalence GPN. Nicméně na tuto skupinu lze vztáhnout poznatky ze zahraničí,¹⁴⁷ stejně jako obecné poznatky o diskriminaci na pracovišti. Ta může mít formu nepřímou, kupř. prostřednictvím vylučování z důležitých událostí i každodenních interakcí, i přímou ve formě tzv. sabotáže vědy (kupř. ztěžování přístupu k finančním prostředkům na vědu), obtěžování, nebo sexuálního násilí.¹⁴⁸

1.2.2 Překážky řešení genderově podmíněného násilí ve vztahu vyučující-studující

Z výzkumu výskytu GPN v akademickém prostředí vůči studujícím¹⁴⁹ v České republice vyplývá, že 9 % studujících čelilo určité formě sexuálního nátlaku, 17 % studentek a 8 %

¹⁴⁵ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29. Str. 24.

¹⁴⁶ Ibidem.

¹⁴⁷ Nejnovější data viz LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

Některé univerzity, např. University of Iceland si ohledně pracovní kultury dělají vlastní šetření. Viz například GÚSTAFSDÓTTIR, Guðný a ARNALDS, Ásdís A. *Vinnustaðamenning Háskóla Íslands. Erfið samskipti, einelti, kynferðisleg- og kynbundin áreitni meðal starfsfólks og nemenda*. Reykjavík: Háskoli Íslands, 2020. Dostupné z:

https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/felagsvisindastofnun_vinnustadamening_haskola_islands_1_mars_2020.pdf [cit. 2023-06-01].

Obecně k postavení žen v akademii př. DEO, Meera E. Unequal Profession, Unleashed. *Rutgers Law Review*, vol. 73 (2021), no. 3, pp. 857-868. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=3928810> [cit. 2023-06-01].

¹⁴⁸ ROYAL NETHERLANDS ACADEMY OF ARTS AND SCIENCES. *Social Safety in Dutch Academia. From Paper to Practice*. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences, 2022 Dostupné z <https://storage.knaw.nl/2022-07/KNAW-advisory%20report%20-%20Social%20Safety%20in%20Dutch%20Academia%20-%20July%202022.pdf> [cit. 2023-06-01]. Str 12.

¹⁴⁹ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.

studentů bylo vyučující/m pozváno na soukromou schůzku a přes 20 % studujících má zkušenost s vyprávěním sexuálně laděných vtipů nebo příběhů ve výuce. Proč k takovému jednání dochází a co brání jeho řešení?

První překážkou v řešení GPN je nízké povědomí o samotném konceptu GPN. Z výzkumu Vohlídalové vyplývá, že existuje výrazný rozdíl mezi tím, jak často se studující s projevy GPN setkávají a podílem těch, kteří tuto zkušenost označují za sexuální obtěžování.¹⁵⁰ Zatímco pokus o tělesný kontakt přes jasné odmítnutí, pokus o znásilnění, opakované verbální pokusy o navázání milostného vztahu a hovory o intimních a osobních věcech, které za sexuální obtěžování považuje minimálně 83 % studentů a 94 % studentek,¹⁵¹ pozvání na soukromou schůzku, komentování vzhledu, používání lechtivých učebních materiálů, zvýhodnění a znevýhodnění kvůli pohlaví není interpretována jako sexuální obtěžování s takovou čerností. Jen necelých 18 % studentek a přes 17 % studentů považuje za obtěžování poznámky a vtipy urážející nebo znevažující muže nebo ženy.¹⁵² Tento jev vypovídá o myšlenkové asociaci sexuálního obtěžování s čistě sexuálními projevy, nikoliv jako diskriminaci na základě pohlaví¹⁵³ vycházející se sexismu (z anglického „*sex discrimination*“). Ve společnosti panuje nízké povědomí o tom, co to sexuální obtěžování je a v čem je nebezpečné.¹⁵⁴ Z hloubkových rozhovorů vyplývá, že neochota pojmenovat dané jednání jako sexuální obtěžování ale zároveň neznamená, že dané jednání není vnímáno jako nežádoucí a nemá negativní dopady.¹⁵⁵

¹⁵⁰ VOHLÍDALOVÁ, Marta. „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 23-34. <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 24.

¹⁵¹ Ibidem.

¹⁵² Ibidem.

¹⁵³ SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 43.

¹⁵⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 8.

¹⁵⁵ VOHLÍDALOVÁ, Marta. „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 23-34. <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 28.

Zadruhé, GPN je v obecném chápání redukováno na jednání, jehož záměrem je druhému ublížit. Přestože z hlediska zákonné definice sexuálního obtěžování¹⁵⁶ není záměr původce jednáním způsobit újmu nezbytný a samotné negativní dopady GPN jsou dostatečné, v praxi bývá záměr vnímán jako stěžejní element. Pokud tedy například vyučující nemyslel sexistický vtíp ve výuce zle, jeho záměrem nebylo ponížit konkrétní studentky tím, že je požádal, ať si kupř. „vysypou zrní z kabelky“, ale jen se snažil být vtipný, tak to sice snižuje důstojnost žen, ale nemusí to být vnímáno jako příklad sexuálního obtěžování.

Třetí bariérou řešení GPN je interpretace vztahu mezi studujícími a vyučujícími. Studující jsou vůči vyučujícím v podřízené pozici (rozhodují o známkách, připravují doporučení pro zahraniční pobyty atd.)¹⁵⁷ a je pro ně tudíž rizikové, z hlediska jejich studijního a profesního postupu, vyjadřovat nesouhlas s vyučujícím, i kdyby jen v otázkách nesouvisejících se studiem. Oběť sexuálního násilí ze strany vyučujícího na FF UK vypověděla: „Nechala jsem si líbit víc, než bych si nechala líbit normálně, protože to byl můj vedoucí bakalářky. Říkala jsem si, že když budu dělat scény, mohu si tím ztížit řádné ukončení studia.“¹⁵⁸ Vyučující nepoživají jen formální autoritu z hlediska svých pravomocí, ale zpravidla jsou též autoritou i materiálně vzorem pro studující, například ve smyslu nastavování toho, co je ještě akceptovatelné chování. Proto může být pro studující obtížné přiznat si, že vyučující, k němuž dosud chovali respekt, se chová neprofesionálně.¹⁵⁹ Mocenskou asymetrii umocňuje též věk, dosažené vzdělání a postavení v daném oboru.¹⁶⁰ V rámci plnění genderových rolí a dodržování pravidel slušného

¹⁵⁶ Viz § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

¹⁵⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 11.

¹⁵⁸ CIGLEROVÁ, Jana, PÍHOVÁ, Dominika a KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla. *Studentky viní pedagoga z ponižování i sexuálního obtěžování. Fakulta ho stáhla z výuky*. Online. Deník N. 23. 2. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/815889/pokusil-se-me-libat-uz-po-prvni-schuzce-studentky-vini-pedagoga-ze-sexualniho-obtezovani-ucit-uz-nebude/> [cit. 2023-06-01].

¹⁵⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 11.

¹⁶⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. *Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality*. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 39.

chování, v daném kontextu asociace žen se submisivním chování a péčí o vzhled, mohou být komplimenty, které jsou ve skutečnosti vnímány jako sexuální obtěžování, zdánlivě přijímány. „*Skryté komplimenty (jako že mi to onehdy slušelo a podobně) jsem přijala s díky a snažila se je přejít,*“ uvedla studentka FF UK figurující v příběhu obviněného vyučujícího.

Začtvrté, navazování osobních vztahů hraničících s GPN se často neděje náhle a explicitně, ale vznikne překročením hranice mezi profesním rozvojem a zasahováním do osobní sféry studujících. Obviněný vyučující z FF UK studentky pod záminkou konzultací či komplimentů soukromě oslovoval na sociálních sítích.¹⁶¹ Z hlediska studujících nemusejí být snahy o navázání kontaktu vnímány jako nevídané, obzvláště pokud se jejich náplň překrývá s možným profesním rozvojem. Pozvání na kávu vyučujícím z oboru formulované jako konzultace má implikace pro potenciální profesní rozvoj, zároveň je příležitostí pro případné navázání bližšího vztahu nepracovního charakteru, což však nemusí být záměrem obou stran. Oběti GPN jsou ovšem často sekundárně viktimizovány obviněním, že neřekly dostatečně včas důrazné ne, a tyto výtky směřují i vůči sobě samým.¹⁶² Hranice, kdy se z profesionální interakce ze strany vyučující/ho vůči studujícím stane chování nevhodné, však nemusí být v řadě situací zcela jednoznačná a nelze tak jasně určit moment, kdy se mají studující vůči danému jednání vymezit.

Zapáté, mohou nastat situace, v nichž jsou neprofesionální komentáře ke vzhledu a snaha o navázání intimního vztahu jako *a priori* nevídané, což se, nicméně, tak jako v každém vztahu, může v čase proměnit. To závisí na hloubce povědomí konkrétního jednotlivce o GPN, míře násilnosti daného chování a rovněž nastavení formálních mechanismů, které prohlubují odvahu obtěžující chování odmítnout.¹⁶³ Možnost vyjádřit nesouhlas s daným jednáním je ovšem limitována hierarchickým vztahem vyučující-studující. Jak ukazují

¹⁶¹ CIGLEROVÁ, Jana, PÍHOVÁ, Dominika a KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla. *Studentky viní pedagoga z ponižování i sexuálního obtěžování. Fakulta ho stáhla z výuky*. Online. Deník N. 23. 2. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/815889/pokusil-se-me-libat-uz-po-prvni-schuzce-studentky-vini-pedagoga-ze-sexualniho-obtezovani-ucit-uz-nebude/> [cit. 2023-06-01].

¹⁶² VOHLÍDALOVÁ, Marta. „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 23-34. <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 29.

¹⁶³ SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 39.

zveřejněné případy, odmítnout pozornost vyučujícího staví studující do pozice, v níž riskují svůj studijní prospěch. Opět z případu na FF UK: „Nevěděla jsem, jak ho od komunikace se mnou odradit. Tak jsem mu prostě přestala odepisovat. On se mi ale začal strašně mstít. Před ostatními mě na hodinách shazoval, při zkoušce, kde mě zpovídal hodinu a půl, mi i sprostě nadával.“¹⁶⁴

Zašesté, vztahy, které vznikají v rámci mocenského vztahu vyučující-studující, představují nejen problém pro studující, kteří mohou chtít ze vztahu odejít, ale obávají se o budoucnost svého studia a profesního života, ale představují problém i pro vysokou školu. Dochází k potenciálnímu střetu zájmů, kdy má vyučující vzdělávat a hodnotit výkon studující a studující má přístup k informacím, které jsou určeny vyučujícím. To ovlivňuje atmosféru na dané škole.¹⁶⁵

Při stávajícím povědomí o mechanismech GPN a specificky sexuálního obtěžování a rozšířené představě o vztahu mezi vyučujícími a studujícími, jako rovného vztahu dvou dospělých osob a chybějících institucionálních řešeních GPN, je kladena odpovědnost za prevenci GPN na vyučující jakožto „profesionály.“¹⁶⁶ Bez systémové podpory pro budování profesionální kultury a jasných pravidel pro případ jejího selhání, je však tento systém nedostatečný.

¹⁶⁴ CIGLEROVÁ, Jana, PÍHOVÁ, Dominika a KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla. *Studentky viní pedagoga z ponižování i sexuálního obtěžování. Fakulta ho stáhla z výuky*. Online. Deník N. 23. 2. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/815889/pokusil-se-me-libat-uz-po-prvni-schuzce-studentky-vini-pedagoga-ze-sexualniho-obtezovani-ucit-uz-nebude/> [cit. 2023-06-01].

¹⁶⁵ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 26.

¹⁶⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. *Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality*. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01].

1.3 Řešení genderově podmíněného násilí

Řešení GPN má mnoho rovin. Předmětem této práce je analýza tvorby řešení na úrovni instituce (kap. [1.3.2](#)). Mantiely řešení na úrovni institucí představuje právní rámec GPN (kapitola [1.3.1](#)).

1.3.1 Právní rámec genderově podmíněného násilí

GPN a jeho řešení má hmotněprávní i procesněprávní aspekty. Z hlediska hmotněprávní úpravy může GPN nabývat různých forem a mít různé projevy, z nichž některé jsou postizitelné dle platného práva. Přestože v obecném, ale i právním smyslu je termín *násilí* užíván primárně ve vztahu k násilí fyzickému, GPN lze chápat jako kontinuum zahrnující zdánlivě nevinná jednání se sexistickým podtextem stojící mimo rámec právní úpravy, přes jednání v rozporu se zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem, a dále přes jednání naplňující skutkové podstaty přestupků v oblasti občanského soužití a bezpečnosti práce až v nejzávažnější formě po trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti a trestné činy proti životu a zdraví.¹⁶⁷

V souvislosti s výskytem GPN mají vysoké školy a jejich zaměstnanci určité povinnosti.¹⁶⁸ Vysoké školy mají jako poskytovatelé vzdělávání a zaměstnavatelé povinnost vytvářet bezpečné a nediskriminující prostředí.¹⁶⁹ Z pracovněprávního hlediska mají vysoké školy jako zaměstnavatelé povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí pro své zaměstnance,¹⁷⁰ to znamená prostředí bez projevů násilí včetně GPN, konkrétně například v podobě psychického násilí ve formě šikany nebo bossingu. Vysoké školy zároveň mají povinnost zabraňovat ekonomickému násilí vůči zaměstnancům zajišťováním rovného zacházení v oblasti pracovních podmínek a odměňování. To se týká nejen výše odměny, ale i rovného

¹⁶⁷ RADA EVROPY. Doporučení CM/Rec(2019)1 o prevenci a potírání sexismu, přijaté dne 27. března 2019. Dostupné z <https://rm.coe.int/doporučení-vyboru-ministru-rady-evropy-cs/16809537f6> [cit. 2023-06-01].

¹⁶⁸ Přehled viz HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01].

¹⁶⁹ Viz § 1 písm. b) a d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

¹⁷⁰ Viz § 101 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

přístupu v rozhodování o délce a rozsahu úvazku, účasti na výzkumných aktivitách, rozložení podílu výuky a výzkumu apod.¹⁷¹

Stejně jako u zaměstnání platí i u vzdělání zákaz diskriminace podle antidiskriminačního zákona.¹⁷² Zákaz diskriminace se promítá do povinnosti „zakotvit *nediskriminační kritéria a postupy při formálních krocích spojených se studiem zahrnující přijímací řízení, plnění akademických povinností, apod.*“¹⁷³ Zákaz diskriminace se vztahuje i na přístup k dalším součástem studia, která mají vliv na průběh a kvalitu studia jako jsou „*volitelné předměty, dobrovolné aktivity, studentská vědecká činnost, letní školy, atd. I zde by měl být zajištěn nediskriminační přístup k těmto aktivitám, přestože nejsou povinnou součástí kurikula.*“¹⁷⁴

Příkladem diskriminace formou sexuálního obtěžování je i jednání, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (tzv. *quid pro quo*).¹⁷⁵ Příklady situací *quid pro quo* mohou představovat formy sexualizovaného ekonomického násilí, kdy je kupř. podmíněni přiznání ekonomických prostředků pro realizaci vědy podmiňován vyhověním sexuálnímu nátlaku. Sexuální nátlak¹⁷⁶ je samozřejmě i trestným činem, stejně jako další formy GPN, kupř. znásilnění, vyhrožování zveřejněním fotek nebo videí se sexuálním obsahem¹⁷⁷ (kriminalizované jako šíření pornografie,¹⁷⁸ vydírání¹⁷⁹ anebo nebezpečné vyhrožování).¹⁸⁰

¹⁷¹ Viz § 5 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

Dále též HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01]. Str. 22.

¹⁷² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

¹⁷³ HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01]. Str. 10.

¹⁷⁴ *Ibidem*.

¹⁷⁵ Viz § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

¹⁷⁶ Viz § 186 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku.

¹⁷⁷ ŠIPULOVÁ, Katarína a HANYCH, Monika. Ukradená identita: sexuální obtěžování v online prostoru. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 359-380.

¹⁷⁸ Viz § 191 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku.

¹⁷⁹ Viz § 175 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku.

¹⁸⁰ Viz § 353 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku.

Některé formy GPN, které nedosahují intenzity trestného činu, mohou naplnit skutkovou podstatu přestupků, a to v oblasti bezpečnosti práce¹⁸¹ a přestupků proti občanskému soužití.¹⁸² Jedná se o jednání, kterým člověk způsobí jinému újmu mj. pro jeho pohlaví nebo jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí.¹⁸³

Úskalím pro realizaci práv obětí jsou procesněprávní aspekty řešení GPN. GPN v akademickém prostředí je specifické vzájemnými vazbami, často s mocenským prvkem, mezi původcem násilí a obětí. V rámci pracovního práva není uplatňován přístup analogický práci se zvláště zranitelnými oběťmi v trestním řízení a nutnost opakovaných výpovědí v rámci šetření na úrovni instituce, či explicitní uvedení jména oběti (jejíž identita nemusí být původci násilí *a priori* známa) ve výpovědi může oběti způsobit druhotnou újmu a ohrozit její postavení na dané instituci. Tomu přispívá celospolečenská bagatelizace GPN. 63 % lidí v České republice si myslí, že ženy jsou spoluzodpovědné za to, že byly znásilněny, kupř. proto, že s někým koketovaly, pily alkohol, měly vyzývavé oblečení nebo neřekly jasné „ne“.¹⁸⁴ S narůstajícím počtem medializovaných kauz a transpozicí směrnice o ochraně oznamovatelů¹⁸⁵ bude tato problematika nabývat na významu.

1.3.2 Řešení genderově podmíněného násilí na úrovni institucí

Řešení genderově podmíněného násilí na úrovni institucí zahrnuje několik vzájemně se doplňujících aspektů. Řešení násilí na ženách a genderově podmíněného násilí je kategorizováno, v závislosti na konkrétním modelu, do několika aspektů označovaných

¹⁸¹ Zejména § 17 odst. 1 písm. f) a § 30 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

¹⁸² Viz § 7 zákona č. 521/2016 Sb., o některých přestupcích.

¹⁸³ K řízení o přestupcích viz HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01]. Str. 17.

¹⁸⁴ AMNESTY INTERNATIONAL. *Závěrečná zpráva z výzkumu Problematika násilí na ženách optikou české populace*. [online]. Amnesty International 2015. Dostupné z <https://www.persefona.cz/source/pdf/amnesty-international-fin.pdf> [cit. 2023-06-01]

¹⁸⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. Dostupná z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1937>

jako „P.“ V této práci vycházím z teoretického modelu 7P,¹⁸⁶ který představuje určitý návod na tvorbu komplexního řešení GPN. Model 7P vychází ze 4P Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí¹⁸⁷ (prevence, pomoc, postih, politiky).¹⁸⁸ Projednávaný návrh směrnice o boji proti násilí na ženách a domácímu násilí¹⁸⁹ ke 4P přidává poskytování služeb a partnerství.¹⁹⁰

Výchozím bodem by mělo být tzv. 7P. Ty zahrnují (1) vytvoření institucionální politiky (přístupu) ke GPN spočívající v pojmenování a odmítnutí GPN¹⁹¹ a přijetí vnitřních předpisů v této oblasti (2) sběr dat o prevalenci GPN, (3) realizace preventivní opatření, (4) vytvoření opatření pomoci obětem a svědkům prostřednictvím směřujících k řešení případů, (5) postih původců jednání, (6) poskytování služeb (např. terapeutických nebo právních). Všechny tyto aktivity mají probíhat v (7) partnerství s relevantními aktéry, jako jsou např. neziskové organizace, experti a expertky, odbory, zdravotníci, policie apod.

Z výzkumu vnitřních předpisů a dalších dokumentů na univerzitách v Evropě vyplývá, že nejčastěji se univerzity věnují opatřením týkajícím se prevence, nahlašování případů (pomoc), postihu a poskytování služeb. a s velkým odstupem pak sběru dat o prevalenci a partnerství s dalšími aktéry.¹⁹²

¹⁸⁶ Autorka této diplomové práce je členkou výzkumného týmu Národního kontaktního centra - gender a věda Sociologického ústavu Akademie věd ČR v rámci projektu UniSAFE, v rámci něhož je zkoumáno genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí na 45 institucích v 15 zemích. Cílem projektu je prohloubit znalosti o GPN v akademickém prostředí a promítnout tyto znalosti do nástrojů a doporučení pro řešení GPN. Koncept 7P vychází z původní studie od MERGAERT, Lut, ARNAUT, Catarina, VERTOMMEN, Tine a LANG, Melanie. *Study on gender-based violence in sport. Final report*. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2016. <https://doi.org/10.2766/501661>

¹⁸⁷ EUROMEDRIGHTS. *Istanbul Convention*. 2017 Dostupné z: <https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/11/infographic-IC-EN-05102017.pdf> [cit. 2023-06-01]

¹⁸⁸ Z anglického originálu *prevention, protection, prosecution, policies*.

¹⁸⁹ Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o boji proti násilí na ženách a domácímu násilí COM(2022) 105 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105> [cit. 2023-06-01]

¹⁹⁰ Návrh směrnice pracuje s termíny *access to justice* a *cooperation*.

¹⁹¹ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyuucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 9.

¹⁹² HUCK, Averil, ANDRESKA, Zuzana, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, a LINKOVÁ, Marcela. *Deliverable No. 5.1 Inventory of policies and measures to respond to GPN in European universities and research organisations*. UniSAFE [online]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5939082>

Cílem této kapitoly je představit jednotlivé aspekty řešení GPN v teorii i praxi,¹⁹³ v jejichž světle budou posuzována opatření přijatá na Univerzitě Karlově, resp. na její Právnické fakultě.

1.3.2.1 Předpisy a institucionální politiky

Politiky vysokých škol ke GPN lze chápat jako postoje dané instituce, které jsou vyjadřovány v podobě dokumentů,¹⁹⁴ které mohou mít formu závazných vnitřních předpisů nebo sdělení komunikovaných akademické obci, kupř. ve formě emailů, informací na webu nebo školících materiálů.¹⁹⁵ Institucionální politiky mohou být při absenci formalizovaných postojů i zcela neformálního charakteru a mohou být vyjadřovány politikou nekonání. Z hlediska efektivního vytváření bezpečného prostředí je stěžejní, aby standardy chování byly zakotveny ve vnitřních předpisech.¹⁹⁶

V rámci vysokých škol a vědecko-výzkumných institucí v Evropě¹⁹⁷ mají instituce dva druhy předpisů. Jedná se buď o dokumenty obecnější povahy (etické kodexy, disciplinární řády, ...), které nejsou *a priori* vytvářeny pro řešení GPN, dokumenty týkající se rovnosti žen a mužů (typicky plány genderové rovnosti¹⁹⁸) nebo politiky týkající se přímo GPN, které tvoří určitou nadstavbu k tradičnějším přístupům a samotnému jádru institucionálního

¹⁹³ Přehled konkrétních institucionálních politik a příkladů opatření dostupné zde: HUCK, Averil, ANDRESKA, Zuzana, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, a LINKOVÁ, Marcela. *Deliverable No. 5.1 Inventory of policies and measures to respond to GPN in European universities and research organisations*. UniSAFE [online]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5939082>. Str. 53-60.

¹⁹⁴ Příklady těchto politik lze nalézt zde: HUCK, Averil, ANDRESKA, Zuzana, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, a LINKOVÁ, Marcela. *Deliverable No. 5.1 Inventory of policies and measures to respond to GPN in European universities and research organisations*. UniSAFE [online]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5939082>

¹⁹⁵ Příkladem mohou být příručky pro vedení škol a studující k problematice sexuálního obtěžování vzešlé z výzkumu Pavlíka, Smetáčkové, Kolářové z let 2008 až 2009: SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01] a KOLÁŘOVÁ, Kateřina, PAVLÍK, Petr a SMETÁČKOVÁ, Irena. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit. Příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf [cit. 2023-06-01].

¹⁹⁶ Viz § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a § 17 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

¹⁹⁷ HUCK, Averil, ANDRESKA, Zuzana, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, a LINKOVÁ, Marcela. *Deliverable No. 5.1 Inventory of policies and measures to respond to GPN in European universities and research organisations*. UniSAFE [online]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5939082>

¹⁹⁸ Existence Plánu genderové rovnosti (GEP) v dané vědecko-výzkumné instituci je od roku 2022 podmínkou pro čerpání prostředků v rámci výzkumného programu Horizont Evropa.

rámce v podobě vnitřních předpisů.¹⁹⁹ Dokumenty týkající se genderové rovnosti a řešení GPN mohou mít osvětovou²⁰⁰ a/nebo procesní funkci.²⁰¹ Etické kodexy, plány genderové rovnosti, ani opatření rektora/děkana upravující funkce ombudsošob na univerzitách a fakultách nejsou vnitřními předpisy univerzit/fakult předvídanými zákonem o vysokých školách²⁰², může je však za ně označit statut univerzity/fakulty.

V České republice jsou nejrozšířenějším obecným institucionálním nástrojem etické kodexy, které se v českém vysokém školství vyskytují přibližně od roku 2005, kdy vláda uložila ministryni školství, mládeže a tělovýchovy doporučit vysokým školám, aby vypracovaly nebo aktualizovaly své vlastní etické kodexy výzkumu.²⁰³ Etický rámec výzkumu přijatý MŠMT obsahoval šest základních zásad, které se však nevztahují k profesionalitě vědců v širším slova smyslu, ale týkají se výhradně vědecké činnosti ve smyslu publikování, autorství, hodnotitelské a školící činnosti, informovaného souhlasu atd. Některé dílčí zásady obsažené v tomto rámci lze vztáhnout k problematice diskriminace na základě pohlaví (kupř. povinnost řídit se jako člen odborných grémií ve svém rozhodování výhradně odbornými hledisky, stejně tak při výběru studentů pro práci ve výzkumu²⁰⁴) a sexuálního obtěžování (výzkumný pracovník v roli pedagoga klade důraz na kvalitu výuky studentů,²⁰⁵ přičemž kvalitu výuky lze posuzovat i absencí GPN v podobě kupř. předsudečných výroků ve výuce). Jedná se tedy o určitou formu konverze institucionální politiky, kdy aktéři, v tomto případě ministerstvo a vysoké školy, používají

¹⁹⁹ Tento proces je též označován jako vrstvení, kdy se vedle stávajících pravidel zavádějí i nová. Viz LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigations Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>. Str. 209.

²⁰⁰ Ending Sexual Violence and Harassment at TU Dublin - Action Plan 2021 – 2024. Dostupné z: <https://www.tudublin.ie/media/intranet/equality-and-diversity/documents/TU-Dublin-ESVH-ActionPlan-2021-24-FINAL-30-03-21.pdf>.

²⁰¹ Policy on sexual harassment & bullying of students in the Institute. Dostupné z: [https://www.tudublin.ie/media/website/for-students/documents/Policy-on-sexual-harassment-and-bullying-of-students-in-the-Institute-\(3SS05\).docx](https://www.tudublin.ie/media/website/for-students/documents/Policy-on-sexual-harassment-and-bullying-of-students-in-the-Institute-(3SS05).docx).

²⁰² Viz § 17 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

²⁰³ Usnesení Vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005 k návrhu Etického rámce výzkumu. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>.

²⁰⁴ Etický rámec výzkumu, bod 3.1, písm. f), bod 3.4 písm. a). Usnesení Vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005 k návrhu Etického rámce výzkumu. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>.

²⁰⁵ Etický rámec výzkumu, bod 3.4 písm. c). Usnesení Vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005 k návrhu Etického rámce výzkumu. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>.

stávající politiky v nových kontextech.²⁰⁶ Etický rámec výzkumu obsahuje i výčet typických příkladů porušení etiky, které se však rovněž vztahují výhradně k vědecké činnosti v úzkém slova smyslu. Etické kodexy řady vysokých škol a jejich fakult se zdají být spíše formalitou a dá se říci, že jejich potenciál není dostatečně využíván.²⁰⁷

Jako druhý druh dokumentů týkajících se genderové rovnosti jsou v současné době hojně přijímány tzv. univerzitní plány genderové rovnosti (Gender Equality Plan, dále jako GEP).²⁰⁸ Jedná se o nový druh institucionálních politik, které vytvářejí novou vrstvu norem, nad rámec stávajících pravidel.²⁰⁹ GEPs jsou od roku 2022 podmínkou pro čerpání prostředků v rámci evropského výzkumného programu Horizont Evropa a grantové agentury ČR, takže zatímco v roce 2021 mělo GEP v České republice 11 institucí, v roce 2022 už to bylo 70 vysokých škol a vědeckých institucí (tj. 66 % z celkového počtu).²¹⁰

Podpora rovného zacházení pro muže a ženy je úkolem Evropské unie při všech jejích činnostech.²¹¹ Konkrétní priority ze Strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025,²¹² jako ukončení genderově podmíněného násilí, se promítají i do politik Evropského výzkumného prostoru (European Research Area, dále jako ERA).²¹³ Rovnost žen a mužů

²⁰⁶ LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>. Str. 299.

²⁰⁷ BOHATÁ, Marie. Etické kodexy univerzit a vysokých škol. *Ekonomické listy VŠEM*, roč. 8 (2017), č. 2, str. 27-39. Dostupné z :https://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/ekonomicke_listy/Ekonomicke_listy_2_2017.pdf [cit. 2023-06-01]

²⁰⁸ LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>

²⁰⁹ Ibidem. Str. 299.

²¹⁰ DONOVALOVÁ, Anna a TENGLEROVÁ, Hana. *Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost. Zpráva k lednu 2023*. Národní kontaktní centrum Gender a věda Sociologického ústavu AV ČR 2023. Dostupné z https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Anal%C3%BDza%20PI%C3%A1n%C5%AF%20genderov%C3%A9%20rovnosti%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20vysok%C3%BDch%20C5%A1kol%20a%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20v%C3%BDzkumn%C3%BDch%20instituc%C3%AD_FINAL.pdf [cit. 2023-06-01]

²¹¹ Čl. 8 Smlouvy o fungování Evropské unie.

²¹² EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. COM/2020/152 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [cit. 2023-06-01].

²¹³ Evropský výzkumný prostor byl zahájen v roce 2000 Sdělením Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o směřování k evropskému výzkumnému prostoru. COM(2000) 6 final ze dne 18. ledna 2000. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0006:FIN:en:PDF> [cit. 2023-06-01].

prospívá výzkumu a inovacím tím, že zlepšuje kvalitu a relevanci výzkumu, přitahuje a udržuje více talentů a zajišťuje, že každý může maximalizovat svůj potenciál.²¹⁴

Aby byl GEP považován za úplný, měl by obsahovat pět doporučených tematických oblastí: (1) sladování osobního a pracovního života a organizační kultura, (2) genderová vyváženost ve vedení a rozhodování, (3) genderová rovnost při náboru a kariérním postupu, (4) začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky a (5) opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování. Univerzity mají zvážit přijetí jasných institucionálních politik týkajících se sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí. Tyto politiky by měly stanovit a kodifikovat, jaké chování je od zaměstnanců očekáváno a popsat, jak mohou osoby hlásit případy genderově podmíněného násilí a jak budou všechny takové případy vyšetřovány a uplatňovány sankce. Univerzity by měly také zvážit, jakým způsobem jsou poskytovány informace a podpora obětem nebo svědkům a jak lze mobilizovat celou organizaci k zavedení kultury nulové tolerance vůči sexuálnímu obtěžování a násilí.²¹⁵

GEP musí splňovat čtyři kritéria: musí se jednat o veřejný dokument, musí v něm být zakotvena alokace prostředků na jeho implementaci, musí předvídat sběr dat a monitorování genderově segregovaných údajů o studujících a pracujících a na závěr musí plán zahrnovat osvětové aktivity kupř. formou školení.²¹⁶

Třetím typem institucionálních politik jsou opatření děkanů/rektorů ustavující funkci ombudsovb. Zatímco v roce 2017 tuto pozici neměla žádná vysoká škola, v roce 2021 ji zřídily čtyři²¹⁷ a v roce 2022 univerzitní ombudsovb. hojně přibývaly. Jelikož zákon o

²¹⁴ EVROPSKÁ KOMISE. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. 2021. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669> [cit. 2023-06-01]. Str. 5.

²¹⁵ Ibidem. Str. 6 a 46.

²¹⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2021/695 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí rámcový program pro výzkum a inovace Horizont Evropa a stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků a zrušují nařízení (EU) č. 1290/2013 a (EU) č. 1291/2013.

²¹⁷ DONOVALOVÁ, Anna a TENGLEROVÁ, Hana. *Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost. Zpráva k lednu 2023*. Národní kontaktní centrum Gender a věda Sociologického ústavu AV ČR 2023. Dostupné z https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Anal%C3%BDza%20PI%C3%A1n%C5%AF%20genderov%C3%A9%20rovnosti%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20vysok%C3%BDch%20%C5%A1kol%20a%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20v%C3%BDzkumn%C3%BDch%20instituc%C3%AD_FINAL.pdf [cit. 2023-06-01]

vysokých školách existenci těchto funkcí nepředvídá,²¹⁸ vysoké školy hledají vlastní cesty, jimiž danou funkci ustavují.

1.3.2.2 Prevence

Stěžejní rolí institucionálních politik je prevence GPN, a to jak prostřednictvím vnitřních předpisů, tak dalšími doprovodnými nástroji. Prevence by měla mířit na samotnou kulturu instituce a normy jejího fungování, aby mohlo dojít k transformativní strukturální změně institucionální kultury.²¹⁹ Z hlediska vysoké školy jako vzdělávací instituce je základním předpokladem pro řešení sexuálního obtěžování (příp. sexuálního nátlaku) jeho rozpoznání, uvědomění si, zvýznamnění a pojmenování.²²⁰ Obsah i forma preventivních opatření by měla reflektovat odlišné potřeby a předporozumění cílových skupin (vedoucích pracovníků, lidí pověřených řešením případů, vyučujících, studujících a dalších zaměstnanců instituce).²²¹ Schopnost rozpoznat GPN a vymezení se vůči němu z pozice svědka a příp. oběti by měly být budovány na základě komplexní definice GPN²²² zahrnující širokou škálu jednání. Nejde tedy jen o zákonnou definici, ale i její interpretaci ilustrující v čem spočívá „nepřátelské prostředí“ a situace „*quid pro quo*“ a proč je, nejen v prostředí vzdělávací instituce, nežádoucí.²²³

Vnitřními předpisy může instituce vyjádřit svoje odmítavé postoje ke GPN a nastavit standardy chování, jejichž porušení může být sankcionováno. U jednání ve vztahu vyučující-studující mohou vnitřní předpisy přispět k nastavení standardů profesionálního

²¹⁸ Ombudsovy nespádají mezi orgány veřejné vysoké školy definované v § 7 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

²¹⁹ Podle BENSCHOP, Yvonne a VERLOO Mieke. *Gender Change, Organizational Change and Gender Equality Strategies*, In: JEANES, Emma, KNIGHTS, David a YANCEY-MARTIN, Patricia (eds.). *Handbook of Gender, Work and Organization*. Londen: John Wiley, 2011, str. 277-290. Str. 280.

²²⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 40.

²²¹ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 34.

²²² Ibidem. Str. 10.

²²³ Tímto způsobem jsou psány i etické kodexy, které jsou vystavěny do velké míry na kazuistice.

chování.²²⁴ Profesionalitu lze chápat jako kvalitní výkon povolání v souladu s obecně sdílenými požadavky. Profesionální chování vyučujících tvoří první pojistku v situacích rizikového chování. Standardy profesionálního chování musejí vycházet z premisy, že vyučující je vůči studujícím v nadřazeném postavení a hranice institucionálního vztahu by neměly být rozostřovány.

Ke konkrétním rizikovým situacím, které vybízejí ke zvýšené míře reflexe jakožto základní vlastnosti profesionálního pedagoga,²²⁵ patří užívání tykání při oslovování, které proměňuje charakter vztahu dvou osob, a z podřízené pozice studujícího je obtížné a společensky nepřijatelné jej odmítnout.²²⁶ Zároveň v případě nekonzistentního přístupu vůči různým studujícím (tykání jen s někým) může vytvářet negativní atmosféru. Dalším jednáním vyžadujícím reflexi může být setkávání mimo prostředí školy (se skupinou studujících nebo s jednotlivými studujícími v podobě exkurzí, praxí nebo posezení).²²⁷ Obzvláště realizace zkoušek a konzultací mimo prostředí školy, nebo dokonce u vyučujícího doma zvyšuje mocenskou převahu.²²⁸ Svébytnou otázkou je společná konzumace alkoholu (příp. jiných návykových látek), který vybízí k neformální atmosféře a může působit jako alibi pro nevhodné chování.²²⁹

²²⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 9.

²²⁵ PAVLÍK, Petr, SMETÁČKOVÁ, Irena a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. Postoj k sexuálnímu obtěžování: profesionalita versus svoboda? *Gender a výzkum*, roč. 12 (2011), č. 1, str. 74-76.

²²⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 25.

²²⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 24.

²²⁸ Ibidem.

²²⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 25.

Povědomí o obsahu vnitřních předpisů může být zvyšováno pomocí vzdělávacích materiálů, organizace diskuzí a školení.²³⁰ Aby změny v sociálních a kulturních vzorcích chování a postojů v rámci instituce byly efektivní, lze využít institutu prohlubování kvalifikace předvídaném zákoníkem práce²³¹ a zvolit diskuzní a interaktivní formu vzdělávání.

Prohlubování kvalifikace se vztahuje ke sjednanému druhu práce,²³² což je v případě vyučujících zpravidla výzkum a výuka. Předpokladem kvalitní výuky je vytváření prostředí, v němž se studující cítí bezpečně. Za pomoci institutu prohlubování kvalifikace tedy lze doplňovat a udržovat kvalifikaci vyučujících a předávat jim praktické dovednosti tak, aby výkon práce odpovídal měnící se společenské realitě a novým poznatkům z oblasti sociálních věd. Povinnost soustavně si prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce je součástí pracovní smlouvy a zaměstnavatel má oprávnění zaměstnanci účast na školení uložit.²³³

K uplatňování vnitřních předpisů v praxi přispívají vedoucí pracovníci, jejichž základní povinností je mj. zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů²³⁴ a kontrolovat práci svých podřízených.²³⁵

1.3.2.3 Pomoc

Pomoc obětem spočívá primárně v opatřeních, jejichž cílem je navodit bezpečné prostředí pro konkrétní oběť a ochránit ji před další viktimizací. Existence jasných procesů, postupů a infrastrukturu pro oznamování GPN navíc dodává obětem i svědkům pocit bezpečného

²³⁰ STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 17.

²³¹ Viz § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

²³² BOGNÁROVÁ, Věra. Komentář k § 230. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019, str. 920-922.

²³³ Ibidem.

²³⁴ Viz § 302 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

²³⁵ Viz § 302 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

prostředí i důvěru v instituci, což má vliv i na jejich ochotu problematické chování nahlašovat.²³⁶

V současné době, při absenci efektivních nástrojů řešení a velké míře bagatelizace a riziku sekundární viktimizace, chovají oběti velkou nedůvěru v možnost řešení GPN. Například osoby vypovídající v případě Feri v médiích uvedly, že jedním z důvodů, proč se obávaly činy nahlásit na policii, byla obava z toho, že jim nikdo neuvěří a nebudou schopny svoji zkušenost doložit.²³⁷

Tyto obavy se netýkají jen trestního řízení, ale i oznamování GPN v rámci instituce. Aby byli oběti a svědci ochotni GPN oznamovat a mohli tak dávat instituci zpětnou vazbu ohledně rizik pro naplňování jejích funkcí a zajišťování bezpečného studijního a pracovního prostředí, musí být splněno několik podmínek.

V první řadě je nutné, aby instituce měla mít více způsobů, jimiž mohou oběti a svědci nahlašovat incidenty GPN, a více osob, jimž se mohou svěřit, čímž se eliminuje riziko, že je oběť, svědek nebo zejména pachatel nějakým způsobem ve vztahu k osobě pověřené přijímáním stížností.²³⁸ Jednou z možností by mělo být nahlášení případu osobě stojící zcela mimo instituci (kupř. na úrovni univerzity nebo osobě, či komisi stojící mimo instituci).

Zadruhé by instituce měla umožnit podání stížnosti a vedení řízení za podmínek zachování anonymity ve vztahu k původci GPN.²³⁹ Oběť a pachatel působí na stejné instituci a

Dále SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 27.

²³⁷ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem*. Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

²³⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 30.

²³⁹ Příkladem dobré praxe může být nástroj repport and support ve Velké Británii: Viz například *Report + support* [online]. The University of Warwick © 2023. [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://reportandsupport.warwick.ac.uk/>.

odhalení identity oběti dochází k ohrožení až znemožnění možnosti jejího dalšího působení v dané instituci.²⁴⁰

S tím souvisí třetí podmínka, a to je existence nástrojů na ochranu oznamovatelů.²⁴¹ Mezi nástroje pomoci pro řešení těchto složitých situací patří též předběžná opatření k zamezení kontaktu mezi obětí a údajným pachatelem (kupř. přesunu původce jednání do jiné seminární skupiny), nebo možnost změny pracovní náplně údajného pachatele po dobu vyšetřování.²⁴² To však vytváří potenciální nerovnost mezi zaměstnanci, pakliže by zaměstnanci vyšetřovanému pro GPN byla udělována odměna a zároveň by nevykonával svou práci.²⁴³

Začtvrté je důležité, aby všichni vyučující i studující na dané instituci byli seznámeni s tím, jaké jsou možné následky pro pachatele GPN. Osoby, které investují svou energii a seberou odvahu²⁴⁴ podat stížnost, usilují o ochranu sebe i dalších potenciálních obětí před daným jednáním. Vědomí toho, že stížnost bude brána vážně a dané jednání nebude pokračovat, je pro motivaci podat stížnost klíčová.²⁴⁵ Zakotvení možností postihu na úrovni legislativy není z tohoto hlediska dostatečné. Informace o možnostech postihu by měly být nízkoprahové (snadno dostupné nejen technicky, ale i lidsky) a srozumitelné všem členům akademické obce.

²⁴⁰ Viz výpověď oběti na FF UK: KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla a PÍHOVÁ, Dominika. „Přišla jsem jako mozek, on ze mě udělal tělo.“ *Studentka popsala napadení docentem, na škole skončil*. Online. Deník N. 24. 5. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/885047/prisla-jsem-jako-mozek-on-ze-me-udelal-telo-studentka-popsala-napadeni-docentem-na-skole-skoncil/> [cit. 2023-06-01].

²⁴¹ STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 18.

²⁴² Viz § 41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

²⁴³ HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasilni-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01].

²⁴⁴ O náročnosti procesu podávání stížností viz AHMED, Sara. *Complaint!* Durham: Duke University Press, 2021.

²⁴⁵ Viz výpověď oběti z FF UK: „Bylo by dobře, aby už tím nemusely další studentky procházet a zažívat takovou potupu.“ VODSEĎÁLEK, Petr. „Jak zabráním, aby mi sahal do vlasů?“ *Škola stahuje z výuky docenta, studentky si na něj stěžovaly roky*. Online. Deník N. 25. 4. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/864883/studentky-pedagogiky-si-leta-stezovaly-ze-je-vyucujici-ponizuje-a-obtezuje-skola-jej-stahla-az-ted/?ref=list> [cit. 2023-06-01].

Zapáté, v návaznosti na podání stížnosti musí být jasně definované možné další kroky, jakož i pravidla a principy, jimiž se řízení bude řídit, včetně časových lhůt zohledňujících citlivost dané situace, kdy v rámci jedné instituce působí jak oběť, tak pachatel a řešení dané situace vstupuje do jejich studijního a pracovního života.²⁴⁶

V neposlední řadě je nutné též zajišťovat prohlubování kvalifikace osob odpovědných za navrhování a provádění těchto procesů, postupů a infrastruktury a osob působících jako kontaktní místa.²⁴⁷

Existence nástrojů, pomocí nichž se mohou oběti a svědci svěřit se zkušeností s GPN, se kterou se v dané instituci setkali, je zásadní pro budování důvěry v danou instituci. Zároveň pomáhá eliminovat pocity osobního selhání v důsledku nemožnosti situaci řešit,²⁴⁸ byť je tato nemožnost zjevně vinou instituce, nikoliv dané osoby. Jedná se též o určitou formu zpětné vazby pro instituci, z hlediska naplňování její funkce umožňování vzdělávání v souladu s principem rovnosti pohlaví.

1.3.2.4 Postih

Konkrétní způsoby postihu nejsou cílem sám o sobě, ale jsou pouze jedním z nástrojů ochrany bezpečného prostředí dané instituce. Postih GPN lze rozdělit na dvě úrovně – institucionální (disciplinární a pracovněprávní) a vnější (přestupkové, trestněprávní příp. soukromoprávní řešení).

²⁴⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 30.

²⁴⁷ Viz § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Dále též STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 18.

²⁴⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 16.

Na úrovni institucionální se jedná disciplinární řízení²⁴⁹ vůči studujícím a pracovněprávní kroky vůči zaměstnancům.²⁵⁰ V obou případech je nezbytné, aby vnitřní předpis zakotvil, jaké druhy jednání jsou vnímány jako nežádoucí a jak mohou být sankcionovány.²⁵¹ Pakliže nezafungují preventivní opatření ve formě seznámení s vnitřními předpisy a zpětné vazby od vedoucího pracovníka, měla by vysoká škola přistoupit k formálním pracovněprávním krokům směřujícím k napravení situace příp. výpovědi nebo zrušení pracovního poměru.²⁵²

Z hlediska institucionálních politik je důležitou otázkou vztah postihu na úrovni instituce a mimo ni. To se týká jak interpretace porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,²⁵³ tak souběhu trestního řízení a přijímání opatření na úrovni instituce. Pakliže v rámci instituce dojde k GPN postižitelnému trestním právem, nachází se instituce ve složité situaci.²⁵⁴ Na jednu stranu existuje podezření, že na dané instituci došlo k závažnému trestnému jednání s velmi negativními dopady na oběť i bezpečné pracovní a studijní prostředí. Na druhou stranu opatření, která by instituce vůči původci sexuálního násilí měla přijmout, jsou velmi závažné (vyloučení ze studia/výpověď) a mohou být soudně napadnuty.

Přestože trestněprávní postih sexuálního násilí není vymáhán ze strany instituce, samotný fakt, že na dané instituci je bezpečné prostředí narušováno sexuálním násilím, je pro danou instituci významná informace. Vystává tedy otázka, jak může instituce reagovat v případech, kdy zjistí, že mohlo dojít k sexuálnímu násilí.

²⁴⁹ Viz § 64 a násl. zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

²⁵⁰ Viz zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁵¹ HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01]. Str. 33.

²⁵² Viz § 52 písm. f) a g) a § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁵³ K této otázce viz kupř. rozsudek NS 21 Cdo 752/2013 ze dne 18. prosince 2014.

²⁵⁴ Touto otázkou se v akademickém sporu zabývala Sharn Cowan a Vanessa E. Munro v článku *Seeking campus justice: challenging the 'criminal justice drift' in United Kingdom university responses to student sexual violence and misconduct* reagující na článek Elaine A.I. Freer a Andrew D. Johnsona *Overcrowding under the disciplinary umbrella: challenges of investigating and punishing sexual misconduct cases in universities*. Viz COWAN, Sharon a MUNRO, Vanessa E. Seeking campus justice: challenging the 'criminal justice drift' in United Kingdom university responses to student sexual violence and misconduct. *Journal of Law and Society*, vol. 48 (2021), iss. 3, pp. 308-333. <https://doi.org/10.1111/jols.12306>, resp. FREER, Elaine A.O. a JOHNSON, Andrew D. Overcrowding under the disciplinary umbrella: challenges of investigating and punishing sexual misconduct cases in universities. *International Journal of Law in Context*, vol. 14 (2018), iss. 1, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1017/S1744552317000581>

První možností je nezahajovat nebo přerušit disciplinární řízení nebo pracovněprávní vyšetřování po dobu trvání trestního řízení (bez následků do konečného verdiktu v trestním řízení). Výhodou tohoto přístupu jsou záruky, které trestní řízení nabízí pachatelům (konkrétně princip presumpce nevinu). Odvrácenou stranou tohoto přístupu jsou negativní dopady na pracovní a studijní prostředí po dobu trvání trestního řízení a potenciálně i po jeho skončení v důsledku ztráty důvěry ze strany zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Od spáchání trestného činu po vydání pravomocného rozsudku v průměru uplyne 365 dnů.²⁵⁵ Zaměstnavatel se proto musí vypořádat se situací, kdy na jedné instituci působí oběť a možný pachatel sexuálního násilí, a to buď v postavení studující-studující, studující-vyučující nebo vyučující-vyučující. Vysoká škola jako zaměstnavatel musí v daném případě vyhodnotit, zda dané jednání naplňuje výpovědní důvody předvídané zákoníkem práce (příp. důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru).

Zaměstnavatel zároveň může přistoupit k prozatímním opatřením, jejichž účelem není postih, ale ochrana oběti a institucionálního prostředí po dobu trvání trestního řízení (viz kapitola [1.3.2.3 Pomoc](#)).

1.3.2.5 Prevalence

Účinné řešení GPN by měla obsahovat opatření ke sledování prevalence, tedy sběr dat odhadující rozsah GPN a jeho jednotlivé formy.²⁵⁶ Data o prevalenci umožňují porozumět chování obětí a svědků, důvodům pro nepodávání oficiálních stížností a nastavovat politiky tzv. trauma-informovaným způsobem,²⁵⁷ tedy s ohledem na potřeby obětí.

Sběr dat o prevalenci může být založen na kombinaci kvantitativních (dotazníky) a kvalitativních metod (fokální skupiny, rozhovory). Zdrojem dat o prevalenci mohou být i

²⁵⁵ CIBULKA, Jan. *Data: čas od spáchání trestného činu k rozsudku klesl na polovinu. Kauzy Rath či Nečesaný jsou výjimky*. Online. iRozhlas. 27. 8. 2018. Dostupné z https://www.irozhlas.cz/zprav-domov/rychlost-justice-data_1808270600_cib [cit. 2023-06-01].

²⁵⁶ STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unSAFE-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 16.

²⁵⁷ K tomuto přístupu se zavázala kupř. irská univerzita NUI Galway. NUI GALWAY. *Consent Framework Implementation Action Plan* [online]. 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.nuigalway.ie/media/equality/files/Consent-Framework-Implementation-Action-Plan-26022021.pdf>.

výzkumy týkající se více institucí nebo zahraniční praxe celonárodních studií, či dotazníků jednotlivých univerzit.²⁵⁸ Ke sběru dat o prevalenci mohou sloužit i existující metody sběru dat (jako např. hodnocení výuky), pakliže je pečlivě vyhodnocováno a zohledňuje, že i hodnocení výuky se může stát nástrojem šikany a GPN vůči vyučujícím, např. z důvodu stereotypního vnímání žen jako *a priori* nekompetentních pro akademickou práci.²⁵⁹

Zdrojem dat o prevalenci mohou být i anonymizované údaje o podaných stížnostech; nemělo by se však jednat o jediný zdroj informací, neboť podané stížnosti představují jen část incidentů GPN na dané instituci. Mírnější formy GPN nemusí být nahlášovány z důvodu nejasnosti o tom, zda se jedná o „nahlášením hodné“ události, naopak velmi závažné případy mohou být nahlášeny pouze policii/státnímu zastupitelství nebo nemusejí být nahlášeny nikomu.

1.3.2.6 Poskytování služeb

Instituce by vedle preventivních aktivit, sběru dat o prevalenci, pomoci obětem a svědkům a postihu pachatelů měly poskytovat služby, a to pro všechny zúčastněné osoby. Tyto služby zahrnují například právně-poradenské služby, psychologickou podporu nebo lékařskou pomoc. Důležité je, aby informace o poskytovaných službách byly dostupné pro všechny zaměstnance a studenty, tedy i svědky GPN²⁶⁰ a jejich kapacity odpovídaly reálným potřebám.

²⁵⁸ HUCK, Averil, ANDRESKA, Zuzana, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, a LINKOVÁ, Marcela. *Deliverable No. 5.1 Inventory of policies and measures to respond to GPN in European universities and research organisations*. UniSAFE [online]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5939082>. [cit. 2023-06-01]. Str. 53.

²⁵⁹ MACNELL, Lillian, DRISCOLL, Adam a HUNT, Andra N. What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*, vol. 0 (2015), article 52. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9313-4> [cit. 2023-06-01].

Dále BUSER, Whitney, BATZ-BARBARICH, Cassondra L. a HAYTER, Jill K., Evaluation of Women in Economics: Evidence of Gender Bias Following Behavioral Role Violations, *Sex Roles*, vol. 86 (2022), iss. 11-12, pp. 695-710. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01299-w>

²⁶⁰ STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 18.

1.3.2.7 Partnerství

Posledním z tzv. „7P“ je partnerství, které vychází z premisy, že opravdu funkční řešení GPN musejí zohledňovat perspektivu a dovednosti všech relevantních aktérů. Partnerství spočívá v zapojení relevantních aktérů nejen na institucionální, ale i místní, národní a mezinárodní úrovni, konkrétně včetně neziskových organizací, zástupců odborné veřejnosti, odborů, zaměstnaneckých a studentských organizací. Institucionální řešení GPN by měla být přijímána a uváděna do praxe ve spolupráci se studenty, zaměstnanci a vyučujícími a jejich zástupci.²⁶¹ Partnerství se může promítat do dalších aspektů řešení, kupř. formou v podobě participativních forem prevence.

Příkladem partnerství může být spolupráce s organizacemi poskytujícími psychosociální pomoc obětem GPN nebo tvorba vnitřních předpisů za spolupráce studentských iniciativ věnujících se této problematice. V rámci spolupráce je nutné reflektovat mocenskou dynamiku daného vztahu a nezneužívat kupř. zranitelného postavení osob sdružených ve studentských iniciativách delegací řešení celé problematiky na ně.

1.3.3 Rezistence jako součást procesu institucionální změny

Proces přijímání institucionálních předpisů namířených na prevenci a potírání GPN může být vnímán jako dosažení určitého historického milníku. To, co bylo po dlouhou dobu nemyslitelné (jako zahrnutí slova gender do institucionálních politik), se teď mj. vlivem grantové politiky děje po celé Evropě.²⁶² Proces změny v institucích je postupný, ne nutně lineární: někdy se zdá být stabilizovaný, aby za chvíli vyvstala opět nová potřeba nebo možnost²⁶³ vyjednávat o dalších záležitostech.²⁶⁴

²⁶¹ Ibidem. Str. 19.

²⁶² LINKOVÁ, Marcela and MERGAERT, Lut. Research Policy. In ABELS, Gabrielle, KRISZÁN, Andrea, MACRAE, Heather a VAN DER VLEUTEN, Anna (eds.). *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*. London and New York: Routledge, str. 314-326. Dostupné z: <https://www.routledge.com/The-Routledge-Handbook-of-Gender-and-EU-Politics/Abels-Krizsan-MacRae-Vleuten/p/book/9781138485259>.

²⁶³ Lze hovořit o tzv. otevření okna příležitosti. Viz LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>. Str. 300.

²⁶⁴ Ibidem. Str. 305.

Proces řešení GPN na úrovni institucí lze popsat pomocí teorie inkrementální institucionální změny.²⁶⁵ Na základě této teorie lze identifikovat různé způsoby udržování kontinuity či naopak realizace změn v rámci institucí, a to pomocí tří procesů: vytěšňování, vrstvení a posunu/konverze.²⁶⁶ Vytěšňování spočívá v odstranění stávajících pravidel a zavedení pravidel nových. Vrstvení se odehrává ve chvíli, kdy se vedle stávajících pravidel zavádějí i nová, která tvoří nadstavbu ke stávajícím pravidlům. Posun/konverze spočívá ve strategickém užití stávajících pravidel v novém kontextu.

Úsilí o dosahování genderové rovnosti, jejichž součástí je i snaha řešit GPN, nebude nikdy možné označit za zcela hotové, protože společnost a její normy se neustále vyvíjejí. Události ve Spojených státech zároveň ukazují, že změny²⁶⁷ nemusejí probíhat jen směrem kupředu, ale mohou být cílenou strategií pro oklešťování až odebrání nabytých práv. Samotná existence formalizovaných politik (jakkoliv komplexních) je sice dobrým výchozím bodem pro řešení GPN,²⁶⁸ jedná se však jen jeden z nástrojů procesu změny.

Součástí procesu změny jsou zároveň různé formy rezistencí (odporu), tedy reakcí na existující nebo vnímané výzvy kladené stávajícím mocenským strukturám.²⁶⁹ Snahy o řešení GPN zasahují samotné jádro akademických institucí tím, že narušují vžitou (jakkoli realitě neodpovídající) představu o jejich genderové neutralitě.²⁷⁰ Odpor proto častěji přichází od těch, kteří (alespoň dosud) jsou v privilegovaných pozicích a ze *statu quo*

²⁶⁵ MACKAY, Fiona, KENNY, Meryl a CHAPPELL, Louise. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review*, vol. 31 (2010), iss. 5. <https://doi.org/10.1177/01925121103887>. Str. 578.

²⁶⁶ MAHONEY, James a THELEN, Kathleen. A Theory of Gradual Institutional Change. In MAHONEY, James a THELEN, Kathleen (eds.). *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, str. 1-37. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511806414.003>. Str. 15.

²⁶⁷ MANSBACH, Daniela a VON HAGEL, Alisa. *The Changing Strategies of the Anti-Abortion Movement. Where We Are Today*. Online. Political Research Associates. 7. 1. 2021. Dostupné z: <https://politicalresearch.org/2021/01/07/changing-strategies-anti-abortion-movement> [cit. 2023-06-01].

²⁶⁸ BOHATÁ, Marie. Etické kodexy univerzit a vysokých škol. *Ekonomické listy VŠEM*, roč. 8 (2017), č. 2, str. 27-39. Dostupné z: https://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/ekonomicke_listy/Ekonomicke_listy_2_2017.pdf [cit. 2023-06-01].

²⁶⁹ FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137> Str. 394.

²⁷⁰ LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>. Str. 305.

profitují a usilují proto o jeho udržení spolu s udržení své moci,²⁷¹ aniž by si svou dominanci, která je v dané mocenské pozici normou, nutně uvědomovali.²⁷²

Rezistence mohou být vůči genderové rovnosti zaměřené explicitně nebo implicitně, dále mohou být formální nebo neformální, pasivní nebo aktivní. Nositeli rezistence mohou být jednotlivci, nebo skupiny a stejně tak rezistence mohou být namířeny vůči jednotlivci nebo instituci obecně.²⁷³

Základní argumentační taktikou opozice je popření problému. To je umožněno na základě tzv. strategického nevědění neboli záměrné neznalosti.²⁷⁴ „*Lidé v privilegovaných pozicích se mohou záměrně nesnažit cokoli zjistit o vědění těch, kdo jsou v pozici zcela opačné. To jim umožňuje následně nekonat v případech, o kterých by vědění mít mohli, ale strategicky využívají své neznalosti k dosažení vlastních cílů, např. udržení statu quo.*“²⁷⁵ Záměrná neznalost se může projevovat tím, že je problematika GPN označena jako irelevantní a nelegitimní. Součástí strategického nevědění je i delegitimizace určitých zdrojů poznání²⁷⁶ prostřednictvím epistemického násilí – vinu za existenci problému svalována na ty, kteří na něj upozorňují, nebo je označí za zvláštní zájmovou skupinu a tím zpochybní jejich motivy, případně označí za oběť opozici (sebe) samu.²⁷⁷

²⁷¹ FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>. Str. 393.

²⁷² Ibidem. Str. 398.

²⁷³ SAĞLAMER, Gülsün et al. *FESTA Deliverable WP 7 Handbook on resistance to gender equality in academia*. FESTA [online]. Dostupné z: <http://resge.eu/> [cit. 2023-06-01]. Str. 19.

²⁷⁴ TUANA, Nancy. The Speculum of Ignorance: The Women's Health Movement and Epistemologies of Ignorance. *Hypatia: A Journal of Feminist Philosophy*, vol. 21 (2006), iss. 3, pp. 1-19. <https://doi.org/10.2979/hyp.2006.21.3.1>. V českém prostředí též NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravidelné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01].

²⁷⁵ NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravidelné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01]. Str. 539.

²⁷⁶ Ibidem. Str. 538

²⁷⁷ Toto je taktika, kterou lze sledovat v rámci diskuze ohledně tzv. *cancel culture*, v rámci níž se osoby v pozicích moci (se snadným přístupem do médií a k širokému publiku z titulu svých funkcí), staví do role oběti „nátlaku zájmových skupin“, jež představují zástupci marginalizovaných skupin s menším přístupem k moci. Viz *More Specific Letter on Justice and Open Debate* [online]. 2020. Dostupné z: <https://objectivejournalism.org/2020/07/a-more-specific-letter-on-justice-and-open-debate/> [cit. 2023-06-01].

Ve chvíli, kdy je existence problému přijata, se rezistence může dále projevat formou snahy o zmírnění nebo zastavení snah o jeho řešení nebo zřeknutí se odpovědnosti za jeho řešení. V českém vědeckém prostředí se ve vztahu k politikám genderové rovnosti hovoří o tzv. politice nečinnosti.²⁷⁸ Zřeknutí se odpovědnosti je formou pasivní rezistence jakožto projevu privilegia nedělat nic a nepojmenovávat a nekritizovat nespravedlnost.²⁷⁹ Tak jako gender je performativní kategorií, i privilegia jsou využívána těmi, kteří z nich těží, často aniž by svou pozici reflektovali.²⁸⁰ Přijmout určitou míru odpovědnosti za existenci GPN by měli tedy i osoby v pozici svědků. Stejně jako je u sexuálního obtěžování zakořeněná představa, že je jeho nezbytnou náležitostí diskriminační záměr, tak i u přijetí odpovědnosti za řešení nerovností vyplývajících z privilegií není třeba aktivní účast na způsobení daného problému.²⁸¹

Závěrečným druhem rezistence je odmítnutí implementovat řešení, příp. předstírání řešení vytvářením neefektivních způsobů řešení (bez konkrétních opatření, nástrojů monitoringu a hodnocení).

²⁷⁸ TENGLEROVÁ, Hana. Politiky nečinnosti: genderová rovnost v české vědní politice. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12 (2011), č. 1, str. 63-73. Dostupné z <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2011/01/07.pdf> [cit. 2023-06-01].

²⁷⁹ FLOOD, Michael a PEASE, Bob. Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society*, vol. 24 (2005), iss. 4, pp. 119-138. [https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5). Str. 132.

²⁸⁰ Ibidem. Str. 123.

²⁸¹ FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>.

1.4 Metodologie

Účelem této kapitoly je osvětlit postup při realizaci tohoto výzkumu, tedy jeho předmět a výzkumnou otázku (kapitola [1.4.1](#)), zvolenou metodu případové studie (kapitola [1.4.2](#)) a samotný proces analýzy dat ([1.4.3](#)).

1.4.1 Předmět zkoumání a výzkumná otázka

Oblastí mého výzkumu je problematika institucionálního řešení genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí, konkrétně na vysokých školách. Jedná se o vysoce aktuální problematiku, a to nejen ve světle nedávných medializovaných kauz, ale i ve světle dat o rozsahu a dopadech tohoto fenoménu.²⁸² K této výzkumné problematice mě přivedla mj. má práce vědecké pracovnice na Sociologickém ústavu Akademie věd České republiky, v rámci níž se věnuji kupř. analýze vnitřních předpisů akademických institucí, realizuji rozhovory s oběťmi GPN a poskytují expertizu univerzitám potýkajícím v řešení konkrétních případů GPN i nastavování institucionálních politik.

Pro účely zkoumání problematiky institucionálních řešení genderově podmíněného násilí v univerzitním prostředí jsem zvolila proces řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, a to z několika důvodů. Zaprvé se jedná o jednu z fakult, která byla v posledních několika letech asociována s konkrétním případem genderově podmíněného násilí. Od května 2021, kdy byly zveřejněny informace o podezření ze sexuálního násilí ze strany čerstvého absolventa PFUK Dominika Feriho PFUK vytváří systém řešení GPN. Pro účely této práce je mapováno právě období od zveřejnění informací o případu Feri (květen 2021) do ustavení funkce ombudsovy, jakožto určitého milníku procesu tvorby řešení (červen 2022). Zadruhé, Právnická fakulta UK je vzdělávací institucí, jejíž absolventi se podílejí na tvorbě a aplikaci právních norem

²⁸² LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

V kontextu ČR viz VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29. Dále SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky. *Sociologický Časopis*, roč. 47 (2011), č. 2, str. 361-386.

a hrají tak významnou roli v chodu společnosti jako celku. Je proto zajímavé zkoumat normy dané instituce, které ovlivňují a formují vnímání norem jejími absolventy a jejich samotné chování. Zatřetí se jedná o fakultu, na níž od roku 2012 studuji (od roku 2017 v režimu individuálního studijního plánu, resp. od roku 2020 v režimu uzavřeného studia). Toto postavení osoby zevnitř zkoumané instituce²⁸³ mi jakožto výzkumnici poskytovalo určité předporozumění o vnitřním fungování fakulty a ulehčilo mi identifikaci výzkumného problému a orientaci v potenciálních výzkumných datech a přístup k nim. Úskalím této výzkumné pozice bylo nutné ovlivnění průběhu vedení výzkumných rozhovorů a vyžadovalo z mojí strany velkou míru reflexe vlastního předporozumění a pozice v procesu realizace rozhovorů.

Cílem této práce je pomocí feministické socio-právní analýzy identifikovat, jak se ve zvolených řešeních a způsobu jejich tvorby odráží gender jako základní konstituční prvek společnosti i institucí, a to pomocí odpovědí na dvě výzkumné otázky. Zaprvé, jaká řešení genderově podmíněného násilí, z hlediska konceptu 7P,²⁸⁴ byla přijata na Právnické fakultě UK a na univerzitní úrovni k červnu 2022? Zadruhé, jak reflektují institucionální řešení a jejich tvorbu GPN lidé, kteří se podíleli na jeho tvorbě?

1.4.2 Metoda případové studie, její limity a sběr dat

Ke zkoumání řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě UK jsem zvolila metodu případové studie. Jedná se o jednu ze základních kvalitativních metod,²⁸⁵ jejichž cílem je pochopit, jak jednotlivci uchopují svět/sociální realitu kolem nich.²⁸⁶ Podstatou

²⁸³ HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. The Practice of Feminist In-depth Interviewing. In HESSE-BIBER, Sharlene Nagy a LEAVY, Patricia. *Feminist Research Practice: A Primer*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, str. 111-147. Str. 140.

²⁸⁴ Kapitola vychází z analytického nástroje užívaného ve vztahu k řešení genderově podmíněného násilí, a to v podobě 4P v případě Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (prevence, ochrana, stíhání, politiky), 6P v případě projednávané návrhu Směrnice o boji proti násilí na ženách a domácímu násilí (ke 4P přidává poskytování služeb a partnerství) nebo 7P v případě evropského výzkumného projektu o genderově podmíněném násilí na univerzitách UniSAFE (kromě 6P se zabývá otázkou prevalence).

²⁸⁵ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. Str. 104.

Dále NOVOTNÁ, Hedvika, ŠPAČEK, Ondřej a ŠTOVÍČKOVÁ JANTULOVÁ, Magdaléna. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019. Str. 257 a násl.

²⁸⁶ HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. Qualitative approaches to mixed methods practice. *Qualitative Inquiry* vol. 16 (2010), iss. 6, pp. 455-468. <https://doi.org/10.1177/1077800410364611>. Str. 455.

případové studie, tedy i této práce, je zkoumání určitého sociálního fenoménu skrze analýzu individuálního případu,²⁸⁷ v tomto případě PFUK. Při realizaci případové studie je jeden sociologický objekt sledován jako celek z hlediska různých sociologicky relevantních aspektů.²⁸⁸ Výstupem kvalitativního výzkumu tedy není představit data, která jsou reprezentativní pro daný problém nebo snadno zobecnitelná, ale spíše zachytit rysy určité problematiky, určité jevy, příp. vytvořit tzv. situované generalizace, tzn. že poznatky z tohoto výzkumu mohou být relevantní pro další akademické instituce, nejen pro zkoumanou Fakultu. Předností kvalitativního výzkumu je možnost zkoumat vybranou problematiku do hloubky při zohlednění lokálního kontextu a podmínek, identifikovat nové fenomény, zkoumat procesy a navrhovat teorie.²⁸⁹

Pro případovou studii je charakteristická kombinace nejrůznějších technik sběru dat, typicky obsahová analýza dokumentů kombinovaná s pozorováním a rozhovory. Tímto způsobem byl realizován i tento výzkum.²⁹⁰

První použitou metodou byla obsahová analýza, která mi umožnila získat vyšší míru předporozumění o tvorbě a implementaci řešení genderově podmíněného násilí na PFUK. Mezi dokumenty, které byly podrobeny obsahové analýze, patří vnitřní předpisy Fakulty a Univerzity a další institucionální písemné výstupy,²⁹¹ zápisy ze zasedání Akademického senátu, komunikace Fakulty směrem k akademické obci.²⁹² Sběr dat byl ukončen k červnu roku 2022 k datu přijetí opatření děkana o ombudsmanovi PFUK. Vývoj tvorby a implementace řešení GPN na PFUK po červnu 2022 již tudíž není obsahem této práce, s výjimkou webové stránky UK „Sexualizované a genderově podmíněné násilí,“ jejíž aktualizace byla v práci zohledněna.

²⁸⁷ REINHARZ, Shulamith. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press, 1992. Str. 164.

²⁸⁸ NEŠPOR, Zdeněk. *Sociologická encyklopedie. Case study* [online]. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Case_study [cit. 2023-6-01].

²⁸⁹ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. 1. vyd.* Praha: Portál, 2005. Str. 52.

²⁹⁰ NEŠPOR, Zdeněk. *Sociologická encyklopedie. Case study* [online]. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Case_study [cit. 2023-6-01].

²⁹¹ Zejména se jedná o Statut UK, Etický kodex UK, Jednací řád Etické komise UK, zápisy ze zasedání Etické komise UK, konkrétní stanoviska Etické komise UK, Strategický záměr na období 2021–2025, Plán realizace Strategického záměru UK 2021, Plán rovných příležitostí 2022-2024 UK, Audit rovných příležitostí UK a Disciplinární řád PF UK.

²⁹² Emaily děkanů PF UK ze 31. května 2021, 13. prosince 2021 a 16. února 2022 (viz přílohy č. 2, 3 a 4).

Druhou použitou metodou bylo zúčastněné pozorování, a to projednávání opatření děkana o ombudsmanovi PFUK a projednávání opatření rektorky o ombudsmanovi UK na jednání Akademického senátu UK.

Třetí metodou a klíčovým zdrojem dat tohoto výzkumu byly rozhovory s 24 osobami působícími na Univerzitě Karlově, primárně pak na Právnické fakultě, kteří se účastnili procesu tvorby řešení genderově podmíněného násilí na PFUK. Jednalo se o osoby z řad zaměstnanců i studujících, a to jak magisterského, tak doktorského studia. Někteří z nich jsou členové/členky akademické samosprávy, jiní byli do procesu tvorby řešení zapojeni v jiných rolích. Celkově jsem v průběhu mého výzkumu oslovila 32 osob, z nichž s realizací rozhovoru souhlasilo 24. Rozhovory byly realizovány v průběhu mezi květnem a červencem 2022. Některé rozhovory se konaly osobně, některé prostřednictvím online platformy Zoom, pokud si to dané osoby rozhovoru přály.

Účastníci a účastnice výzkumu byli vybráni na základě informací o jejich zapojení do procesu tvorby a implementace řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě UK. Výchozím bodem tvorby seznamu účastníků byl seznam členů samosprávných akademických orgánů (akademický senát, děkan a kolegium děkana, disciplinární komise, etická komise), jakožto orgánů s pravomocí schvalovat/vykládat vnitřní předpisy fakulty a opatření děkana. Na základě obsahové analýzy dokumentů jsem tento seznam rozšířila o osoby, které nejsou zastoupeny v akademické samosprávě, ale byly zmíněny v daných dokumentech. V třetím kole jsem oslovila osoby, o jejichž zapojení do tvorby řešení GPN jsem se dozvěděla z již realizovaných rozhovorů.

V rámci sběru dat pomocí rozhovorů jsem se pohybovala na nestrukturovaného a polostrukturovaného hloubkového feministického rozhovoru.²⁹³ Feministický aspekt rozhovoru spočíval v jeho zaměření na marginalizovaná témata (GPN) a perspektivy marginalizovaných osob²⁹⁴ (některé z osob podílejících se na tvorbě řešení). V této práci

²⁹³ HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. The Practice of Feminist In-depth Interviewing. In HESSE-BIBER, Sharlene Nagy a LEAVY, Patricia. *Feminist Research Practice: A Primer*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, str. 111-147.

²⁹⁴ Ibidem. Str. 118.

vycházím z konstruktivistického paradigmatu,²⁹⁵ sociální realitu vnímám jako časově i místně konstruovanou, nikoliv jako něco nezávislého na individuálním vnímání, ale je vytvářen sociálními interakcemi jednotlivců s okolním světem. Sociální realita je tedy subjektivní a rozmanitá; neexistuje jen jeden příběh, ale více příběhů žité zkušenosti.²⁹⁶ Zaměření na subjektivní vnímání osob podílejících se na tvorbě řešení GPN na PFUK vyplývá z cíle této práce, jímž je identifikace toho, jak se ve zvolených řešeních a způsobu jejich tvorby odráží gender jako základní konstituční prvek společnosti i institucí.

Rozhovor byl iniciován úvodní otázkou („*Jak řeší Právnická fakulta UK genderově podmíněné násilí?*“). Účastníkům výzkumu byla nabídnuta definice GPN, vycházející z pojetí Bondestama a Lundquist,²⁹⁷ jako široká škála jednání od sexistických vtipů ve výuce po sexuální násilí sankcionovatelné trestním právem, s tím, že tuto definici nemusejí přijmout nebo si mohou danou škálu rozdělit na určité segmenty. Dále jsem v rozhovoru pokračovala volně podle plynutí našeho hovoru, který byl zpravidla uvozen výčtem řešení GPN z perspektivy účastníka/účastnice výzkumu. Určitou osu, či záchytné body rozhovoru poskytly tematické okruhy vyplývající z předmětu mého výzkumu, tedy institucionálních řešení GPN na PFUK. Těmito okruhy byly zaprvé nástroje řešení GPN před a po zveřejnění případu Feri, aktéři tvorby řešení a jejich role v tomto procesu a faktory ovlivňující podobu řešení.

Tato metoda umožnila účastníkům a účastnicím rozhovorů uchopit svou výpověď podle toho, co sami považovali za významné. Většina rozhovorů byla vedena na základě chronologické logiky s ohledem na zapojení daných osob do procesu hledání řešení GPN na PFUK od května 2021. Ve snaze najít odpověď na mou výzkumnou otázku tohoto výzkumu, jsem se snažila v rozhovoru neopomenout klíčové aspekty jako konkrétní způsoby řešení GPN, relevantní aktéři a faktory mající vliv na proces přijímání a implementace daných řešení.

²⁹⁵ Paradigma je označení toho, jak vědci pracují v rámci přijatých definic, teorií a metod v daném oboru a v dané době. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. Str. 30.

²⁹⁶ HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. Qualitative approaches to mixed methods practice. *Qualitative Inquiry* vol. 16 (2010), iss. 6, pp. 455-468. <https://doi.org/10.1177/1077800410364611>. Str. 455.

²⁹⁷ BONDESTAM, Fredrik a LUNDQUIST, Maja. Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, vol. 10 (2020), iss. 4, pp. 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>. Str. 398.

Limitem této metody byla práce s konceptem genderově podmíněného násilí, který je problematický z jazykového i obsahového hlediska. Obsahový aspekt jsem se po prvních rozhovorech snažila vyřešit nabídnutím výše zmíněné vlastní široké definice GPN jako široké škály jednání od sexistických poznámek ve výuce po sexuální násilí postižitelné trestním právem. Problém spočívající v určité krkolomnosti pojmu a rovněž faktu, že se nejedná o obecně užívaný pojem, se ukázal jako problematický ve výpovědích osob, s nimiž jsem mluvila, neboť často hledaly správná slova pro problematiku, o které se bavíme.

Účastníci výzkumu obdrželi při jejich oslovení text informovaného souhlasu (viz příloha č. 1), v němž byli informováni o předmětu výzkumu a nakládání s daty. Samotné nakládání daty bylo vedeno snahou o dvě věci – ochranu účastníků a účastnic výzkumu a upozornění na systémový charakter problematiky GPN.

Anonymizace je složitý proces, při kterém je změna jména pouze prvním krokem v procesu nakládání s daty.²⁹⁸ Anonymizaci lze rozdělit na interní a externí. Interní anonymizace má zamezit identifikaci účastníků výzkumu sebou samými nebo sebou navzájem. Externí anonymizace má zamezit rozpoznání účastníků výzkumu osobami, které jsou adresáty výzkumu.²⁹⁹ Hranice mezi interní a externí anonymizací se v případě tohoto výzkumu stírají, neboť jedním z adresátů této práce jsou členové a členky akademické obce PFUK.

Snaha o ochranu osob, které mi poskytly rozhovor, se promítla už v samotné analýze dat a později v prezentaci výsledků výzkumu. V rámci analýzy jsem s přepisy nahrávek pracovala pod číselnými kódy. V této práci (konkrétně v kapitole [2.2](#)) z důvodu anonymizace neuvádím jména osob, jejich zařazení na Fakultě a v některých případech ani jejich pohlaví (za pomoci přeformulování vět do trpného rodu). Tyto charakteristiky byly nicméně zohledněny v interpretaci jejich výroků.

²⁹⁸ SAUNDERS, Benjamin, KITZINGER, Jenny a KITZINGER, Celia. Anonymising interview data: challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, vol. 15 (2015), iss. 5, pp. 616-632. <https://doi.org/10.1177/1468794114550439>. Str. 617.

²⁹⁹ Ibidem. Str. 620.

Ve snaze nevztahovat systémovou problematiku GPN, ke konkrétním osobám zastávající funkce na PFUK, neuvádím ani jména konkrétních osob, jejichž jména jsou na základě jimi zastávané funkce snadno dohledatelná. V tomto případě se však nejedná o snahu anonymizace z důvodu ochrany daných osob, mj. protože se nejedná o citlivé informace.

1.4.3 Analýza dat

Cílem kvalitativní analýzy je identifikace a interpretace témat, vztahů mezi tématy, včetně jejich skrytých významů, a to ve světle literatury.

Analýza písemných dokumentů a dat z rozhovorů probíhala do velké míry současně. V rámci přípravy na první rozhovory jsem identifikovala relevantní písemné výstupy týkající se řešení GPN na PFUK. Celkový výčet analyzovaných dokumentů, který vytvořil základní kostru řešení GPN na PFUK, jsem postupně doplňovala na základě informací vzešlých z rozhovorů.

Nahrávky rozhovorů jsem přepsala pomocí automatické funkce v programu OneDrive a tento přepis jsem dále opravovala při opakovaném poslechu nahrávky. Již při opakovaném poslechu jsem identifikovala pasáže výpovědí, které se zdály být relevantní pro zodpovězení výzkumné otázky. Přepisy jsem poté analyzovala pomocí kódování inspirovaném zakotvenou teorií.³⁰⁰ Přepisy rozhovorů jsem analyzovala tematicky, a to za pomoci popisných³⁰¹ (kupř. řešení – ombudsmanka, aktéři – děkan, senát, faktory – strach apod.) a interpretativních³⁰² kódů (okno příležitostí, individualizace, generační obměna, bagatelizace, delegace). Z interpretativních kódů vytvořených ve světle teoretického rámce výzkumu vzešla hlavní osa zjištění představená v empirické části této práce.

³⁰⁰ STRAUSS, Anselm a CORBIN, Juliet. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (2nd ed)*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998. Str. 102 a násl.

³⁰¹ NOVOTNÁ, Hedvika, ŠPAČEK, Ondřej a ŠŤOVÍČKOVÁ JANTULOVÁ, Magdaléna. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019. Str. 432 a násl.

³⁰² Ibidem.

2. Empirická část

Předmětem této části je analýza řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě UK prostřednictvím obsahové analýzy přijatých řešení a souvisejících písemných výstupů a výpovědí osob zúčastněných na procesu tvorby řešení v období od května 2021 do června 2022.

První část analýzy je věnována řešením na úrovni Univerzity Karlovy, které poskytují rámec pro řešení na úrovni PFUK. Z analýzy vnitřních předpisů a dalších nástrojů vyplývá, že řešení genderově podmíněného násilí není na úrovni Univerzity upraveno nad rámec poradenské role Centra Carolina a ustavení funkce univerzitní ombudsmanky.

Druhá část analýzy je pak věnována samotnému procesu tvorby řešení na úrovni PFUK, které do velké míry koresponduje s řešeními paralelně vzniklými na úrovni univerzity. Jádrem řešení je vytvoření postu fakultní ombudsmanky.

2.1 Univerzitní řešení: Genderově podmíněné násilí jako problém fakult

Do procesu hledání řešení GPN na úrovni PFUK v reakci na případ Feri z května 2021 vstupují celouniverzitní vnitřní předpisy a nástroje, jimiž Univerzita ovlivňuje řešení této problematiky.

Vnitřní předpisy (kapitola [2.1.1](#)) a další dokumenty vydané Univerzitou se problematikou GPN buď nezabývají vůbec (Strategický záměr Univerzity Karlovy, kapitola [2.1.2](#)) nebo jen velmi okrajově a bez zohlednění mocenských aspektů GPN a zranitelnosti osob, které byly GPN vystaveny (Plán rovných příležitostí, kapitola [2.1.3](#) nebo Etický kodex, kapitola [2.1.4](#)). Jádrem řešení GPN na úrovni univerzity je ustavení funkce univerzitní ombudsmanky, jejíž pozice byla zřízena v červenci roku 2022 (kapitola [2.1.6](#)). Doplňkovou roli hraje poradenské Centrum Carolina, které má však (v souladu se svým názvem) jen poradenskou roli (kapitola [2.1.5](#)).

Namísto systémového řešení GPN byly na úrovni Univerzity podniknuty pouze dílčí kroky, které fungují jako doplněk řešení na úrovni fakult. Jejich význam pro jednotlivé fakulty se liší v závislosti na tom, jak robustní systém řešení GPN tyto fakulty mají.

V případě Právnické fakulty Univerzita doplňuje aktivity na úrovni Fakulty, v případě ostatních fakult (kupř. Fakulty humanitních studií, kde nebyla institucionální řešení přijata) je opatření na univerzitní úrovni zcela nahrazují.

2.1.1 Vnitřní předpisy Univerzity Karlovy

Vnitřní předpisy jsou z hlediska právní vymahatelnosti vhodným nástrojem pro nastavování závazných pravidel a standardů chování. Univerzita Karlova bohužel otázku GPN ve svých vnitřních předpisech neupravuje.

Vnitřní předpisy³⁰³ Univerzity Karlovy upravují organizaci a činnost UK, jakož i postavení členů akademické obce. Nejvýznamnějším vnitřním předpisem je Statut³⁰⁴ univerzity, jehož preambule slouží jako interpretační vodítko hodnot univerzity.

*„(...) usilující o prohloubení idejí univerzity jakožto společenství, ve kterém jsou vzájemné vztahy členů určovány autoritou duchovní, nikoli mocí, ve kterém jsou zachovávány principy akademických svobod jako nutný základ existence akademické obce a její činnosti vědecké i vzdělávací, (...) naplnění snahou umožnit přístup ke vzdělání všem, kdož po něm touží, (...) hlásíce se k myšlence celosvětové spolupráce univerzit nejen jako základu mezinárodního vědeckého výzkumu a vzdělávání, ale především jako předpokladu výchovy nových generací k porozumění a toleranci, naplňující odkaz těch, kdož za tyto ideály obětovali svou svobodu či životy (...)“.*³⁰⁵

Statut může stanovit, že etický kodex bude přijat jako vnitřní předpis,³⁰⁶ který stanoví pravidla chování v rámci instituce, příp. může být jeho přílohou. Na Univerzitě Karlově tomu tak nicméně není.

³⁰³ Viz § 305 a 306 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

³⁰⁴ UNIVERZITA KARLOVA. Statut UK ze dne 27. října 2020. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8891.html> [cit. 2023-06-01]

³⁰⁵ Preambule Statutu UK. UNIVERZITA KARLOVA. Statut UK ze dne 27. října 2020. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8891.html> [cit. 2023-06-01]

³⁰⁶ Viz § 17 odst. 1 zákona č 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Univerzita má i další relevantní vnitřní předpisy pro řešení GPN, explicitně se však touto problematikou nezabývají. Jedná se o Studijní a zkušební řád³⁰⁷ upravující průběh studia a zkoušek, Řád pro hodnocení vzdělávací činnosti studenty a absolventy³⁰⁸ upravující tzv. „studentské ankety“ jako nástroje zpětné vazby, Pravidla podpory zájmové činnosti studentů³⁰⁹ (regulace studentských spolků), Řád pro poskytování ubytovacích a stravovacích služeb³¹⁰ (dále také jen „Kolejní řád“) a Disciplinární řád pro studenty.³¹¹ Kolejní řád odkazuje na zásady ubytování, které jsou vydávány formou opatření ředitele. Řád pro hodnocení vzdělávací činnosti studenty a absolventy nepředvídá řešení případů GPN. Předmětem hodnocení je obsah a forma výuky,³¹² kam lze potenciálně zahrnout kupř. neadresné formy verbálního GPN, explicitně s tím nicméně předpis nepočítá.

2.1.2 Strategický záměr Univerzity Karlovy

Vedle vnitřních předpisů mají vysoké školy i jejich fakulty další nástroje, v nichž vyjadřuje své politiky v jednotlivých tematických oblastech a agendách. Pro agendu GPN mají relevanci primárně Strategický záměr, Etický kodex, Plán rovných příležitostí a informace týkající se sexuálního obtěžování zveřejněné na webu poradenského oddělení rektorátního UK pointu Centrum Carolina.

³⁰⁷ UNIVERZITA KARLOVA. *Studijní a zkušební řád ze dne 17. prosince 2020*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8916.html> [cit. 2023-06-01]

³⁰⁸ UNIVERZITA KARLOVA. *Řád pro hodnocení vzdělávací činnosti studenty a absolventy ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z <https://cuni.cz/UK-8905.html> [cit. 2023-06-01]

³⁰⁹ UNIVERZITA KARLOVA. *Pravidla podpory zájmové činnosti studentů ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8913.html> [cit. 2023-06-01]

³¹⁰ UNIVERZITA KARLOVA. *Řád pro poskytování ubytovacích a stravovacích služeb ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8908.html> [cit. 2023-06-01]

³¹¹ UNIVERZITA KARLOVA. *Disciplinární řád pro studenty ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8892.html> [cit. 2023-06-01]

³¹² Čl. 4 odst. 4 písm. a. a b.:

a. kvalita zajištění a realizace výuky studijního předmětu, jež se blíže týká zejména jasného definování cílů a požadavků, organizačního zabezpečení výuky, podnětnosti výuky pro samostatné myšlení a týmovou spolupráci, otevírání prostoru pro diskusi, návaznosti učiva na další studijní předměty, náročnosti na domácí přípravu a kvality a dostupnosti studijních materiálů,

b. kvalita pedagogické činnosti jednotlivých vyučujících, popřípadě vyučujících daného pracoviště, jež se blíže týká zejména schopnosti zaujmout a motivovat studenty, organizačních schopností, výběru relevantního učiva, jasnosti a srozumitelnosti výkladu, dovednosti komunikovat se studenty a náročnosti požadavků na studenty. UNIVERZITA KARLOVA. *Řád pro hodnocení vzdělávací činnosti studenty a absolventy ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z <https://cuni.cz/UK-8905.html> [cit. 2023-06-01]

Klíčovým dokumentem pro směřování Univerzity, včetně vytváření bezpečného prostředí a řešení GPN, je Strategický záměr Univerzity Karlovy na období 2021-2025³¹³ (dále také jen „Strategický záměr“). Strategický záměr obsahuje pět tematických oblastí. První z nich se nazývá „nejlepší lidé dělají nejlepší univerzitu,“ (dále jen „kapitola *Lidé*“) a obsahuje aktivity dotýkající se problematiky genderové rovnosti.³¹⁴

V rámci kapitoly *Lidé* je jednou z priorit podpora studentů a zaměstnanců (poradenství, sladění pracovního, studijního a rodinného života). Ukazatelem naplnění tohoto bodu je pak udržení certifikátu HR Award, který UK získala v roce 2019.³¹⁵

„S cílem zlepšit sociální podmínky našich zaměstnanců i studentu a zajistit jim zázemí pro kvalitní život podpoříme aktivity a zavedeme další opatření přispívající k vyrovnávání příležitostí, k souladu studijního, pracovního a rodinného života a ke zdravému životnímu stylu.“³¹⁶

Strategický záměr je zpřesněn Plánem realizace pro rok 2021:³¹⁷

„zlepšení podpory studentů a zaměstnanců prostřednictvím workshopů zaměřených na sladování osobního života a kariéry, workshopů, kurzů a kampaní s tematikou prevence negativních psychosociálních jevů (série workshopů Fit Student, kurzy Nevypusť duši aj.) (...).“

³¹³ UNIVERZITA KARLOVA. *Strategický záměr Univerzity Karlovy na období 2021-2025*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11185-version1-sz_uk_2021_2025_final.pdf [cit. 2023-06-01]

³¹⁴ V rámci této kapitoly je jednou z priorit podpora studentů a zaměstnanců (poradenství, sladění pracovního, studijního a rodinného života), za což odpovídá univerzitní kvestor. Ukazatelem naplnění tohoto bodu je pak udržení certifikátu HR Award, který UK získala v roce 2019. *HRS4R na Univerzitě Karlově – HR Award* [online]. UK ©10. 5. 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8762.html>

³¹⁵ *HRS4R na Univerzitě Karlově – HR Award* [online]. UK ©10. 5. 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8762.html>. Plán realizace pro rok 2021 dále obsahuje vůli přijmout rámcový kariérní řád Univerzity Karlovy a soubor oborově ukotvených standardů pro osobu školitele.

Z hlediska systémových opatření, které je možné kooptovat pro účely řešení GPN plán hovoří o zavedení „onboardingových workshopů“ (úvodních školení) pro nové zaměstnance rektorátu s cílem seznámit nové pracovníky s fungováním a institucionální kulturou UK.

³¹⁶ UNIVERZITA KARLOVA. *Strategický záměr Univerzity Karlovy na období 2021-2025*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11185-version1-sz_uk_2021_2025_final.pdf [cit. 2023-06-01]. Bod 13.

³¹⁷ UNIVERZITA KARLOVA. *Plán realizace strategického záměru Univerzity Karlovy pro rok 2021*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11188-version1-sz_uk_2021_2025_pr_2021_final.pdf [cit. 2023-06-01]

Formulace těchto opatření zaměřením na workshopy pro marginalizované skupiny je příkladem řešení genderových nerovností přístupem „*spravme ženy, nikoliv systém.*“³¹⁸ Tato individualizace problému genderové nerovnosti poukazuje na nepochopení systémového charakteru problematiky genderové rovnosti. Není zřejmé, kdo je cílovou skupinou „workshopů zaměřených na sladování“, nicméně překážky sladování zpravidla bývají systémového charakteru (nedostatek flexibility ze strany zaměstnavatele, kupř. stanovování porad v odpoledních/večerních hodinách, nedostatek částečných úvazků, symbolické vylučování rodičů a obzvláště matek z akademického prostředí a nedostatek zařízení péče o děti a jiné závislé osoby). Proto by workshopy měly být zaměřeny primárně na osoby v rozhodovacích pozicích, spíše než příjemce těchto opatření a služeb.

Výslovný závazek k potírání GPN ve Strategickém záměru i jeho Plánech realizace chybí.

2.1.3 Plán rovných příležitostí

V dubnu 2022 byl přijat Plán rovných příležitostí, jehož součástí je i kapitola týkající se sexuálního obtěžování a GPN.³¹⁹ Opatření v ní formulovaná jsou však velmi obecná a z hlediska konceptu 7P se zaměřují výhradně na prevenci a pomoc. Zcela tak opomíjejí sběr dat o prevalenci, tvorbu vnitřních předpisů, postih původců násilí nebo partnerství s relevantními aktéry, jako jsou odbory a studentské iniciativy a spolky.

Přijetí GEP na úrovni Univerzity předcházel genderový audit, založený mj. na dotazníkovém šetření.³²⁰ Audit poskytuje vhled do politik a zejména praxe rovných příležitostí na UK. V souladu s podmínkami grantového programu Horizont+ si UK nechala externími expertkami a experty zpracovat genderový audit, který se zaměřoval na pracovní podmínky na UK z hlediska rovnosti žen a mužů. Audit se tedy nezabýval situací studujících. Zprávu z tohoto auditu UK zveřejnila v březnu 2022.³²¹ Audit přinesl zajímavé poznatky jak o vertikální segregaci v rámci Univerzity (vedoucí akademičtí pracovníci jsou

³¹⁸ BATES, Laura. *Fix the System, Not the Women*. Simon Schuster, 2022.

³¹⁹ UNIVERZITA KARLOVA. *Plán rovných příležitostí 2022–2024*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_plan.pdf [cit. 2023-06-01].

³²⁰ Ibidem.

³²¹ UNIVERZITA KARLOVA. *Zpráva z auditu rovných příležitostí Univerzity Karlovy*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_zprava.pdf [cit. 2023-06-01].

v 72,7 % muži) tak o segregaci horizontální. S tím souvisí odlišná výše mediánové mzdy vědeckých pracovníků mužů a žen, lišící se o 7,9 %.³²² Z auditu vyplynulo, že muži si častěji než ženy myslí, že ženy a muži mají na UK rovné příležitosti. Ženy zároveň projevují větší zájem o opatření pro podporu rovných příležitostí.³²³

Zatímco problematika sladování a rodičovství mezi respondenty dotazníku rezonovala, šikana a sexuální obtěžování nikoli. Pouze 10 % osob na UK má zájem o opatření proti sexuálnímu obtěžování, s tím, že vyšší zájem mají ženy než muži. Naopak víc mužů než žen si myslí, že taková opatření jsou k dispozici.³²⁴ Z auditu není zjevné, na základě jakých otázek byla měřena prevalence sexuálního obtěžování (2,6 % obecně, 3,2 % u žen) stejně jako zájem o opatření na jeho řešení. Prevalence šikany je dle auditu 10,5 %, což může svědčit o tom, že nežádoucí jevy, které mohou být genderově podmíněné, ale nejsou tak *a priori* vnímány (jako šikana) mohou mít prevalenci vyšší. Úskalím dotazníkových šetření, jejichž zadavatelem je zaměstnavatel osob, které jej vyplňují, ovšem může být nedůvěra respondentů v zachování jejich anonymity a v upřímnost snah činit na základě sebraných dat potřebné kroky ke zlepšení situace.

Poznatky z auditu byly následně promítnuty do cílů a opatření v rámci GEP. Ve vztahu k GPN si univerzita v GEP klade za cíl prevenci šikany a sexuálního obtěžování.³²⁵

Pro naplnění cíle prevence šikany a sexuálního obtěžování GEP předvídá dvě opatření, a to zpracování postupu pro prevenci a řešení šikany (jako je tomu v případě sexuálního obtěžování)³²⁶ a zvyšování povědomí o těchto možnostech mezi studujícími a zaměstnanými. Konkrétní metody zvyšování povědomí (kupř. zařazení této agendy do průběžného povinného vzdělávání či úvodních přednášek na začátku akademického roku) však uvedeny nejsou.

³²² Ibidem. Str. 9.

³²³ Konkrétně 36,7 % žen a 12,6 % mužů. UNIVERZITA KARLOVA. *Zpráva z auditu rovných příležitostí Univerzity Karlovy*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_zprava.pdf [cit. 2023-06-01] Str. 12.

³²⁴ Ibidem. Str. 16.

³²⁵ UNIVERZITA KARLOVA. *Plán rovných příležitostí 2022–2024*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_plan.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 5.

³²⁶ *Sexualizované a genderově podmíněné násilí* [online]. UK © 30. 1. 2023. [cit. 2023-06-01] <https://cuni.cz/UK-10836.html>

Nad rámec tohoto cíle obsahuje GEP ambici „Zajištění efektivního řešení stížností na jednání v rozporu se zásadami Etického kodexu,“³²⁷ což zahrnuje i jednání naplňující charakteristiky GPN. Ta má být naplněna pomocí zajištěna prostřednictvím dvou opatření: (1) zhodnocením vzájemného fungování ombudsmana a Etické komise a (2) kladením důrazu na rovnoměrnější zastoupení co do pohlaví a oborového zaměření při novém obsazování Etických komisí na UK.³²⁸ Zhodnocení stávajícího systému je na jednu stranu nezbytné, jak však ukazuje analýza fungování Etické komise níže, nevyvážené genderové zastoupení je pouze jedním z problémů vnímání Etické komise jako nástroje řešení GPN. Po avizované analýze stávajícího systému by tedy měly přijít kroky směrem k vytvoření systému, který zohledňuje specifika GPN, je zaměřený na potřeby obětí a zohledňuje mocenské nerovnosti v akademickém prostředí.

2.1.4 Etický kodex a Etická komise

Tradičním nástrojem řešení nežádoucích jednání (a tedy potenciálně i GPN) je Etická komise UK. Ta se však, jak rozeberu dále, z hlediska svých formálně nastavených mechanismů i své dosavadní praxe nejeví jako vhodný nástroj řešení GPN. Z formálního hlediska jsou hlavními problémy absence mechanismů ochrany obětí či svědků, neurčitá věcná působnost a příliš dlouhé lhůty na vyřízení podnětů. Materiálně se pak jeví jako problematická dosavadní rozhodovací praxe v případech GPN a personální obsazení Etické komise.

Prvním a zcela zásadním problémem fungování Etické komise jako nástroje řešení GPN je absence nástrojů ochrany anonymity nahlašujících osob. Dle informací vyplývajícím z návodu *Jak podat podnět Etické komisi UK*,³²⁹ kterou Etická komise schválila v roce 2014, k Etické komisi nelze podat anonymní podnět. To velmi zvyšuje práh dostupnosti komise pro oběti, které se obávají odplaty osob, vůči jejichž chování podnět směřuje, a dále stigmatizace spojené se statutem oběti sexuálního násilí nebo obtěžování. Nadto

³²⁷ UNIVERZITA KARLOVA. *Plán rovných příležitostí 2022–2024*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_plan.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 5.

³²⁸ UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 28/2022 ze dne 1. 7. 2022*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11968-version1-or_2022_28.pdf [cit. 2023-06-01].

³²⁹ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Jak podat podnět Etické komisi Univerzity Karlovy*. 3. 3. 2014. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-pril_2_instrukce_k_podnet.pdf [cit. 2023-06-01].

Etická komise zcela nevyhovujícím způsobem anonymizuje svá stanoviska. Standardním postupem komise je používat iniciály osob s tím, že ovšem neanonymizuje žádné další údaje (jako název fakulty nebo odborného článku, o který se vede spor). To znamená, že jednotliví aktéři jsou velmi snadno rozpoznatelní.³³⁰ Svěbytnou otázkou pak je anonymizace v průběhu práce Etické komise (není zřejmé, zda dochází k anonymizaci až před zveřejněním stanoviska nebo je anonymizován podnět samotný hned po jeho přijetí, tak, aby se omezilo nakládání s identifikačními údaji obětí).

Druhým aspektem zvyšujícím práh dostupnosti Etické komise je její nejasná věcná působnost. Etická komise se zabývá posuzováním podnětů ve věci dodržování Etického kodexu UK (dále jen „Etický kodex“).³³¹ Mezi společné zásady Etického kodexu³³² patří odmítání diskriminace, což v pojetí antidiskriminačního práva³³³ zahrnuje též sexuální obtěžování. Etický kodex vedle toho obsahuje další ustanovení, pod která lze subsumovat incidenty GPN, jako je zachovávání lidské důstojnosti a zákaz nátlaku včetně osob v postavení svědků.³³⁴ Problém vyvstává v souvislosti s povinností, aby osoba, která podnět

³³⁰ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Stanovisko Etické komise Univerzity Karlovy k podnětu č. 6/2020 a č. 7/2020*. 25. 1. 2022. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-stanovisko6a7_20web.pdf [cit. 2023-06-01].

³³¹ UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 63/2018, kterým se vydává Jednací řád Etické komise*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-9495.html> [cit. 2023-06-01].

³³² Viz bod 17 části I. aktuálního Etického kodexu z roku 2018 a bod 10 části I Etického kodexu z roku 2013. UNIVERZITA KARLOVA. *Etický kodex UK ze dne 14. 12. 2018*. Dostupný z: <https://cuni.cz/UK-9490.html> [cit. 2023-06-01], resp. UNIVERZITA KARLOVA. *Etický kodex UK ze dne 11. 7. 2013*. Dostupný z: https://cuni.cz/UK-5317-version1-eticky_kodex_uk.pdf [cit. 2023-06-01].

³³³ Viz § 2 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

³³⁴ Z hlediska GPN je důležitá zejména část I.:

bod 7: Respektuje lidská práva a základní svobody, mezi nimiž na předních místech stojí právo na život a zdraví, nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti a dobré pověsti, svoboda myšlení, svědomí, náboženského vyznání a projevu, i svoboda vědeckého bádání a umělecké tvorby. Snaží se předcházet jednání, jež by tato práva a svobody porušovalo.

Bod 9: Vůči členům akademické obce i ostatním zaměstnancům nevyvíjí nevhodný či nemístný nátlak. Případné kritické podněty podává věcně podložené.

Bod 10: Pokud se u členů akademické obce nebo ostatních zaměstnanců setká s neetickým jednáním, které jako takové nelze tolerovat, vyvozuje přiměřené důsledky a snaží se zjednat nápravu v rámci dobrých mravů. Soustavně usiluje o prevenci takového jednání.

Bod 17: Odmítá diskriminaci na základě rasy, etnického původu, národnosti, ideologie, náboženského vyznání, víry, světového názoru, věku, pohlaví, sexuální orientace, fyzického handicapu, sociálního původu nebo majetkových poměrů. Vůči všem jedná s respektem, bez ohledu na sociokulturní odlišnosti.

Bod 19: Pedagogické a vědecké činnosti nebo studiu se věnuje s plným nasazením. Své znalosti a dovednosti soustavně prohlubuje a vhodným, přiměřeným způsobem je sdílí v rámci akademické obce a využívá ke společensky prospěšným účelům.

podává, vysvětlila, ve kterém bodě byl Etický kodex porušen. Tato povinnost vytváří překážku pro podavatele, kteří nemají jasné vodítko, zda je dané jednání z hlediska Etického kodexu považováno za nežádoucí. Nejasnost ohledně toho, na jaké druhé jednání se Etický kodex vztahuje a na jaká nikoliv, omezuje i preventivní funkci Etického kodexu.

Zatřetí, Etická komise je z časového hlediska velmi neflexibilní těleso (jednací řád stanoví, že zasedání Komise k projednání podání se uskuteční zpravidla ve lhůtě tří měsíců od jeho doručení a o věci rozhodne ve lhůtě devíti měsíců od jeho doručení).³³⁵ To je (ve světle palčivosti problému GPN a imperativu rychlého řešení situace coby předpokladu pro umožnění pokračování působení oběti na dané instituci) zcela nedostatečné. V případě, že by Univerzita do budoucna přistoupila k praxi přijímání předběžných opatření vůči osobám, proti nimž se řízení vede (kupř. zamezení kontaktu ve výuce), bylo by v zájmu nejen obětí, ale právě osob obviněných z GPN, aby bylo řízení ukončeno co nejrychleji.

Přesuneme-li se k rozhodovací praxi Etické komise, čtvrtým problémem je její dosavadní neschopnost identifikovat incidenty GPN. Etická komise UK byla primárně zřízena k řešení problematiky plagiátorství a nemá dostatečné odborné kompetence k řešení problematiky GPN. Etická komise se ročně zabývá nízkými jednotkami případů s tím, že otázkou diskriminace se dosud zabývala ve dvou případech,³³⁶ přičemž v jednom případě sice identifikovala podezření ze sexistického chování vedoucího vůči doktorandce, nicméně v daném sporu spočívajícím ve vzájemných podnětech vedoucího a jeho dvou doktorandů-mužů se doktorandka postavila na stranu vedoucího a Etická komise otázku sexistického chování považovala za odmítnutou. Komise tak nevyužila příležitosti vymezit se obecně vůči sexistické komunikaci, obzvláště pak v rámci mocenského vztahu (ten v tomto případě Komise vůbec nezohlednila).

Bod 21: Přijme-li akademickou funkci, členství v akademickém orgánu nebo **vedoucí funkci**, vykonává svoji pozici řádně, slušně a odpovědně a jedná s vědomím, že s přijetím vyšší odpovědnosti je spojen závazek zvlášť důsledně dodržovat tento kodex i vést ostatní k jeho respektování.

UNIVERZITA KARLOVA. *Etický kodex UK ze dne 14. 12. 2018*. Dostupný z: <https://cuni.cz/UK-9490.html> [cit. 2023-06-01].

³³⁵ Čl. 3, bod 3 a 5 jednacího řádu Etické Komise. UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 63/2018, kterým se vydává Jednací řád Etické komise*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-9495.html> [cit. 2023-06-01].

Viz též závěry auditu: UNIVERZITA KARLOVA. *Zpráva z auditu rovných příležitostí Univerzity Karlovy*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_zprava.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 18.

³³⁶ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Stanovisko Etické komise Univerzity Karlovy k podnětu č. 6/2020 a č. 7/2020*. 25. 1. 2022. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-stanovisko6a7_20web.pdf [cit. 2023-06-01].

Podobný přístup Etická komise zaujala v případě xenofobních výroků ve výuce medicíny.³³⁷ Zde Komise sice konstatovala, že došlo k porušení Etického kodexu výroky, které mohly být chápány jako vyjádření snižující důstojnost vůči lidem vyznávajícím islámské náboženství.³³⁸ Zároveň však uvedla, že „motivací těchto vyjádření nebyla náboženská či rasová nesnášenlivost, ale pouze snaha poukázat na to, jak socioekonomické, kulturní a náboženské rozdíly mohou ovlivnit výkon lékařského povolání.“ Z hlediska antidiskriminačního práva však není záměr nezbytnou podmínkou pro to, aby byl daný výrok diskriminační; záměr může být nahrazen důsledkem snížení důstojnosti. Redukce interpretace daného jednání čistě ve vztahu k údajnému záměru autora výroku vede k bagatelizaci xenofobie. Stejně chyby je nutné se vyvarovat i v případech GPN, u nichž je nutné sledovat nejen záměr původce jednání, ale i dopad na oběti a jejich důstojnost.

Posledním problémem je personální obsazení Etické komise, a to jak z hlediska genderového, tak z hlediska kvalifikace daných osob identifikovat, pojmenovat a odsoudit případy GPN. Do roku 2017 byla Komise složena pouze z mužů,³³⁹ poté ze šesti mužů a předsedkyně, kterou později nahradil předseda s tím, že v komisi byla dále jen jedna žena.³⁴⁰ Tento poměr se změnil po nástupu historicky první rektorky do čela Univerzity; v roce 2023 je poměr žen a mužů mezi členy vyrovnaný s tím, že předsedou Komise je muž.

³³⁷ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Stanovisko Etické komise Univerzity Karlovy k podnětu č. 1/2021*. 24. 3. 2021. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-stanovisko_ek_1_21web.pdf [cit. 2023-06-01].

³³⁸ Jednalo se např. o následující výroky: „Muslimové jsou extrémně složitá záležitost... buďme rádi, že tu muslimy nemáme“. Předkladatelka dále vytyká výroky: „Stejně tak není Vaším posláním šířit dezinformace o tom, že o načasování a počtu dětí rozhoduje v islámu tchyně ženy, to je to právo ženy, které má jen 10, max. 20 % žen na světě, že má právo si zvolit kolik dětí bude mít a kdy je bude mít. V islámu to vůbec nepřipadá v úvahu, aby holka si řekla, že chce dvě děti, to rozhodne matka jejího manžela.“ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Stanovisko Etické komise Univerzity Karlovy k podnětu č. 1/2021*. 24. 3. 2021. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-stanovisko_ek_1_21web.pdf [cit. 2023-06-01].

³³⁹ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Stanovisko Etické komise Univerzity Karlovy k podnětu č. 4/2016*. 22. 11. 2016. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-stanoviskoek_416_v.docx [cit. 2023-06-01].

³⁴⁰ UNIVERZITA KARLOVA. ETICKÁ KOMISE. *Jak podat podnět Etické komisi Univerzity Karlovy*. 3. 3. 2014. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-pril_2_instrukce_k_podnet.pdf [cit. 2023-06-01]. Viz též závěry auditu: UNIVERZITA KARLOVA. *Zpráva z auditu rovných příležitostí Univerzity Karlovy*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_zprava.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 18.

Členem komise je i bývalý poslanecký asistent Dominika Feriho. To může být odrazujícím faktorem pro oběti-ženy, které závadné chování ani nebudou chtít nahlašovat, s ohledem na absenci informací o jeho zapojení do konkrétních kauz.

2.1.5 Centrum Carolina

Univerzita komunikuje svou politiku k GPN od roku 2021 skrze text informativního charakteru, nikoliv vnitřní předpis, na webových stránkách svého poradenského centra, Centra Carolina. Univerzita zde prostřednictvím Centra Carolina GPN definuje, vymezuje se vůči němu, stanovuje si cíle a předkládá návod „jak se zachovat“ v případě, že se někdo se sexuálním obtěžováním na Univerzitě setká. Text průběžně prochází revizemi, mj. na základě inspirace z webu Masarykovy univerzity a podnětů od studentských iniciativ. Tato analýza vychází ze srovnání informací na jaře roku 2022 a 2023.

Na webu univerzity lze nalézt sekci „sexualizované a genderově podmíněné násilí“, která se v roce 2022 nazývala pouze „sexuální obtěžování.“ Tímto přerámováním³⁴¹ došlo tedy k významnému rozšíření této problematiky. Webová stránka nabízí jak teoretické, tak kazuistické vymezení GPN s tím, že za jeho podstatu označuje „snahu získat, zvýšit nebo potvrdit si svoji převahu nad druhým člověkem.“³⁴²

Univerzita zde, nad rámec svého strategického záměru, zveřejnila na webu „stanovisko Univerzity Karlovy o sexuálním obtěžování“ zahrnující cíle ve vztahu ke GPN.

- *podporovat bezpečné prostředí, ve kterém se s lidmi zachází spravedlivě a s úctou;*
- *deklarovat, že obtěžování je nepřijatelné, a že každý, kdo je součástí univerzity, se podílí na vytváření prostředí bez jakékoli formy obtěžování;*
- *poskytnout podporu studujícím a zaměstnancům, kteří se cítí být obtěžováni;*

³⁴¹ BACCHI, Carol. Introducing the ‘What’s the Problem Represented to be?’ approach. In BLETSAS, Angélique a BEASLEY, Chris (eds.). *Engaging with Carol Bacchi: Strategic Interventions and Exchanges*. Adelaide: The University of Adelaide Press, 2013, str. 21-24. <https://doi.org/10.1017/UPO9780987171856.003>.

³⁴² UNIVERZITA KARLOVA. CENTRUM CAROLINA. *Sexualizované a genderově podmíněné násilí* [online]. UK © 30. 1. 2023. [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://centrumcarolina.cuni.cz/CC-276.html>

- poskytnout jasně definovaný mechanismus, pomocí kterého lze stížnosti řešit.³⁴³

Navrhovaný postup řešení GPN byl též pozměněn, jádro nicméně zůstává stejné. Univerzita nabízí možnost:

- a) kontaktovat přímo původce jednání, ideálně e-mailem a oznámit mu, že nám jeho/její chování vadí, proč a jaký navrhuje postup.³⁴⁴
- b) kontaktovat poradkyni v Centru Carolina nebo univerzitní ombudsmanku (pozice poprvé obsazena v akademickém roce 2022/2023).

Za posun k lepšímu lze vnímat explicitní zveřejnění jména osoby, která má agendu GPN v Centru Carolina na starosti.³⁴⁵ To lze považovat za příklad dobré praxe. Pro oběti je důležité vědět, kdo bude mít přístup k informacím, které univerzitě v rámci svého podání sdělí.

Navzdory dílčím zlepšením spočívajícím primárně v širší interpretaci GPN, důrazu na mocenský aspekt a kazuistickém výčtu zůstává stěžejním problémem řešení GPN na univerzitní úrovni absence informací o možných sankcích. Adresáti informací mají sice nyní možnost obracet se vedle Centra Carolina také na ombudsmanku, nicméně nemají žádné informace o průběhu řízení, ani jeho možném výsledku. Ve vztahu k zaměstnancům jako původcům GPN zmiňuje webová stránka pouze řízení před Etickou komisí, které má výše zmíněné zcela zásadní nedostatky. Ve vztahu ke studujícím je pak zmíněna možnost disciplinárního řízení, pakliže však oběť kontaktuje děkana/děkanku dané fakulty. Tento náročný krok lze v případě fakult s ombudssosobami usnadnit komunikací s vedením fakulty prostřednictvím ombudssosoby. Webová stránka zcela opomíjí možné pracovněprávní následky pro zaměstnance, kteří se dopouštějí GPN. Naopak však

³⁴³ UNIVERZITA KARLOVA. *Sexualizované a genderově podmíněné násilí* [online]. UK © 30. 1. 2023. [cit. 2023-06-01] Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-10836.html>.

³⁴⁴ KOLÁŘOVÁ, Kateřina, PAVLÍK, Petr a SMETÁČKOVÁ, Irena. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit. Příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. Dostupné z https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 21.

³⁴⁵ Původně byl uveden jen anonymní email obtezovani@ruk.cuni.cz, což mohlo budit nedůvěru osob, které hledají pomoc.

zdůrazňuje, že křivé obvinění, a to pouze ze strany studujících, může vést k disciplinárnímu řízení.³⁴⁶

2.1.6 Opatření rektorky UK k funkci ombudsmana

Posledním dílem skládky v řešení GPN na úrovni Univerzity je univerzitní ombudsman.³⁴⁷ Úprava role univerzitního ombudsmana je velmi podobná postavení ombudsosoby na Právnické fakultě UK a vychází z pojetí ombudsmanských funkcí obecně. To znamená, že ombudsman nemá rozhodovací pravomoc v konkrétních případech. Jeho, resp. její role v řešení individuálních případů je tvorba doporučení. Přidanou hodnotou zřízení funkce ombudsosoby oproti poradkyni Centra Carolina je její vyšší postavení v univerzitní hierarchii, které jí může pomoci implementovat řešení GPN nad rámec poradenství a organizace dobrovolných workshopů,³⁴⁸ řešením konkrétních případů a metodickým vedením ze strany ombudsosoby.

Náplň činnosti ombudsosoby dle opatření spočívá primárně v prevenci a metodickém vedení, nicméně ve výčtu hlavních činností ombudsmana stojí na prvním místě prošetřování konkrétních podnětů. Věcné vymezení agendy ombudsosoby je vymezeno užším demonstrativním výčtem „*šikana, diskriminace, nevhodné chování, nerovné zacházení, sexuální obtěžování, bossing, mobbing, střet zájmů a jiné obdobné jednání směřující proti dotčené osobě.*“³⁴⁹

Konkrétní podněty ombudsosoba řeší ve třech případech. Zaprvé, pokud jiný fakultní nebo univerzitní orgán nepostupoval v souladu s právními předpisy nebo vnitřními předpisy univerzity nebo její součásti (v tomto případě i z vlastní iniciativy),³⁵⁰ nebo zadruhé, pokud

³⁴⁶ UNIVERZITA KARLOVA. *Sexualizované a genderově podmíněné násilí* [online]. UK © 30. 1. 2023. [cit. 2023-06-01] Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-10836.html>.

³⁴⁷ UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 28/2022 ze dne 1. 7. 2022*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11968-version1-or_2022_28.pdf [cit. 2023-06-01].

³⁴⁸ *Prevence sexuálního obtěžování* [online]. UK © 24. 10. 2022. [cit. 2023-06-01] <https://centrumcarolina.cuni.cz/CC-278.html>

³⁴⁹ A dále též *nedůvodných průtahů a případů, kdy příslušný orgán nekoná, porušování právních předpisů včetně vnitřních předpisů univerzity nebo součástí*. UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 28/2022 ze dne 1. 7. 2022*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11968-version1-or_2022_28.pdf [cit. 2023-06-01]. Čl. 3 bod 2 písm. a).

³⁵⁰ UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 28/2022 ze dne 1. 7. 2022*. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11968-version1-or_2022_28.pdf [cit. 2023-06-01]. Čl. 3 bod 5.

není žádný jiný orgán příslušný, případně zatřetí pokud si osoba podávající podnět nepřeje oslovit příslušný orgán z důvodu obavy z podjatosti nebo jiného nebezpečí pro svou osobu.³⁵¹ Ombudsosoba připravuje doporučení pro jejich řešení, a to do 30, nejpozději však do 60 dnů. Jedná se tedy o podstatně kratší lhůtu než u Etické komise. Příslušné orgány mají povinnost se závěry ombudsosoby zabývat a ombudsosoba má právo požadovat informaci, jak bylo s jejími doporučeními naloženo.³⁵²

Podněty mohou být procesovány anonymizovaně (na základě žádosti oběti) s tím, že ombudsosoba bude v jednáních vůči jiným orgánům Univerzity zastupovat oběť svým jménem. To se však nevztahuje na podnět Etické komisi,³⁵³ ke které však může podat podnět sama.³⁵⁴ Ombudsosoba se obrací přímo na údajné pachatele, poté případně na jejich nadřízené (nebo proděkana pro studijní záležitosti).³⁵⁵

Vedle podnětů ve věci konkrétních incidentů bude ombudsosoba přijímat podněty k řešení systémových problémů a identifikovat problémy a překážky negativně ovlivňující pracovní, studijní a akademické prostředí na Univerzitě.³⁵⁶ Podněty a žádosti o metodická doporučení mohou podávat i jednotlivé orgány, včetně rektorky.³⁵⁷ V souvislosti s tím bude metodicky působit a vytvářet vhodné prostředí pro řešení problémů a navrhopvat systémové změny pro prevenci.³⁵⁸ Ombudsosoba jednou za tři měsíce předkládá rektorovi zprávu o přijatých podnětech a dalších zjištěních v jeho působnosti. Součástí zprávy jsou zpravidla též doporučení pro zlepšení a kultivaci prostředí na Univerzitě.³⁵⁹ Stejně tak ombudsosoba alespoň jednou za kalendářní rok podává Akademickému senátu Univerzity písemnou zprávu o své činnosti zahrnující informace o obdržných podnětech bez možnosti identifikace dotčených osob včetně podnětů odložených. Zpráva zpravidla

³⁵¹ Ibidem. Čl. 3 bod 1: *Ombudsman svými závěry nemění, neruší ani nenahrazuje rozhodnutí těchto orgánů. Ombudsman není oprávněn zasahovat do činnosti a rozhodování jiných orgánů, nejedná jako správní orgán, nerozhoduje o právech a povinnostech studentů a nevykonává činnost v pracovněprávních vztazích.*

³⁵² Ibidem. Čl. 4 bod 1.

³⁵³ Ibidem. Čl. 3 bod 6.

³⁵⁴ UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 28/2022 ze dne 1. 7. 2022* Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11968-version1-or_2022_28.pdf [cit. 2023-06-01]. Čl. 8 bod 1.

³⁵⁵ Ibidem. Čl. 3 bod 9.

³⁵⁶ Ibidem. Čl. 3 bod 2.

³⁵⁷ Ibidem. Čl. 4 bod 1.

³⁵⁸ Ibidem. Čl. 3 bod 2.

³⁵⁹ Ibidem. Čl. 5 bod 4.

zahrnuje též doporučení pro zlepšení a kultivaci prostředí na Univerzitě včetně doporučení pro zlepšení institutu ombudsosoby.³⁶⁰

Závěry ombudsosoby mají doporučující charakter a její rozhodování nenahrazuje rozhodování jiných orgánů³⁶¹ (Disciplinární nebo Etická komise). Ombudsosoba je oprávněna požadovat součinnost od všech orgánů Univerzity, fakult a jejich součástí a tyto mají povinnost ji poskytnout. Ombudsosoba je také oprávněna požádat o součinnost zaměstnance nebo studenty.³⁶² Ombudsosoba má zároveň právo účastnit se zasedání orgánů Univerzity.³⁶³ Z hlediska vztahu s fakultními ombudsosobami opatření stanoví, že v případě, že ombudsosoba na univerzitní úrovni obdrží podnět, který je projednáván příslušnou fakultní ombudsosobou, po dohodě s ní věc odloží a poté jí fakultní pověřená ombudsosoba vyrozumí o závěrech. Nicméně pokud hrozí prodlení, střet zájmů či jiné nebezpečí ohrožující řádné prošetření podnětu, univerzitní ombudsosoba podnět neodloží.

Opatření o ombudsmanovi Univerzity Karlovy zaplňuje zásadní bílé místo Univerzitního systému nastavování bezpečného prostředí a řešení GPN. Metodické vedení, formulace doporučení pro orgány s rozhodovací pravomocí a účast na zasedání orgánů Univerzity představují příležitost ke změně. Efektivita řešení GPN ustavením postu ombudsosoby se ukáže při jejím praktickém fungování.³⁶⁴ Fakt, že tato pozice byla ustavena a obsazena až po ustavení obdobné pozice na Právnické a dalších fakultách UK poukazuje na určitý negativní kompetenční spor ve vztahu ke složitým tématům (včetně GPN), které zásadním způsobem narušují *status quo*.

2.2 Fakultní řešení: Genderově podmíněné násilí jako problém obětí

Jádrem řešení na úrovni Právnické fakulty je stejně jako na Univerzitě jako celku ustavení funkce ombudsosoby. Tomu předcházelo spuštění nahlašovací platformy *nenechtobýt* (dále

³⁶⁰ Ibidem. Čl. 6 bod 1.

³⁶¹ Ibidem. Čl. 1 bod 6.

³⁶² Ibidem. Čl. 1 bod 7.

³⁶³ Ibidem. Čl. 4 bod 1.

³⁶⁴ Kupř. v probíhajícím řízení proti prof. Vaňkovi a doc. Mückemu na FHS.

také jen „nntb“). Stejně jako na úrovni Univerzity, i na té Fakultní chybí vnitřní předpis,³⁶⁵ který by jasně stanovil, jaké chování je na půdě Fakulty nepřijatelné a jaké v případě jeho porušení mohou vznikat disciplinární nebo pracovněprávní důsledky.

Výsledné podobě řešení předcházela roční proces (kapitola [2.2.1](#)), v rámci něhož byly navrhovány a zvažovány různé varianty řešení. Zveřejněním případu Feri byla Fakulta postavena do reaktivní pozice. Bylo zřejmé, že přehlížení problematiky GPN a absence systému pomoci obětem a svědkům budou muset být urychleně řešeny (kapitola [2.2.3](#)). Nově zvolený děkan ihned po svém nástupu do funkce dokončil proces tvorby řešení, když zajistil spuštění nahlašovací platformy nntb a vyhlásil výběrové řízení na ombudsořobu (kapitola [2.2.2](#)).

Jelikož agenda GPN nebyla součástí institucionálních politik a agendy vedení, řešením byla *ad hoc* pověřena jedna členka kolegia nad rámec svých povinností. Agenda GPN byla od počátku vnímána jako „ženský problém“ a jako taková byla tvorba řešení GPN na PFUK fakticky delegována na ženy – vědkyně, absolventky a studující. Na základě jejich osobní zkušenosti s GPN a snahy změnit prostředí Fakulty pro ostatní na ně v podstatě byla přenesena odpovědnost za řešení (kapitola [2.2.4](#)).

Nastolení agendy GPN, byť mimo standardní institucionální agendu, vzbudilo rezistence plynoucí z obav o udržení *statu quo* (kapitola [2.2.5](#)). S ohledem na tyto obavy a vnímání problematiky GPN jako otázky generační (kapitola [2.2.9](#)), resp. problému individuálního („problému několika deviantů“; kapitola [2.2.7](#)) vedení rezignovalo na stanovení a komunikaci jasných pravidel a přijetí vnitřního předpisu, který by jasně zakotvil, jaké jednání je považováno za nevhodné a jaké sankce z jeho porušení mohou plynout (kapitola [2.2.8](#)).

Namísto řešení formou prevence se vedení uchýlilo primárně k vytvoření (reaktivních) nástrojů nahlašování individuálních případů. Bez nastavení jasných standardů chování směřujících k prosazování genderové rovnosti, nad rámec obecného standardu „slušného chování“ a zvýšení povědomí o sankcích a nápravných mechanismech však není jasné, zda stoupne ochota obětí oznamovat incidenty GPN. Jádrem řešení by měl být sběr dat formou

³⁶⁵ Viz § 17 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

dotazníkových šetření o formách a míře výskytu GPN vytvořených na základě kvalitativních šetření, jehož dílčím aspektem může být sběr dat o nahlášených případech. Spoléhání primárně na informace od obětí prostřednictvím nahlášovací platformy, bez většího důrazu na prevenci, přenáší odpovědnost za řešení GPN na oběti samotné.

2.2.1 Případ Feri jako příležitost pro změnu

„Vlastně i ti lidi, kteří jsou v nějak progresivní v rámci toho vedení se nakonec stejně sebedisciplinují a jde jim hlavně o to udržet vnější obraz té Fakulty a dokud to se nato nebude tlačit zvenku, tak se na té škole nic nezmění a ono to tak fakt je, že asi musí praskat ty kauzy, aby ta škola se nějak zamyslela.“³⁶⁶



³⁶⁶ Tato a následující citace jsou výroky účastníků a účastnic výzkumu. Z důvodu jejich ochrany nejsou uváděny bližší údaje o jejich zařazení v rámci instituce. Tyto charakteristiky byly nicméně zohledněny v interpretaci jejich výroků.

Proces tvorby řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě UK, probíhající od května 2021 do června 2022 v reakci na případ Feri probíhal do značné míry živelně a mimo standardní institucionální procesy. Specifičnost tohoto procesu symbolizuje náhlé vnesení tématu GPN do institucionálních agend, velký tlak na rychlost řešení a zapojení externích aktérů.

Z hlediska řešení otázky GPN byla pro PFUK klíčovým momentem medializace výpovědi obětí³⁶⁷ sexuálního násilí ze strany v té době již bývalého studenta³⁶⁸ PFUK a poslance Dominika Feriho, ke které došlo 25. května 2021. Zveřejněná svědectví o verbálním obtěžování, ponižování, sexuálním nátlaku a znásilnění ze strany Dominika Feriho obsahovala též informace vztahující se přímo k PFUK. Jedna ze studentek PFUK se reportérům svěřila, že jí Feri psal několik měsíců nevyžádané zprávy s nabídkami sexu. Zároveň oběťmi GPN ze strany Feriho nebyly jen studující, ale i vyučující, které Feri během výuky neverbálně objektivizoval („*ve chvíli, kdy začala vyučující zapisovat něco na tabuli, otočil ke třídě a předváděl, že jí mačká zadek*“).³⁶⁹ Sexuálního obtěžování a sexuálního násilí se měl Feri dopouštět i na akcích a seznamovacích pobytech studentského spolku PFUK *Kappa Omega*, který založil a byl jeho ústřední osobností.³⁷⁰

Vedení Fakulty nebylo v reflexi čerstvě zveřejněného případu jednotné. Zatímco část vedení měla za to, že případ Dominika Feriho nemá (navzdory dostupným svědectvím) s PFUK žádnou spojitost a že se jedná o poškozování dobrého jména Fakulty či předvolební kampaň,³⁷¹ jiní situaci vnímali tak, že, pokud si má Fakulta udržet „dobré

³⁶⁷ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „*Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.*“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem.* Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01]

³⁶⁸ Dominik Feri PFUK absolvoval magisterské studium 18. září 2020. Dostupné z: <https://twitter.com/dominikferi/status/1306881250699948032>. 16. dubna 2020 mu byla diplomová práce uznána jako práce rigorózní pro účely získání titulu JUDr. FERÍ, Dominik. *Posesorní ochrana.* Praha, 2021. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra občanského práva. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/125263> [cit. 2023-6-01]

³⁶⁹ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „*Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.*“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem.* Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

³⁷⁰ Ibidem.

³⁷¹ Dominik Feri měl ve volbách na podzim 2021 obhajovat svůj poslanecký mandát.

jméno,“ musí na situaci reagovat. Výpovědi obětí zprostředkované médií otevřely příležitost³⁷² začít nastolovat problematiku GPN jako téma, které je pro akademické prostředí relevantní a o němž je legitimní vést diskuzi a požadovat od vedení PFUK, aby začalo naplňovat svou povinnost vytvářet prostředí, v němž se mohou lidé vzdělávat a pracovat neohroženě na svoje pohlaví a genderovou identitu. Zatímco v roce 2019 po nešťastném případě sebevraždy studenta v návaznosti na státní závěrečné zkoušky nedošlo v daný moment k okamžité tvorbě systémových změn,³⁷³ v případě Feri byla reakce vedení rychlejší.

První reakce ze strany PFUK byla zveřejněna dva dny po medializaci případu. Fakulta zveřejnila *Stanovisko děkana k informacím o chování bývalého studenta Dominika Feriho* na svém webu.³⁷⁴ Tentýž den se konalo zasedání akademického senátu, kde byla situace diskutována.³⁷⁵ Čtyři dny po vypuknutí případu byla akademická obec (studující i vyučující) kontaktována *dopisem akademické obci PFUK s prosbou o vyplnění dotazníku k „nevhodnému chování“* (viz [příloha č. 2](#)). Zároveň byla členka kolegia pověřena přípravou systematických opatření³⁷⁶ a proběhlo neformální setkání se zástupkyněmi spolků (bývalých) studujících a vyučujících PFUK *Ženy v právu a V jednom kole*.³⁷⁷

³⁷² LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>. Str. 303.

³⁷³ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 28. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty UK ze dne 13. června 2019*. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Z%C3%A1pis%20z%2028.%20zased%C3%A1n%C3%AD%20dne%2013.%20%C4%8Dervna%202019.pdf> [cit. 2023-06-01]. Průběh státních závěrečných zkoušek se nicméně stal hlavním tématem volby děkana v roce 2021 a formát zkoušek se od té doby změnil.

³⁷⁴ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Stanovisko děkana k informacím o chování bývalého studenta Dominika Feriho*. 27. 5. 2021. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/aktuality/stanovisko-dekana-k-informacim-o-chovani-byvaleho-studenta-dominika-feriho> [cit. 2023-06-01].

³⁷⁵ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 13. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 27. května 2021*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-06/2021-06-17%20Za%CC%81pis%20z%2013.%20zaseda%CC%81ni%CC%81%20AS%20PF%20UK%20dne%2027-5-2021_0.pdf [cit. 2023-06-01].

³⁷⁶ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 18. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 9. prosince 2021*. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2022-01/2022-01-13%20Z%C3%A1pis%20z%2018.%20zased%C3%A1n%C3%AD%20AS%20PF%20UK%20dne%209-12-2021.pdf> [cit. 2023-06-01].

³⁷⁷ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Právnická fakulta UK podniká další kroky k ustavení fakultního ombudsmana či ombudsmanky*. Dostupné z:

Na základě této konzultace vznikl (tři týdny od zveřejnění informací o Dominiku Ferim) první návrh verze systémových opatření k problematice „nevhodného chování se sexuálním podtextem a dalším souvisejícím otázkám“,³⁷⁸ který byl zveřejněn v zápise kolegia děkana z 10. června. Tento návrh byl 15. června 2021 konzultován na oficiálním kulatém stole, jehož se zúčastnil tehdejší děkan, pověřená členka kolegia a zástupkyně Fakultních spolků a jiných organizací, které se věnují problematice well-beingu (*V jednom kole*), osvěty v oblasti sexuální výchovy (*Konsent*), předsudečného násilí (*In Iustitia*) a rovněž spolek sdružující právničky a studentky práva (*Ženy v právu*).³⁷⁹ Na dalším zasedání akademického senátu 24. června děkan zpětně informoval o realizaci dotazníku a pověřená členka kolegia v bodu různé informovala o plánu zpracovat návrh systémových opatření.

Zatímco tvorba a rozeslání dotazníku, konzultace se spolky, návrh systémových opatření a kulatý stůl se uskutečnily v rychlém sledu bezprostředně po zveřejnění případu v médiích, po zbytek kalendářního roku nebyly činnosti směřující k nalezení řešení GPN na Fakultě navenek ani dovnitř tak patrné. Na jednání kolegia děkana 7. října pověřená členka kolegia předložila kolegiu *konečné znění materiálu, který reflektuje dotazník ke zkušenostem s obtěžujícím/nevhodným chováním na PFUK*.³⁸⁰ Ten samý den na zasedání akademického senátu děkan v bodu různé stručně informoval členy senátu o tom, že vedení přistoupilo k vyhodnocování dotazníku a jako jedno z řešení uvedl ustavení funkce univerzitního ombudsmana.³⁸¹

https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/uploads/files/1_6_2021_Dals%CC%8C%81%20kroky%20k%20ustanoveni%CC%81%20fakultni%CC%81ho%20ombudsmana_ombudsmanky%20%285%29%20%281%29.docx [cit. 2023-06-01].

³⁷⁸ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z distančního jednání kolegia děkana konaného dne 10. června 2021*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-06/2021-06-10%20KD%20zapis_final.pdf [cit. 2023-06-01]

³⁷⁹ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Právnická fakulta UK podniká další kroky k ustavení fakultního ombudsmana či ombudsmanky*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/uploads/files/1_6_2021_Dals%CC%8C%81%20kroky%20k%20ustanoveni%CC%81%20fakultni%CC%81ho%20ombudsmana_ombudsmanky%20%285%29%20%281%29.docx [cit. 2023-06-01].

³⁸⁰ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 15. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 7. října 2021*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-10/2021-10-07%20KD%20zapis_final.pdf [cit. 2023-06-01].

³⁸¹ Ibidem.

V listopadu proběhlo představení platformy pro správu podnětů za účasti senátorů a senátorek.³⁸² Na začátku prosince byla akademická obec prostřednictvím akademického senátu³⁸³ a později emailem³⁸⁴ seznámena s interpretací dat sebraných pomocí dotazníku ohledně *obtěžování se sexuálním podtextem a jakékoli nevhodné či obtěžující chování například zneužívání mocenské pozice zakládající ponižující či urážlivé situace*.³⁸⁵ Na zasedání akademického senátu 9. prosince 2021 pověřená členka kolegia opět v bodu různé shrnula kroky, které vedení za uplynulých šest měsíců učinilo. Tento přehled, spolu s výsledky dotazníkového šetření z konce května, byl komunikován studujícím emailem děkana ze dne 13. prosince 2021 (viz [příloha č. 3](#)).

Zpomalení tempa tvorby řešení GPN v druhé polovině roku 2021 bylo tematizováno v souvislosti s mezinárodní akademickou konferencí *Právní proměny postavení ženy v průběhu historie*.³⁸⁶ Tam s úvodním příspěvkem *Klady a zápory ženské emancipace* vystoupila advokátka Daniela Kovářová, která v minulosti několikrát bagatelizovala problematiku sexuálního obtěžování³⁸⁷ a ve vztahu k případu Feri se vymezovala vůči

³⁸² Viz příloha č. 3.

³⁸³ Na zasedání Akademického senátu 9. prosince 2021 pověřená členka kolegia opět v bodu různé shrnula kroky, které vedení za uplynulých šest měsíců učinilo. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 18. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 9. prosince 2021*. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2022-01/2022-01-13%20Z%C3%A1pis%20z%2018.%20zased%C3%A1n%C3%AD%20AS%20PF%20UK%20dne%209-12-2021.pdf> [cit. 2023-06-01].

³⁸⁴ Email dostala akademická obec dne 13. prosince 2021 (viz příloha č. 3).

³⁸⁵ Na jednání kolegia děkana po letních prázdninách (7. října 2021) předložila pověřená členka kolegia kolegiu vyhodnocení dotazníkového šetření. Ten samý den na zasedání akademického senátu děkan v bodu různé stručně informoval členy senátu o tom, že vedení přistoupilo k vyhodnocování dotazníku a jako jedno z řešení uvedl ustavení funkce univerzitního ombudsmana. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 15. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 7. října 2021*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-10/2021-10-07%20KD%20zapis_final.pdf [cit. 2023-06-01].

³⁸⁶ Konference se uskutečnila na PFUK ve dnech 1. a 2. 12. 2021.

³⁸⁷ Například těmito slovy: „Všechnu životní moc mají v rukou ženy, protože kvůli nám se to děje. To se neděje kvůli tělu Dominika Feriho, to všechno se stalo kvůli tělu těch holek, kvůli sexu, který ovládají ženy. Pojďme se tedy spíše s tím učit pracovat, abychom dokázaly v pravou chvíli něčemu zamezit, zacouvat, anebo když bude opravdu úplně nejhůř, dát nohy od sebe, ať to přežijeme.“ KOUKALOVÁ, Barbora a KONEČNÝ, Petr. *Nemůžeme mít svatou oběť násilí. Rozhovor s Danielou Kovářovou*. Online. Neviditelný pes. 15. 10. 2021. Dostupné z: https://neviditelnypes.lidovky.cz/spolecnost/rozhovor-nemuzeme-mit-svatou-obet-nasili.A211005_181233_p_spolecnost_wag [cit. 2023-06-01].

Rovněž HAVELKOVÁ, Barbara a ANDRESKA, Zuzana. #Metoo v České republice aneb Obrana Patriarchátu proti neexistujícímu hnutí. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 345-358.

tematizaci a řešení GPN.³⁸⁸ Později v roce 2022 též označila pohlavní styk za povinnost manželů vyplývající z občanského zákoníku.³⁸⁹ Pozvání Daniely Kovářové jako úvodní řečnice na konferenci na PFUK vyvolalo reakci ze strany studujících, kteří adresovali vedení Fakulty otevřený dopis s cca 250 podpisy. V dopise označili fakt, že na PFUK získává prominentní prostor osoba, která bagatelizuje sexuální násilí a genderovou nerovnost, aniž by Fakulta v průběhu uplynulých šesti měsíců od propuknutí případu Feri přijala jakákoliv opatření proti GPN, za symptomatické pro přehlížení systémových problémů genderové nerovnosti. Děkan na dopis reagoval osobním setkáním s autorkami dopisu za účasti nově zvoleného děkana.³⁹⁰ Nicméně v prosinci 2021, sedm měsíců od zveřejnění případu Feri, nebyla na fakultní úrovni přijata žádná opatření kromě realizace dotazníkového šetření.

2.2.2 Výměna vedení jako druhá příležitost

„Ta funkce ombudsmana byla slíbená loni v létě a byl leden a vlastně kromě nějakých diskuzí a prostě kulatých stolů se nestalo nic.“

Proces tvorby řešení GPN nabyl na rychlosti s nástupem nově zvoleného děkana prof. JUDr. Radima Boháče, Ph.D. do funkce 1. února 2022. Ten ještě v únoru vyhlásil výběrové řízení³⁹¹ na pozici Fakultní ombudsovy, jejíž post nebyl v té době oficiálně zřízen, a spustil platformu pro podávání podnětů *nntb*.³⁹² Platforma *nntb* umožňuje komukoliv z PFUK anonymně³⁹³ i jmenovitě adresovat podnět děkanovi, proděkance pro

³⁸⁸ KOVÁŘOVÁ, Daniela. *Muži, ženy a dívčí války*. Online. iDNES.cz. 26. 6 2021. Dostupné z: <https://danielakovarova.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=772448> [cit. 2023-06-01].

³⁸⁹ MAGDOŇOVÁ, Jana. *OVĚŘOVNA: Mají manželé povinnost plodit děti? Kovářová šíří homofobní nesmysly, reagují advokátky*. Online. iRozhlas. 29. 10. 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/overovna-daniela-kovarova-senat-manzelstvi-sex-deti-obcansky-zakonik_2210290500_ula [cit. 2023-06-01].

³⁹⁰ V reakci na otevřený dopis (viz příloha č. 5) byl vedení adresován druhý dopis vyjadřující podporu autorkám ze strany organizace *Ženy v právu* a třetí „antidopis“ studentky a studenta Právnické fakulty, který se vůči prvnímu dopisu vymezoval (viz příloha č. 6).

³⁹¹ *Děkan PF UK vyhlašuje výběrové řízení na obsazení pozice Ombudsman/ombudsmanka fakulty*. PF UK © 17. 2. 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/aktuality/dekan-pf-uk-vyhlasuje-vyberove-rizeni-na-obsazeni-pozice-ombudsmanombudsmanka-fakulty>.

³⁹² *Platforma "Nenech to být" v otázkách a odpovědích*. PF UK © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/podpora-a-pomoc/platforma-nenech-byt-v-otazkach-a-odpovedich>.

³⁹³ I v případně anonymních podnětů lze obdržet reakci vedení, a to na základě vygenerovaného kódu, pomocí kterého lze dohledat odpověď na podnět.

magisterské studium, zástupkyni akademických pracovníků v akademickém senátu, nebo zástupkyni studujících tamtéž (a do budoucna rovněž ombudsmance).³⁹⁴ Pravidla podávání podnětů a principy jejich řešení (bez konkrétních lhůt) jsou zveřejněna na webové stránce Fakulty³⁹⁵ a akademická obec byla o spuštění platformy informována emailem děkana.

Se změnou na pozici děkana došlo i ke změně na pozici osoby pověřené řešením problematiky genderově podmíněného násilí.³⁹⁶ Děkan požádal jednoho z vyučujících, aby pomohl s ustavením pozice ombudssosoby a dále pak ombudssosobě pomáhat s danou agendou. Toto pověření je čistě neformální a není spojeno s žádnými pravomocemi.³⁹⁷

Do výběrového řízení se přihlásilo dvanáct uchazeček a jeden uchazeč, s tím, že do užšího výběru postoupily čtyři právničky, mj. později zvolená ombudsmanka Filozofické fakulty UK s prokazatelnou expertizou v oblasti rovnosti žen a mužů (jakožto bývala vedoucí oddělení rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR). Po skončení výběrového řízení 26. dubna se zvolená ombudsmanka, primární profesí advokátka se zaměřením na rodinné právo a mediaci, před svým nástupem do funkce 1. července,³⁹⁸ účastnila příprav opatření o ombudssobě PFUK, které 29. června přijal děkan.

Řešení GPN vytvořená k červnu 2022 sestávala z možnosti nahlašovat jednotlivé případy pomocí nahlašovací platformy nebo přímo ombudsmance. V průběhu sledovaného období nevznikl žádný vnitřní předpis, který by upravoval preventivní opatření, ochranu obětí v procesu řešení případů, poskytování podpůrných služeb obětem, konkrétní formy postihu v případech GPN nebo průběžné monitorování výskytu GPN. Z toho důvodu nelze přijatá řešení považovat za komplexní. Následující kapitoly blíže představují faktory, které ovlivnily podobu zvoleného řešení.

³⁹⁴ Platforma "Nenech to být" v otázkách a odpovědích. PF UK © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/podpora-a-pomoc/platforma-nenech-byt-v-otazkach-a-odpovedich>.

³⁹⁵ Platforma "Nenech to být" v otázkách a odpovědích. PF UK © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/podpora-a-pomoc/platforma-nenech-byt-v-otazkach-a-odpovedich>.

³⁹⁶ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. Zápis ze 3. jednání Kolegia děkana Právnické fakulty Univerzity. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2022-03/2022-03-21%20KD%20zapis_final.pdf [cit. 2023-06-01].

³⁹⁷ Informace z rozhovoru s pověřeným pracovníkem.

³⁹⁸ Mgr. Eva Hrubá - první ombudsmanka Právnické fakulty Univerzity Karlovy. PF UK © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/aktuality/mgr-eva-hruba-prvni-ombudsmanka-pravnicke-fakulty-univerzity-karlovy>

2.2.3 Delegace problému

Fakt, že do května roku 2021 nebylo GPN oficiální agendou, kterou by se vedení zabývalo a někoho její realizaci pověřilo, vedl k tomu, že řešení GPN bylo delegováno na ty, kteří na danou problematiku upozorňovali, tedy studující samotné. Delegace řešení GPN na studentské senátory a senátorky naráží nejen na limity podstaty jejich funkce, ale i na jejich schopnost rozpoznat GPN a pomoci jeho obětem.

Absence institucionálních řešení GPN se v případě Feri byla ilustrována informační propastí mezi akademickými senátory a vedením Fakulty. V článku, který jako první zmapoval svědectví o jednání Dominika Feriho, bylo zmíněno, že zástupci a zástupkyně studujících ve Fakultním akademickém senátu dostali opakovaně stížnosti žen na „nevybíravé nabízení sexu“ ze strany Dominika Feriho.³⁹⁹ Článek zároveň obsahoval vyjádření děkana, že on žádné informace neměl: „*V rámci školy jakožto instituce se údajné predátorské chování Dominika Feriho neřešilo, řekl při rozhovoru děkan. Opakoval, že o ničem podobném rozhodně nevěděl. „Něco takového se ke mně nedoneslo a sám jsem Dominika Feriho viděl pouze dvakrát,*“ zdůraznil.“⁴⁰⁰ Na úrovni vedení Fakulty tedy panovala určitá forma nevědění, která však nebyla univerzální zkušeností pro všechny osoby podílející se na chodu Fakulty.

Nároky na studentské senátory a senátorky se v poslední době zvyšují. Standardem jejich práce je intenzivní komunikace se studujícími prostřednictvím sociálních sítí, publikování informativních zpráv ve Facebookových a Discordových skupinách pro jednotlivé ročníky po jednáních akademického senátu a obsáhlé informace týkající se administrativy spojené se zkuškovým obdobím. Na senátory a senátorky jsou dlouhodobě mířeny dotazy, podněty a stížnosti ze strany studujících, a to na denní bázi (někteří hovoří o cca třech požadavcích denně). Převažujícím předmětem stížností jsou záležitosti administrativy týkající se zkoušek, nicméně studentští senátoři jsou kontaktováni i se stížnostmi ohledně

³⁹⁹ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „*Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.*“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem.* Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

⁴⁰⁰ Ibidem.

nevhodného chování. Někteří z nich zmiňují, že se cítí být touto agendou zavaleni a mají obavy, že ji nejsou schopni řešit tak, jak by si studující zasloužili.

„My jako studentský senátoři jsme do určité míry převzali roli těch studentských vrb, protože tady nebyla jiná cesta a zas těm studentům jsme nejblíže, když jsme jejich vrstevníci. Takže je i logický, že se nám přijdou svěřovat. A na nás v podstatě bylo, že nám to jako nevadilo, že jsme to řešili, jak nejlíp jsme uměli, i když samozřejmě nejsme na tohle ta platforma. A nejsme na to absolutně vybavení, ať už jako pravomocemi, nebo vědomostmi tady to řešit.“

Někteří ze studentských senátorů mají zkušenost, že nabízeli obětem pomocnou ruku; ty ale ty v prostředí absentujících formálních nástrojů nebyly ochotny přímo oslovit vedení fakulty.

„Řekl jsem: já Vám to domluvím tak, že když mi dáte anonymní svědectví, já to podám svým jménem, svým jménem se zaručím, že prostě ta skutečnost bude prozkoumaná. Dám to děkanovi, soukromě se setkáte, tam to řeknete, s Vaším jménem se nebude dál operovat. A ona řekla, že ne, že by její jméno stejně nějak uniklo a pak by se jí to vrátilo u zkoušek nebo státnic. A když tu školu dodělala, tak jsem jí psal znovu, ať do toho jde, ale ona říkala, že to prostě nechce, že za tím zavřela dveře a nechce se k tomu vracet.“

Akademičtí senátoři a senátorky, stejně jako ostatní členové akademické obce, na které se mohou kdykoliv neformálně obracet oběti nebo svědci GPN nejsou proškoleni v trauma-informovaném přístupu a chybí jim předporozumění o tom, jaké jsou mechanismy GPN a jaké jsou potřeby jeho obětí. Neznalost problematiky může vést k působení druhotné újmy obětem, jejichž zkušenost je bagatelizována a v její interpretaci není zohledněna mocenská nerovnováha mezi studujícími a vyučujícími. Někteří akademičtí senátoři mají tendenci

problematiku bagatelizovat, přehlížet mocenskou nerovnost mezi vyučujícími a studujícími a vnímat jako rozhodující faktor „neškodný“ záměr vyučujících a údajný souhlas (většiny) studujících s daným chováním.⁴⁰¹ Tuto neschopnost identifikovat GPN a ze své pozice jej efektivně řešit lze demonstrovat následující zkušeností:

„Řešil jsem to nějaký nevhodný chování, obtěžování mnohokrát ze své pozice. Typicky je to zvaní na rande a nevyžádaná komunikace vyučujícího. To jsem řešil s vedoucím katedry. Ten vedoucí katedry, prostě řek ok, hele, no my s ním máme tuhle zkušenost jednou za půl roku. Ale jako že jo a teď jako 98 % těch slečen to bralo jako velmi pozitivně a prostě dvěma procentům to silně vadilo, tak jsem jako byl za vedoucím katedry, jestli prostě s tím člověkem promluvil (...).“

Subjektivní vnímání vztahu studujících a vyučujících jako rovných s rovnými je podpořeno specifickým postavením studentských senátorů. Ti mají z titulu své funkce exkluzivní přístup k vyučujícím, vedení kateder i vedení Fakulty, neboť na jednáních akademického senátu, kolegia děkana a jejich poradních orgánů jsou s nimi v kolegiálním vztahu. Tento zvláštní vztah se neomezuje na jednání akademického senátu. Tohoto privilegia si ale studentští senátoři nemusí nutně být vědomi. Pravidelnou účastí na jednání orgánů Fakulty a podílem na tvorbě institucionálních politik si akademičtí senátoři a senátorky do určité míry zvnitřňují perspektivu vedení a identifikují se (nevědomě) s vedením instituce.

Privilegované postavení akademických senátorů se ve vztahu k problematice GPN projevuje mj. tak, že senátoři zdůrazňují, že i před zavedením platformy *nntb* existovaly způsoby, jak podávat stížnosti vedení (prostřednictvím formální stížnosti děkanovi⁴⁰² a

⁴⁰¹ K limitům konsentu ve vztazích vyučujících a studujících viz též JARKOVSKÁ, Lucie a LIŠKOVÁ, Kateřina. *Je to problém, když chodí učitel se studentkou?* Online. Alarm. 29. 7. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/07/je-to-problem-kdyz-chodi-ucitel-se-studentkou/> [cit. 2023-06-01].

⁴⁰² UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Statut Právnické fakulty UK ze dne 24. června 2022.* Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/uploads/files/2022-06-24%20III.%20%C3%BApln%C3%A9%20zn%C4%9Bn%C3%AD%20Statutu%20PF%20UK.pdf> [cit. 2023-06-01]. Čl. 43.

podnětu univerzitní Etické komisi). To poukazuje na absenci reflexe vlastního postavení. Akademičtí senátoři na rozdíl od řadových studujících disponují detailní znalostí vnitřních předpisů a zaměstnanců a s tím související sebedůvěrou kontaktovat orgány Fakulty, kterou běžní studující postrádají. Studentští senátoři jsou „běžným studujícím“ vzdáleni nejen s ohledem na zastávanou funkci a žitou zkušenost, ale též z hlediska svých osobních charakteristik. Jedná se zpravidla o aktivní studující, kteří mají zájem o fungování fakulty, jsou asertivní a zpravidla jsou to muži. Studentskou část akademického senátu tvoří 8 mužů a 2 ženy.⁴⁰³ Tyto charakteristiky v souhrnu vedou k tomu, že studentští senátoři často nemají s GPN osobní zkušenost v roli oběti.

Na nevyhovující stav absence institucionálních řešení studující upozorňovali již před případem Feri. Potřeba zřídit fakultní ombudsosoby, jakožto příjemkyně podnětů a stížností, byla ze strany studujících a jejich akademických senátorů formulována delší dobu. Z toho důvodu studentští senátoři již v minulosti usilovali o ustavení funkce ombudsosoby, nicméně nezískali od vedení potřebnou podporu.

„Vedení nám řeklo, že to neodmítají, ale ať si to zkusíme nějak zařídit. Ať vybereme osobu, sjednáme si to, vymyslíme si to, necháme si to prohlasovat a pak se uvidí.“

Průlomem patové situace v procesu prosazování zřízení funkce ombudsosoby byl případ Feri, kde se možnost pozici ombudsosoby zřídit otevřela; iniciativa šla i ze strany vedení. Tím může být do budoucna z akademických senátorů snato břemeno primárních adresátů podnětů ze strany studujících a může být eliminováno riziko působení druhotné újmy z jejich strany.

2.2.4 Delegation řešení – „ženský problém, ženská práce“

Delegation problematiky GPN do určité míry přetrvávala i po zveřejnění případu Feri v procesu tvorby řešení. Ti, kterých se problematika týká nejvíce, tedy studující a ženy,

⁴⁰³ Stav k 31. březnu 2023, předtím byl poměr 9:1. *Akademický senát*. PF UK © 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/organy-fakulty/akademicky-senat>

pak museli nést břemeno řešení, které by v ideálním případě měla nést instituce samotná.

Exekutivní rozhodnutí věnovat se hledání řešení problému GPN učinil v reakci na případ Feri z titulu své funkce tehdejší děkan. Ten několik dnů po zveřejnění případu pověřil členku kolegia, aby se nad rámec své agendy zabývala přípravou systematických opatření.⁴⁰⁴ Do té doby nebyla agenda GPN nikomu přidělena, materiálně spadala pod agendu proděkanky pro studijní záležitosti, která řeší různé životní situace studujících a je odpovědná za budování dobrého jména Fakulty ve vztahu k uchazečům a uchazečkám.

Členka kolegia nově pověřená agendou GPN ihned po propuknutí případu konzultovala své kroky s různými aktérkami z organizací, které se danou problematikou alespoň dílčím způsobem zabývají.⁴⁰⁵ Jejich vhléd na základě osobních i profesních zkušeností je pro tvorbu funkčních nástrojů zcela nezbytný.

Osobní zkušenost s degradováním studentek ve výuce familiárním oslovováním (např. „berušky“; zatímco studující-muži jsou oslovováni „kolegové“), vyjadřování nedůvěry v odpovědi studujících žen při zkouškách, dokud nejsou potvrzeny ze strany spolužáků mužů, křik a posílání k plotně ve výuce i u zkoušek, ale i diskriminace v pracovně-právních vztazích jsou jen obtížně předatelné a přenositelné zkušenosti.

„Já jsem se dozvíдалa, že jako prostě já mám děti, a tudíž nejsem na tu vědeckou práci.“

Ty z nich, které na fakultě nadále působí, mají také zkušenosti s tím, že se jim studující svěřují na nevhodné chování vyučujících.

⁴⁰⁴ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 18. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 9. prosince 2021.* Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2022-01/2022-01-13%20Z%C3%A1pis%20z%2018.%20zased%C3%A1n%C3%AD%20AS%20PF%20UK%20dne%209-12-2021.pdf> [cit. 2023-06-01]

⁴⁰⁵ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Právnická fakulta UK podniká další kroky k ustavení fakulního ombudsmana či ombudsmanky.* Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/uploads/files/1_6_2021_Dals%CC%8C%81%20kroky%20k%20ustanoveni%CC%81%20fakulni%CC%81ho%20ombudsmana_ombudsmanky%20%285%29%20%281%29.docx [cit. 2023-06-01]

„My máme desítky výpovědí žen z Fakulty, které opouštějí tu Fakultu úplně zničený. Mně se nikdy na té Fakultě nestalo nic horšího než to, že by mě někdo ponižoval. Byl to spíš systémový soubor zdánlivě náhodných událostí ze strany mužů, ale i žen, takže na tu Fakultu vlastně vůbec nevzpomínám ráda.“

Silnou motivací, proč se do tvorby řešení tyto ženy zapojily, byla snaha o zlepšení prostředí pro mladší studující.

„Chci, aby tady nezažívaly to, co jsem zažívala já.“

„Já jsem cítila, jak to rezonuje v té mé bublině lidí, který tady prostě před těma x lety jako něco zažívali a pořád ten hlas nedostali. Já jsem asi cítila potřebu ho zvednout.“

Vůle konkrétních jednotlivců zapojit se do procesu řešení byla umocněna vědomím toho, že hodně osob působících na PFUK osobní zkušenost v roli oběti GPN nemá a perspektiva osob se zkušeností s GPN je v procesu tvorby řešení nezastupitelná. Absence zkušeností vyučujících s GPN vyvstala obzvláště palčivě v roce 2019 na jednání akademického senátu po sebevraždě studenta PFUK.⁴⁰⁶ Tehdy, v reakci na výzvu jednoho ze studentů, ať v místnosti vstanou ti, kteří se během svého studia setkali s neférovým zacházením, z vyučujících vstala pouze jediná osoba; ze studujících povstala většina.⁴⁰⁷ Perspektiva osob, které zažily GPN, je ve vedoucích pozicích málo zastoupená a pro tvorbu efektivních politik řešení GPN je nenahraditelná.

Potřeba zohlednit perspektivu obětí do tvorby politik GPN by však neměla být argumentem pro nezapojení mužů do řešení dané problematiky. Tento přístup je

⁴⁰⁶ MAČÍ, Josef. *„Nebojíme se zkoušek, ale některých zkoušejících,“ zní z právnické fakulty po sebevraždě studenta.* Online. Seznam Zprávy. 14. 6. 2019. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nebojime-se-zkousek-ale-nekterych-zkoušejících-zní-z-právnícké-fakulty-po-sebevraždě-studenta-74156> [cit. 2023-06-01]

⁴⁰⁷ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 28. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty UK ze dne 13. června 2019.* Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Z%C3%A1pis%20z%2028.%20zased%C3%A1n%C3%AD%20dne%2013.%20%C4%8Dervna%202019.pdf> [cit. 2023-06-01]. Str. 8.

problematický jak ve vztahu k ženám, na které je práce delegována, tak z hlediska potenciálu vytvořit řešení, která budou považována za legitimní.

Zprvė, práce na tvorbě řešení GPN delegovaná na ženy není zohledněna v jejich pracovním a finančním ohodnocení ani zařazení jejich pozice v institucionální hierarchii. A to jak práce ve sledovaném roce, v němž probíhala tvorba řešení, tak emoční práce,⁴⁰⁸ která je potřeba k zajišťování chodu instituce a naplňování jejích potřeb nad rámec formálně nebo neformálně vymezených povinností (kupř. formou mentoringu, kontaktu se studujícími, vytváření bezpečného prostředí pro studující, v němž se mohou svěřovat). Vyloučení emoční práce z kritérií relevantních pro hodnocení zásluh⁴⁰⁹ přispívá k fenoménu tzv. dřavého potrubí,⁴¹⁰ tedy postupného úbytku žen v institucionální hierarchii bez zřejmého důvodu.

Zadruhé, ženy podílející se na tvorbě institucionálních řešení GPN musely znovu prožívat náročné zkušenosti a okamžitě je přetvářet v institucionální opatření. Individuální zkušenost byla tak do určité míry zaměňována s univerzální expertizou v tvorbě institucionálních politik a managementu instituce. Účastnice zmiňují, jak emočně náročné je formulovat svá doporučení a požadavky postavená na osobních svědectvích s hlubokými dopady do lidské důstojnosti tak, aby byly vnímány jako legitimní a přijatelné ze strany těch, kteří tuto zkušenost postrádají.

„Ta oblast emocionality je zajímavá. Když dáš najevo emoce a samozřejmě nejvíc perzekvovaná emoce je našťvanost, tak působíš jako žena a tím pádem jako feministka a není to racionální, profesionální. Slýcháš, jak o tom musíš diskutovat racionálně, ale já chci komunikovat tu svoji zkušenost.“

⁴⁰⁸ HOCHSCHILD, Arlie R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 1983 & 2012.

⁴⁰⁹ Ibidem.

⁴¹⁰ GASSER, Courtney a SCHAFFER, Katherine. Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline. *The Professional Counselor*, vol. 4 (2014), iss. 4, pp. 332-352. <https://doi:10.15241/ceg.4.4.332>. Rovněž YSELDYK Renate, GREENAWAY Katharine H., HASSINGER Elena, ZUTRAUEN Sarah, LINTZ Jana, BHATIA Maya P., FRYE Margaret, STARKENBURG Else a TAI Vera. A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, vol. 10 (2019). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

Zatřetí, některé z žen vnímají úkorně, že se do tvorby řešení nezapojili žádní muži a vedení v tomto směru nevyvinulo žádnou iniciativu.

„Muži se do toho nezapojili, což mi přijde naprosto typické, protože je to téma nezajímá, nebo GPN nevnímají jako téma. Nebo to možná vnímají jako téma, ale vidí, že to bude téma pro troublemakery. Prostě si nebudou dělat problémy ve svém výtahu nahoru, kdežto ty ženy si to udělají ještě těžší tím, že budou řešit genderově podmíněný násilí. To je práce na dva úvazky.”

Delegace odpovědnosti za tvorbu řešení na ženy poukazuje na systémové vnímání problematiky GPN jako „problému žen.“ Vyloučení emoční práce z kritérií relevantních pro hodnocení zásluh⁴¹¹ je projevem genderovanosti institucionální kultury, v níž je mírou všech věcí maskulinita a činnosti s ní asociované (v akademickém prostředí věda ve smyslu publikační činnosti). Tato privilegovaná identita je vnímána jako norma, což zastírá její zvýhodněné postavení.⁴¹² V tomto případě se privilegium promítá do možnosti nemuset se podílet na tvorbě řešení GPN, a to jak z důvodu absence vnitřní motivace a pocitu morální povinnosti v důsledku chybějících osobních/vlastních zkušeností s GPN, tak z důvodu neexistujícího vnějšího tlaku ze strany vedení, které by takové zapojení očekávalo, podporovalo, odměňovalo nebo vynucovalo.

Vedle absence ohodnocení a zohlednění emoční práce v kariérním postupu znamená osobní asociace s tématem GPN, byť na popud vedení, ohrožení stávajících i potenciálních vazeb na Fakultě, které jsou nezbytné pro úspěšné dokončení studia a postup v akademické kariéře, protože svojí účastí na tvorbě řešení GPN se ženy veřejně hlásí k problematice, která je vnímána jako kontroverzní.

Specifičnost tvorby institucionálních řešení GPN vyniká při srovnání s tvorbou jiných institucionálních politik a předpisů, kde lze sledovat zapojení širšího a pestřejšího

⁴¹¹ HOCHSCHILD, Arlie R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 1983 & 2012.

⁴¹² FLOOD, Michael a PEASE, Bob. Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society*, vol. 24 (2005), iss. 4, pp. 119-138. [https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5). Str. 6.

kolektivu. Například pracovní komise⁴¹³ k tvorbě dlouhodobé strategie PFUK⁴¹⁴ byla relativně pestře obsazená, a to jak z hlediska věku, tak genderu. K tvorbě řešení GPN však žádná formalizovaná komise nevznikla a většina práce, zahrnující mj. studium zahraniční dobré praxe, zůstala na konkrétních ženách působících na Fakultě. Absence mužů při tvorbě řešení GPN přitom snižuje možnost jejího napojení/propojení do stávajících institucionálních struktur. Namísto toho agenda GPN vytváří jakousi paralelní vrstvinstitucionálních politik. Legitimita politik, které stojí stranou a jsou dílem osob stojících mimo vedení, je však nižší a nedochází k jejímu přijetí a zvnitřnění ze strany adresátů.⁴¹⁵

Zapojení žen do procesu tvorby řešení GPN je z hlediska jejich žité zkušenosti v patriarchální společnosti, jejíž hodnoty se promítají i do fungování institucí, zcela nezbytná. Delegation tvorby řešení výhradně na ženy, nad rámec jejich pracovní agendy a volného času bez nároku na honorář však není příkladem dobré praxe.

2.2.5 Moderace očekávání místo moderace rezistencí?

Absence mužů, kteří tvoří většinu vedení i akademické obce Fakulty, při tvorbě institucionálních řešení GPN vedly ke zdánlivě paradoxnímu zmírňování návrhů řešení již v průběhu jejich tvorby. To se specificky projevilo u rezignace na systémovou prevenci formou vnitřního předpisu a trvajících přehlížení tématu navazování vztahů mezi studujícími a vyučujícími.

Členka vedení pověřená řešením GPN byla postavena do situace, kdy na jednu stranu stála na straně žen, které volaly po strukturálních změnách v oblasti genderové rovnosti,

⁴¹³ *Komise pro strategii*. PF UK © 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/poradni-organy/komise-pro-strategii>

⁴¹⁴ *Strategie fakulty*. PF UK © 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/fakulta/strategie-fakulty>

⁴¹⁵ Tento proces je též označován jako vrstvení, kdy se vedle stávajících pravidel zavádějí i nová, která tvoří určitou nadstavbu k tradičnějším postupům a samotnému jádru institucionálního rámce v podobě vnitřních předpisů. Blíže MAHONEY, James a THELEN, Kathleen. A Theory of Gradual Institutional Change. In MAHONEY, James a THELEN, Kathleen (eds.). *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, str. 1-37. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511806414.003>. Str. 15. Rovněž LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigations Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>.

zároveň však jejich návrhy moderovala, což bylo negativně vnímáno ženami, které se na řešení podílely:

„Tam pořád zaznívalo, že Fakulta je složitá a teď, že se musí to vysvětlit jako tomu konzervativnímu křídlu, že je vůbec potřeba to řešit a že je to jako nebude ohrožovat.“

Zmírnění původních ambicí se odráží už ve shrnutí učiněných kroků z prosince 2021, v němž se ukazuje, že vedení se rozhodlo ustoupit od původního plánu vytvořit „návrh materiálu ke konkretizaci etického kodexu a vymezení nevhodného chování.“⁴¹⁶ Tento dokument mohl hrát stěžejní roli z hlediska nastavování očekávaného standardu chování a vymezení se vůči různým formám GPN. Nutnost postavit institucionální řešení na prevenci jako klíčového nástroje vytváření bezpečného pracovního prostředí přitom akcentovaly všechny zúčastněné organizace a jejich zástupkyně na kulatém stole pořádaném pověřenou členkou kolegia, obzvláště pak zástupkyně organizace *Konsent*, která se zabývá specificky problematikou GPN ve školství.

Z mapování procesu tvorby řešení na základě veřejně dostupných dokumentů a rozhovorů s osobami účastnými v tomto procesu však vyplývá, že na úrovni vedení ani Fakulty jako celku nedošlo k diskuzím (ať už organickým nebo kupř. formou fokusních skupin) o tom, jaká jednání jsou jako GPN vnímána a jaký je vhodný způsob jejich řešení. Obavy z údajného „konzervativního křídla“ tak možná nejsou opodstatněné.

Konkrétním překvapivým zjištěním o možném tématu vhodném k úpravě v institucionálních předpisech je nesouhlas vyučujících a členů vedení Fakulty s navazováním intimních vztahů mezi vyučujícími a studujícími:

„Můj osobní názor je ten, že jako pro mě ty vztahy vždycky neakceptovatelný.“

⁴¹⁶ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 14. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 24. června 2021.* Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-08/2021-08-23%20Za%CC%81pis%20z%2014.%20zaseda%CC%81ni%CC%81%20AS%20PF%20UK%20dne%2024-6-2021.pdf> [cit. 2023-06-01].

Bez znalosti názorů ostatních členů a členek akademické obce na tuto problematiku se však přijetí institucionálního předpisu jeví pro dané osoby jako nepředstavitelné, a to z několika důvodů.

Zaprvé, dlouhodobá existence takových vztahů v rámci instituce činí řešení intimních vztahů mezi osobami v mocenském vztahu, byť do budoucna, lidsky problematické. Argumentem, který by svědčil pro řešení těchto situací, ale ve skutečnosti jí spíš zabraňuje, je velká míra *inbreedingu*, tedy zastoupení absolventů magisterského studia mezi studenty doktorského studia a následně vyučujícími, v jehož důsledku se ze vztahu dvou studujících, mezi nimiž je určitý věkový rozdíl, může stát vztah vyučující/ho a studující/ho.

Zadruhé intimní vztahy jsou optimisticky až naivně interpretovány primárně jako vztahy romantické. Tímto způsobem si jednotlivé osoby legitimizují *status quo*.

„Když se někdo zamiluje, pak si toho druhého vezme a jsou spolu až do smrti, tak kdo jsem já, abych to soudil. Možná je to špatně, možná že by to mělo být nastavený přísněji.“

Rozšířený ideál romantické lásky reprodukováný kulturou vytváří mentální bariéru vytváření pojistek zneužívání mocenského postavení ze strany vyučujících. Vnímání intimních vztahů mezi studujícími a vyučujícími jako vztahů čistě romantických zároveň zastírá mocenský aspekt těchto vztahů. V praxi pak mohou vyvstat situace, kdy studující naváže vztah se svou/svým vyučující/m a později se bojí jej rozvázat, neboť nemá žádné záruky ze strany instituce, že se jí/mu vyučující nebude mstít. Ve vztahu dvou vyučujících pak může docházet k situacím, kdy jeden z partnerů rozhoduje o profesním postupu, studijních výjezdech nebo odměnách svého partnera/partnerky.

Jako světlá (byť ojedinělá) výjimka v oblasti otevírání náročných témat byly účastnky výzkumu zmiňovány aktivity Centra (nyní Katedry) právních dovedností. Jí poskytované kurzy vnášejí do akademického prostředí potřebné diskuze týkající se pedagogických dovedností, mocenské dynamiky mezi vyučujícími a studujícími a nastavování a vyjednávání hranic v jejich vztazích. Příkladem dobré praxe je podnícení diskuze mezi studujícími doktorského studia, kteří vyučují studující prvního ročníku magisterského studia např. o (ne)vhodnosti tykání studujícím nebo pití alkoholu v rámci navozování přátelské atmosféry na jinak velmi formální instituci. Podobnou diskuzní formou by mohla

být realizována i diskuze o dalších otázkách napříč akademickou obcí nebo povinná školení k prohlubování kvalifikace pro všechny pedagogické pracovníky. K tomuto kroku však vedení Fakulty v rámci přijatých řešení nepřistoupilo.

2.2.6 Privilegia v ohrožení

Součástí každého procesu změny je i odpor vůči ní a snaha o udržení *statu quo*. Tím spíš, pokud změny zasahují samotné jádro akademických institucí tím, že narušují všeobecně přijímanou představu o jejich genderové neutralitě⁴¹⁷ a kolegiálních vztazích vzájemně si rovných dospělých lidí.

Základním problémem, z něhož vyvěrá odpor k řešení GPN v rámci PFUK, je odlišné vnímání podstaty vztahů v rámci instituce a specificky vztahů mezi studujícími a vyučujícími. Účastníci procesu tvorby řešení GPN zvýznamňují hierarchické uspořádání Fakulty, jako klíčový aspekt institucionálního fungování:

„Ten kariérní postup na Fakultě je strašně úzce spjatý s vedoucím katedry a lidmi, kteří podepisují granty. A jak je to strašně hierarchizované, tak v momentě, kdy prostě upadneš v nemilost, tak vlastně stojíš vně peněz, vně struktury. A myslím si, že přetrvává takový ten pocit, že vlastně s těmi lidmi člověk musí být za dobře.“

Nad rámec přehlížení mocenských asymetrií ve vztazích v rámci instituce se osoby podílející se na tvorbě řešení setkávaly s tvrzením, že osoby prosazující institucionální řešení GPN jsou ve skutečnosti jakousi organizovanou skupinou, která je potenciálně mocná a je třeba mít se před ní na pozoru.

Účastníci tvorby řešení zasazující se o komplexní přístup ke GPN se setkávaly s odporem spočívajícím v označování osob podporujících řešení GPN za „zájmovou skupinu,“ která ohrožuje dobré jméno a kariéru jednotlivých akademických pracovníků, akademickou

⁴¹⁷ LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>. Str. 305.

svobodu a potažmo lidská práva, právní stát a demokracii jako takovou.⁴¹⁸ Tematizace GPN evokuje i v osobách, které nejsou konzervativní, obavy o vlastní postavení a o postavení svých kolegů.

„Ta dynamika [mezi oběťmi a původci] se může hodně otočit a pak vlastně můžete být třeba děkan, a přitom když je proti vám nebo určitému typu chování [GPN] ta atmosféra nastražená, tak vlastně nezmůžete nic.“⁴¹⁹

Osoby podporující řešení GPN byly vnímány jako potenciální zastánkyně tzv. kultury rušení (*cancel culture*). Asociace s kulturou rušení není nutně založená na konkrétních výrocích daných osob, ale na dojmech těch, kteří posuzují spíše autorky samotné než jejich výroky.

„U nich šlo cítit, že ta motivace je jiná, než jak se prezentuje v míře toho jako rozsahu toho dopisu jako, jo, protože to jsou za mě lidi, kteří by klidně tu cancel culture tady zavedli. Prostě to z nich šlo extrémně cítit. Jako že jsou prostě takhle vyhraněné i na té škále třeba feminismu a progresivismu. A toho se samozřejmě jako ty lidi bojí a vytváří to rezistenci.“

Vůči strachu z hypotetické hrozby *cancel culture* nicméně stojí zcela reálná hrozba vyplývající z mocenských asymetrií inherentních fungování akademických institucí. Ta spočívá v rozhodovacích pravomocích vědecké rady a vedoucích kateder o studijním a kariérním postupu členů a členek akademické obce.

⁴¹⁸ Viz příloha č. 6.

⁴¹⁹ Účastník rozhovoru odkazuje např. na text *Noví Puritáni* od Anne Applebaum (jeho český překlad viz APPLEBAUM, Anne. *Noví puritáni*. Online. Respekt. 22. 11. 2021. Dostupné z: <https://www.respekt.cz/special/2021/budoucnost-zapadu/novi-puritani>), ve kterém Applebaum reaguje na kauzu otevřeného dopisu *A Letter on Justice and Open Debate*, též známého jako *the Harper's Letter*, (dostupný z: <https://harpers.org/a-letter-on-justice-and-open-debate/>, [cit. 2023-06-01]), v reakci na který byl zveřejněn mj. také *More specific letter on justice and open debate*, který jej kritizoval jako výzvu k ukončení kultury rušení úspěšných profesionálů s přístupem k velkým komunikačním platformám, a zároveň implicitnímu vyloučení ostatních, kteří byli „zrušeni po generace“. V reakci byly jmenovány konkrétní případy, kdy byli jiné než bílé etnicity lidé svými institucemi umlčováni.

„Ty progresivně smýšlející lidi můžou mít důvod se těch konzervativně smýšlejících lidí bát, což souvisí s tím, jak na Fakultě probíhá povyšování, protože ty aby ses stala docentkou nebo profesorkou, tak musíš projít tajným hlasováním na vědecké radě. Nikdo ti nemusí zdůvodňovat, proč dal hlas proti; ty můžeš splnit všechny prostě kvalitativní, kvantitativní kritéria, oni ti to neodhlasují, takže tvůj kariérní postup prostě zamrzne.“

Mocenská asymetrie je v očích některých umocněna tím, že na PFUK dodnes působí konkrétní vyučující, vůči němuž byla opakovaně vznesena obvinění ze sexuálního nátlaku vůči studujícím, aniž by tato obvinění měla zásadní negativní dopady na kariéru dané osoby. Naopak oběti tohoto nátlaku pocítují dopady tohoto jednání v podobě pocitu bezmoci dodnes. Reputační neohroženost vyučujících asociovaných s případy GPN se projevila i v případě Feri, kdy nebyla nikdy veřejně vysvětlena legitimita pokračování členství v Etické komisi UK bývalého blízkého spolupracovníka Dominika Feriho. Účast osob asociovaných s případem GPN přitom může do budoucna Komisi v očích osob, které hledají pomoc v případech GPN, činit nevěrohodnou do té míry, že případy GPN ani nebudou nahlašovat.

Hlas lidí s obavami z kultury rušení, kteří se do té doby osobně nijak neúčastnili tvorby řešení GPN na PFUK, nakonec razantně vstoupil do výběru osoby ombudsmanky. Snahou bylo najít někoho, kdo nebude

„a priori dráždit ty konzervativnější kruhy na Fakultě, ale zároveň, kdo bude jako silně hodnotově naladěný, směrem prostě k nějakému jako, snad bych mohl říct i prostě k nulové toleranci.“

Zvolení ombudsmanky je některými lidmi interpretována jako snaha o vstřícný krok vůči kritikům pozice ombudsmana, neboť se jedná o osobu, která není, na rozdíl od jiných kandidátek, známá pro svoje feministické postoje:

„[Ombudsmanka] projevuje určitou opatrnost, určitou diplomaticnost ve smyslu, že prostě lidem, kteří mají prostě panickou hrůzu z cancel culture a z toho, že se tady budou dít nějaké neomarxistické feministické převraty.“

2.2.7 Individuální nebo institucionální problém?

Vnímané rezistence vůči řešení GPN ovlivňovaly výsledné parametry toho, jaká opatření byla v rámci hledání řešení GPN na PFUK vnímána jako realistická a efektivní. Významným faktorem vstupujícím do tvorby řešení bylo vnímání GPN jako problému individuálního spíše než systémového, a to jak ve vztahu k původcům násilí, tak ve vztahu k obětem. Individuální nahlížení aktů GPN skrze osoby původců je rámuje jako činy deviantů, osob stojící mimo systém. V případě individualizace GPN prostřednictvím obětí, je zkušenost s GPN vnímána jako jednotlivý incident a problém konkrétních dvou osob – původce a oběti. Systémové aspekty, jako je institucionální kultura, která dané jednání umožňuje, nejsou vnímány jako relevantní.⁴²⁰

Individualizace GPN vnímáním pachatelů jako deviantů a případů GPN jako „excesů“ se ve výpovědích vyskytovalo opakovaně.

„Někteří lidé si potřebují kompenzovat nějakou frustraci nebo přímo mindrák, to ani možná nemusí být ta otázka vychování (...). To tak asi bývá; teď je otázka, jestli tohle ty institucionální předpisy vyřeší nebo ne.“

Představa původců GPN jako deviantů může být umocněna na základě genderových, ale i rasových či etnických stereotypů, či dokonce otevřeného rasismu.

„Asi taky možná geneticky byl [Feri] nějak... Je otázka, do jaké míry ho vedly ty jeho sexuální choutky... To není věc, která se naučí, tam musí být nějaké dispozice. On vzhledem k jeho původu si umím představit, že tam třeba nějaký dispozice byly. Nebo, že měl jako osobnost nějakou... Prostě byl náruživější než spousta jiných.“

⁴²⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. Feminismus, gender a právo. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 41-58. Str. 57.

Standardem chování, vůči němuž je jednání „deviantů“ kladeno do opozice, je určitý model hegemonické maskulinity.⁴²¹ Některé formy GPN jsou součástí tohoto ideálu (kupř. snaha imponovat studentkám vtipy se sexuálním podtextem), zatímco jiné druhy jednání mohou být vnímané jako nepřipustné (sexuální nátlak).

„To mě udivilo, že někdo využívá svého postavení k tomu, aby tam okouznil nějaké ženy. To mi přijde jako nepatřičné, ne jako z hlediska úcty a neúcty k těm ženám, ale i jako že asi teda není dostatečně chlapský, aby zapůsobil třeba jinak... Když už je chce dobývat, tak určitě k tomu má jiné prostředky a zneužívat nějaké její podřízené postavení je ubohé z hlediska toho jako muže, že to je nechlapský... Jestli si neuměj ta děvčata získávat jiným způsobem, tak mi to přijde zvláštní.“

Představa, že GPN se mohou dopouštět pouze deviantní osoby, přispívá k bagatelizaci násilí jako zcela výjimečného jevu, a to navzdory poznatkům o jeho vysoké latenci.⁴²²

“Jako nevím, ale mám pocit, že to není tak, že se tady 50 % zaměstnanců chová jako vyloženě nevhodně vůči studentům a studentkám, ale jistě tady jsou nějaké excesy.”

„Já pořád doufám, že pokud se na tu Fakultu podívám, tak že pokud se tady něco takového děje, že jsou to opravdu jednotlivci. Když si vezmu, že tu je 190 akademických pracovníků, tak že bychom ideálně spočítali na prstech jedné ruky ty, kteří někdy udělají nějaké takovéhle nevhodné chování. A teď ještě nevím, jakého charakteru.“

Bagatelizace GPN se objevila i v interpretaci dat z dotazníkového šetření realizovaného měsíc po zveřejnění informací o případu Feri. Tehdejší děkan Fakulty komentoval (o půl

⁴²¹ CONNELL, Raewyn a MESSERSCHMIDT James W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol. 19 (2005), iss. 6, pp. 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>.

⁴²² EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Dostupné z https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [cit. 2023-06-01].

roku později zveřejněná) data o výskytu „nevhodného chování“ bagatelizujícím způsobem: „Důležitým zjištěním bylo, že velká většina situací probíhá zcela v pořádku.“⁴²³ Tento výrok, ve spojení se značným (půlročním) odstupem od zahájení sběru dat, v osobách usilujících o řešení GPN vzbudil dojem, že vedení nebere problematiku GPN zcela vážně s ohledem na to, že i jednotky případů mohou mít doživotní důsledky pro život a kariéru obětí. Nadto interpretace dat z dotazníku čistě kvantitativním způsobem neumožňuje identifikovat případné problémy, které mohou být systémového charakteru a v rámci tohoto šetření zůstaly skryty nebo podreprezentovány.

Víra ve velmi nízký výskyt GPN a nízká míra nahlášených případů může souviset s přehlížením mírnějších forem GPN, jako je například znevýhodňování na základě pohlaví, přidělování úkolů a umožňování příležitostí na základě stereotypního vnímání role žen a mužů ve společnosti a v akademické sféře a na tomto vnímání postavené adresné i neadresné výroky ve výuce i mimo ni.

Omezování problému GPN na individuální úroveň vede k hledání řešení též na individuální úrovni.⁴²⁴ To může znamenat buď vynětí dané problematiky ze sféry mezilidské interakce regulované právem⁴²⁵ a s tím spojenou rezignací na snahu dané jednání jakkoliv institucionálně regulovat (což lze konkrétně u Právnické fakulty vnímat jako svým způsobem paradoxní). Individualizace se zároveň může projevat zaměřením řešení pouze na postih konkrétních případů, namísto snahy o institucionální změnu prostřednictvím prevence.

Ke snímání odpovědnost z instituce přispívá též zmíněné redukování GPN čistě na akty sexuálního násilí, neboť primárním předvídaným způsobem řešení násilí je prostřednictvím trestního práva. Jelikož průměrná doba od zahájení trestního stíhání do vynesení

⁴²³ Email děkana z 13. 12. 2021 (viz [příloha č. 3](#)).

⁴²⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. Feminismus, gender a právo. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 41-58. Str. 57.

⁴²⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism.* Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2017. Str. 203.

pravomocného rozsudku u trestného činu znásilnění je v mediánu jeden rok,⁴²⁶ což je proporčně významnou částí vysokoškolského studia, je důležité, aby vysoká škola měla nástroje, jak umožnit pokračování ve studiu i těm, kteří se stali obětí trestného činu a procházejí trestním řízením. To zahrnuje například terapeutické služby, umožnění přijetí prozatímních opatření umožňujících omezení kontaktu s pachatelem ve výuce, případně disciplinární řízení s nižším důkazním standardem, než jaký vyžaduje trestní právo.

Nazírání GPN jako individuálního problému dále podporuje zlehčování a svalování viny na chování obětí GPN, a to jak obecně, tak v akademickém prostředí. Účastnice tohoto výzkumu z řad studentek i vyučujících na PFUK osobně zažily bagatelizaci sexuálního násilí ve výuce trestního i občanského práva.

Z rozhovorů vyplynulo, že dle vedení nepanuje shoda na tom, zda má Fakulta řešit projevy GPN v rámci studentských spolků. Ty však hrají ve Fakultním životě (obzvláště v životě studujících prvních ročníků) významnou roli, a jimi pořádané akce jsou afiliovány s PFUK. Dominik Feri sám stál u zrodu studentského spolku, který se svým názvem odkazuje k americké kultuře studentských bratrstev, jejichž ústřední rolí je konzumace návykových látek.

Systémové vnímání GPN poukazuje na institucionální mechanismy, které umožňují (či dokonce odměňují vyčleněním etického profilu osob z hodnocení jejich zásluh) chování vytvářející kulturu, v níž dochází k GPN. Tento pohled není omezen na akty násilí ve smyslu sexuálního násilí postižitelného trestním právem, ale zahrnuje i akty „všednodenního“ sexismu, které vytvářejí atmosféru zastrašování, strachu, diskriminace, vyloučení a nejistoty, která omezuje příležitosti a svobodu.⁴²⁷

⁴²⁶ DRÁPAL, Jakub a VANČA, Tomáš. Statistické listy trestní soudní fyzických osob. *Česká kriminologie*, roč. 6 (2021), č. 1-2, str. 1-24. Dostupné z: <https://ceskakriminologie.cz/cs/archiv/2021-120132/statisticke-listy-trestni-soudu-overeni-jejich-spolehlivostispolehlivosti> [cit. 2023-06-01].

⁴²⁷ RADA EVROPY. Doporučení CM/Rec(2019)1 o prevenci a potírání sexismu, přijaté dne 27. března 2019. Dostupné z <https://rm.coe.int/doporučení-vyboru-ministru-rady-evropy-cs/16809537f6> [cit. 2023-06-01].

2.2.8 Vnitřní předpisy jako hrozba pro slušně vycované muže

Stěžejním nástrojem řešení GPN je jeho prevence, jejíž součástí by mělo být i písemné vyjádření postoje instituce k problematice GPN, a to ve formě vymahatelného vnitřního předpisu nebo alespoň symbolicky verbálně či sděleními na webových stránkách. Vnitřní předpis může lidem pomoci rozpoznat, pojmenovat a dále řešit GPN.⁴²⁸ PFUK však k přijetí vnitřního předpisu nepřistoupila.

Jedním z řešení navrhovaných okamžitě po zveřejnění případu Feri bylo vytvoření materiálu, který by konkretizoval Etický kodex a konkrétněji vymezil nevhodné chování. K tomuto postupu přistoupila Filozofická fakulta⁴²⁹ v návaznosti na případ sexuálního násilí ze strany vyučujícího.⁴³⁰ Od tohoto kroku nicméně vedení PFUK ustoupilo s tím, že „se nyní nezdá jako vhodné opatření“.⁴³¹ Obsah i forma předpisů a v něm obsažených opatření by měla reflektovat kulturu dané instituce,⁴³² odlišné potřeby a předporozumění⁴³³ cílových skupin (vedoucích pracovníků, lidí pověřených řešením případů, vyučujících, studujících a dalších zaměstnanců instituce).⁴³⁴ PFUK však použila stávající institucionální kulturu, jejíž součástí je odmítání regulace mezilidského chování, jako argument pro rezignaci na přijetí vnitřního předpisu, který by usiloval o změnu této kultury.

⁴²⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]. Str. 40.

⁴²⁹ Předpis je doposud připravován.

⁴³⁰ Ke kauze CIGLEROVÁ, Jana, PÍHOVÁ, Dominika a KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla. *Studentky vini pedagoga z ponižování i sexuálního obtěžování. Fakulta ho stáhla z výuky*. Online. Deník N. 23. 2. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/815889/pokusil-se-me-libat-uz-po-prvni-schuzce-studentky-vini-pedagoga-ze-sexualniho-obtezovani-ucit-uz-nebude/> [cit. 2023-06-01].

⁴³¹ Viz email děkana PFUK ze dne 13. 12. 2021, viz příloha č. 3, nejbližší krok č. 4 písm. b).

⁴³² Podle BENSCHOP, Yvonnem a VERLOO Mieke. *Gender Change, Organizational Change and Gender Equality Strategies*, In: JEANES, Emma, KNIGHTS, David a YANCEY-MARTIN, Patricia (eds.). *Handbook of Gender, Work and Organization*. Londen: John Wiley, 2011, str. 277-290. Str. 280.

⁴³³ Školení bývají vnímána negativně, pokud jsou vnímána jako trest nebo ohrožení něčí pozice. FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>. Str. 402.

⁴³⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01]. "Str. 34.

Ve světle výroků části účastníků výzkumu z řad vyučujících a osob ve vedoucích pozicích se nejedná o rozhodnutí náhodné, ale naopak symptomatické pro obecný postoj PFUK k regulaci lidského chování na půdě fakulty a individualizaci problematiky GPN.

„Samozřejmě že Právnická fakulta to musí institucionálně řešit, ale kdyby to šlo, tak bych třeba nějakému tomu člověku dal pár facek.“

„Já nevím, jestli nám nějaký dokument pomůže...máme Etický kodex... Možná spíš třeba metodická doporučení nebo třeba zápisy z těch workshopů než jako vydávat vnitřní předpis „Když se stane to, tak musíte dělat to.“ Mělo by to být takové soft law.“

Problematiku GPN lze nazírat jako otázku pracovněprávní, kterou lze řešit formou prevence a kontroly ze strany zaměstnavatele a vedoucích pracovníků. Studující doktorského studia zmiňují, že v současné chvíli nejsou nastavovány standardy ani v oblasti pedagogických dovedností nebo organizace konferencí, což lze vnímat jako jádro akademické činnosti:

„To je naprosto absurdní, že přijdeš na Fakultu jako doktorand, začneš učit, nedostaneš žádné pedagogické minimum a jdeš rovnou učit. Nikdo tě ani nikdy nekontroluje. Jediná kontrola přišla až s tím hodnocením na konci semestru. V jiných zaměstnáních je normální mít třeba školení na bezpečnost práce a spoustu jiných věcí včetně toho, jak se máš chovat na pracovišti třeba ke svým kolegům, ale tady ne.“

Trend profesionalizovat akademickou profesi je podpořen tvorbou kariérních řádů. V akademickém roce 2021/2022 začala na půdě PFUK probíhat diskuze o povinnosti fakult přijmout kariérní řád. Ten má nastavit práva a povinnosti akademických pracovníků a jejich nadřízených v průběhu akademické kariéry. Mezi taková práva a povinnosti mohou spadat povinná školení prohlubující kvalifikaci nebo metodické vedení ze strany vedoucích pracovníků. Vedení však nepředpokládá, že by tento předpis využila též k profesionalizaci akademických pracovníků ve smyslu nastavení standardů k prevenci nevhodného chování v souvislosti s výkonem pedagogické činnosti a schopnosti krizové intervence.

Rezistence k přijetí vnitřního předpisu upravujícího řešení případů GPN na PFUK jsou vedle obecného odporu k profesionalizaci akademické práce způsobeny dle účastníků výzkumu i dalšími důvody. Jedním z nich je vnímání akademické profese jako poslání, čemuž odpovídají i nízké mzdy, které z akademické profese činí spíše koníček než plnohodnotné zaměstnání odpovídající kvalifikaci daných osob.

2.2.9 Generační obměna jako všelék?

Dalším z důvodů, proč zatím nebyl žádný vnitřní předpis upravující GPN přijat, je na základě informací z rozhovorů představa o tom, že změny v oblasti řešení GPN a genderové rovnosti obecně bude dosaženo postupně prostřednictvím tzv. generační obměny. Tato hypotéza je založena na představě, že standardy chování se udržují v rámci určitých věkových skupin a s jejich odchodem z dané instituce se postupně určité druhy chování eliminují. Tento předpoklad je však mylný, a to ze dvou důvodů.

Zaprvé, generační obměna, ve smyslu odchodu osob z PFUK, je velmi zdlouhavým procesem. Z kvantitativních dat o zastoupení mužů a žen na postech docentů/docentek a profesorů/profesorek vyplývá, že při stávajícím tempu růstu zastoupení žen, bude vyrovnaného zastoupení žen a mužů mezi profesory dosaženo v roce 2213.⁴³⁵ Z perspektivy studujících, kteří na fakultě zpravidla setrvávají po dobu šesti let, nenabízí generační obměna žádnou naději.

„Ty lidi tam přijdou v roce 1960, když je jim 25 a teď je jim prostě 80. A tím pádem se podle mě v té Fakultě mnohem víc než jinde ve společnosti archivují takové ty prostě prastaré pohledy na věc. Včetně prastarých pohledů na otázky genderové rovnosti.“

Zadruhé, pomalé tempo je umocňováno systémem *inbreedingu*. PFUK rekrutuje většinu svých doktorských studujících z absolventů svého magisterského studijního programu, což omezuje pestrost zkušeností a názorů na fungování univerzitních nebo vědeckých institucí.

⁴³⁵ NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM GENDER A VĚDA. *Ženy ve vědě: data*. [online]. Dostupné z <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/> [cit. 2023-06-01].

Jelikož normy chování se reprodukuje napříč generacemi, na Fakultě dlouhodobě působí osoby, které aktivně či pasivně reprodukuje její institucionální kulturu. Reprodukce vzorců chování je umocněna genderovou homogenitou – většina akademických pracovníků jsou muži, což se odráží i v počtu, resp. poměru studentů a studentek doktorského studia. Zatímco v magisterském stupni studia je zastoupení mužů a žen vyrovnané, doktorské studium zahájí o polovinu méně žen než mužů.⁴³⁶ Mezigenerační reprodukce vzorců chování je zajišťována mj. prostřednictvím vedoucích kateder, kteří jsou ve valné většině též muži.⁴³⁷ Ti mohou na základě svého postavení v instituci nastavovat standardy chování, odměňovat chování v souladu s nimi, a naopak sankcionovat odchylky a odpor.

⁴³⁶ V doktorském stupni studovalo v roce 2022 prezenčně 103 studujících (z toho 64 mužů a 39 žen) a kombinovaně 244 studujících (148 mužů, 96 žen). MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČESKÉ REPUBLIKY. *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech*. Tabulka f21 pro souhrnná data, f21z pro údaje o studentkách. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html [cit. 2023-06-01].

⁴³⁷ Stav k 1. 6. 2023. Viz *Právnická Fakulta UK* [online]. Katedry. PFUK: ©2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z <https://www.prf.cuni.cz/fakulta/katedry>.

2.3 Diskuze: promarněná příležitost?

Tato práce, zabývající se institucionálním řešením genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí, přináší teoretické i praktické poznatky v oblasti prosazování genderové rovnosti prostřednictvím řešení genderově podmíněného násilí. Tato část shrnuje výsledky analýzy ve světle teoretického rámce feministického institucionalismu, socio-právních studií a feministické kritiky práva a identifikuje mezery tohoto výzkumu jako příležitost pro další výzkum.

Z analýzy nové vrstvy institucionálních politik spočívajících v řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě UK odhaluje analýza mezery v přijatých řešeních, a to za použití teorie inkrementální institucionální změny⁴³⁸ a konceptu 7P. Ty spočívají v absenci vnitřního předpisu, který by plnil preventivní roli vymezením forem genderově podmíněného násilí, stanovením postupu a procesu jeho nahlašování a řešení včetně ochrany obětí a svědků a jednoznačně stanovil možné sankce. V rámci řešení přijatých na PFUK není pamatováno ani na pravidelný sběr dat ohledně prevalence. Přijatá řešení spočívající ve zprovoznění nahlašovací platformy a zřízení funkce ombudsovy snižují práh pro oznamování konkrétních incidentů, nepřispívají však k jejich prevenci, negarantují ochranu obětí v průběhu řízení ani nenabízí příslib spravedlivého postihu v případě prokázání daného jednání.

Přestože vedení PFUK má pravomoc, a dokonce povinnost přijímat opatření k vytváření bezpečného studijního a pracovního prostředí a může nařídít povinné vzdělávání k prohlubování kvalifikace, jejíž součástí jsou i pedagogické dovednosti,⁴³⁹ tyto metody prevence byly dle účastníků procesu tvorby řešení vyhodnoceny jako nevhodné až nepřijatelné. Nepřijetí předpisu regulujícího GPN nemá genderově neutrální dopady, ale umocňuje historickou marginalizaci žen v akademickém prostředí. Tento poznatek podporuje klíčové východisko feministické kritiky práva, že právo není genderově slepé. Proces vylučování žen z akademického prostředí probíhá sofistikovaněji než v dobách, kdy

⁴³⁸ MACKAY, Fiona, KENNY, Meryl a CHAPPELL, Louise. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review*, vol. 31 (2010), iss. 5. <https://doi.org/10.1177/01925121103887>. Str. 578.

⁴³⁹ Viz § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

ženy nemohly na univerzitách legálně studovat, a to prostřednictvím rezistencí vůči regulaci institucionální kultury a nastolování bezpečného prostředí, v němž mohou akademické svobody realizovat všichni neohledě na pohlaví.

V analýze procesu tvorby institucionálních norem perspektivou socio-právních studií a feministické kritiky práva identifikují pasivní i aktivní druhy rezistencí vůči nové vrstvě institucionálních politik směřujících k řešení GPN.

Prvním příkladem pasivní rezistence je záměrná neznalost⁴⁴⁰ o studijním a pracovním prostředí na PFUK, která vyplynula na povrch medializací případu Feri. Tehdejší děkan zdůrazňoval, že „o ničem podobném rozhodně nevěděl: „*Něco takového se ke mně nedoneslo a sám jsem Dominika Feriho viděl pouze dvakrát.*“⁴⁴¹ Tato forma nevědění byla však v rozporu s informacemi, které měli k dispozici zástupci a zástupkyňe studujících v akademickém senátu a mnozí studující a s dostupnými výzkumy na toto téma. Absence procesů umožňujících podat anonymizovanou stížnost na jednání, která se děla na Fakultě nebo k nim docházelo v souvislosti s Fakultou, ale ne v její budově, umožnila stav záměrné neznalosti vedení PFUK.

Přístup k získávání informací o dění na PFUK a možné zmínění nevědění poskytla dotazníková sonda realizovaná brzy po zveřejnění případu. Její realizace a prezentace výsledků však představovaly zklamání. K prezentaci došlo až po šesti měsících, a získaná data indikovala přetrvávající nevědomí vedení o skutečném rozsahu problematiky GPN. Výsledky šetření děkan komentoval slovy „*Důležitým zjištěním bylo, že velká většina situací probíhá zcela v pořádku.*“⁴⁴² Pakliže veřejně dostupné sociologické výzkumy⁴⁴³ z prostředí českého vysokého školství ukazují, že kupř. nevídanou sexuální pozornost ze

⁴⁴⁰ NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravděpodobné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01]. Str. 539.

⁴⁴¹ RYCHLÍKOVÁ, Apolena, ZELENKA, Jakub. „*Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství.*“ *Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem.* Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01].

⁴⁴² Email děkana z 13. 12. 2021 (viz příloha č. 3).

⁴⁴³ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.

strany vyučujících zažilo 18 % studujících, a zároveň až 49 % obětí své zkušenosti instituci nenahlašuje, protože si nejsou jisté, zda je dané jednání dostatečně závažné,⁴⁴⁴ příp. je samy v daný moment nevnímají jako násilí (31 % obětí),⁴⁴⁵ svědčí výrok tehdejšího děkana o určité formě (ne)vědomé slepoty k problematice GPN. Důležitým zjištěním realizovaného pilotního šetření je, že se zvolenou metodou v daný moment zřejmě nepodařilo vzbudit v adresátech dotazníku důvěru, že sdílení zkušeností touto formou má smysl a povede k systémové změně. Fakulta by měla usilovat o důkladný a pravidelný sběr dat.

Druhým příkladem pasivní rezistence je proces sebevyloučení mužů z procesu tvorby řešení, vyjadřující privilegovanou záměrnou neznalost⁴⁴⁶ problematiky GPN. Tento poznatek představuje teoretický přínos v oblasti teorie nevěděni a výzvu v oblasti implementace takto vytvořených řešení. Zkoumáme-li proces tvorby institucionálních norem perspektivou feministického institucionalismu, tedy na pozadí rozlišování mezi feminitou a maskulinitou, je takřka výhradní účast žen na formulaci jádra doporučení, v instituci s vysokou převahou mužů, jednoznačným indikátorem jinakosti.

Zapojení žen jakožto osob se zkušeností s neadresnými sexistickými projevy a někdy i adresnými formami GPN je významné z hlediska reflexe potřeb obětí GPN. Pakliže mají být zvolená řešení vnímána jako legitimní, je stejně důležitá účast zástupců dalších relevantních skupin na dané instituci. Formální projednání výsledné verze řešení na akademickém senátu nedosahuje dostatečné intenzity zapojení relevantních aktérů – jejich účast je třeba již na poli přípravné pracovní skupiny. Dokud bude problematika GPN asociována s feminitou, bude udržována na okraji institucionálních politik akademické sféry, která je stále vnímána jako primárně maskulinní. Nadějí pro úspěch implementace

⁴⁴⁴ LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>

⁴⁴⁵ Ibidem.

⁴⁴⁶ NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevěděni jako faktor v nepravdělné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php [cit. 2023-06-01]. Str. 539.

může představovat aktivní zapojení děkana jako jednoho z hybatelů dokončení jejich tvorby a výsledného nositele řešení.

Zatřetí, určitá forma neznalosti jako pasivní rezistence se ukazuje i v dezinterpretaci GPN jako individuálního problému. To zahrnuje přehlížení vlivu institucionální kultury na chování jedinců, v rámci níž je GPN tolerováno (a tato tolerance je odměňována jako součást hegemonní maskulinity). GPN je vnímáno jako důsledek charakterové vady konkrétního jedince, tedy něco co nemá systémový charakter a nemá potenciál být tedy systémově řešeno. Přehlížení mocenské asymetrie ve vztahu mezi vyučujícími a studujícími je záměrnou neznalostí umožňující udržování *statu quo*. (Des)interpretace tohoto jednoznačně hierarchického vztahu jako vztahu rovného s rovným podporuje řešení mimo rámec institucionálních předpisů, neboť neexistuje-li slabší článek, není třeba nikoho chránit.

Závěrečnou, aktivní formou rezistence, je označení osob podílejících se na tvorbě řešení za zájmovou skupinu, a sebe samé za oběti nátlaku této skupiny. Feministicky smýšlející ženy jsou epistemicky znevýhodněny apriorní nedůvěrou v jejich výroky a návrhy, které jsou vnímány jako podjaté (neobjektivní) a neschopné produkovat relevantní vědění.⁴⁴⁷ Snahy o řešení GPN jsou kladeny do kontrastu se zdánlivou neutralitou *statu quo* a jsou interpretovány jako úsilí o omezení akademických svobod v souvislosti s tzv. „cancel culture“ neboli „kulturou rušení.“ Úsilí o ochranu akademických svobod všech, bez ohledu na pohlaví, je odmítáno poukázáním na akademické svobody některých.⁴⁴⁸ Jak v kontextu přijímání etických kodexů v roce 2010 na blogu *Jiné právo* poznamenal profesor Ivo Telec „Žel, někdy míváme více pochopení pro akademické delikventy, namísto ochrany jejich obětí. Zapomínáme, že kde je pachatel, tam je též oběť.“⁴⁴⁹ Touto optikou je nutné nahlížet i na dodržování antidiskriminačních zásad a jejich promítání do institucionálních politik

⁴⁴⁷ Ibidem. Str. 538, 539.

⁴⁴⁸ Na tento jev poukazuje Barbara Havelková; konkrétně upozorňuje na tuto argumentaci v parlamentních debatách k přijetí antidiskriminačního zákona a regulace domácího násilí. HAVELKOVÁ, Barbara. *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2017. Str. 2 a 207.

⁴⁴⁹ TELEC, Ivo. *Etické kodexy vysokých škol*. Online. Jiné právo. 22. 3. 2010. Dostupné z: <https://jinepravo.blogspot.com/2010/03/ivo-telec-eticke-kodexy-vysokych-skol.html> [cit. 23-06-01]

v zájmu nastolení bezpečného prostředí, v němž mohou lidé uplatňovat své schopnosti a společně se podílet na tvorbě vědeckých poznatků.

Závěrem je nutné podotknout, že analýza procesu tvorby řešení a jeho výstupů svým zaměřením i rozsahem neumožnila zaměřit se detailněji na určité aspekty, které by zasloužily více pozornosti.

Prvním z nich je hlubší analýza konceptu genderově podmíněného násilí. Realizované rozhovory neposkytly ideální platformu pro diskuzi o obsahu tohoto pojmu, neboť výchozím bodem rozhovorů byla přijatá řešení, v němž úprava regulace genderově podmíněného násilí chybí. Analýza chápání genderově podmíněného násilí různými skupinami v rámci akademické obce a diskuze přijatelnosti různých jeho forem je zároveň nezbytným předpokladem přijetí efektivních preventivních nástrojů v rámci instituce. Detailnější analýza promítání konceptu genderově podmíněného násilí do institucionálních politik by se mohla zaměřit též specificky na perspektivu LGBTQ+ osob a mužů, kteří neodpovídají ideálu hegemonní maskulinity. Za hranicí této práce zůstala též problematika genderově podmíněného násilí vůči zaměstnancům a zaměstnankyním.

Prostor pro navazující výzkum představuje praktická implementace přijatých opatření a jejich další vývoj. Proces institucionální změny zmapovaný v této práci není lineární a v budoucnu může dojít k vytěsňování přijatých nástrojů a politik, případně přenesení jejich významu a užití jiným způsobem, než bylo zamýšleno.

Závěr

V době dokončení této práce uplynuly od zveřejnění případu Feri dva roky. Informace o sexuálním násilí, které byly v prvních hodinách od tohoto zveřejnění mylně bagatelizovány jako pouhá součást předvolebního boje, umožnily v řádu jednotek dnů detabuizovat na poli Právnické fakulty UK téma genderově podmíněného násilí. Právnická fakulta UK, stejně jako mnoho dalších vysokých škol v České republice, začala přistupovat vážněji a přijala v roce 2022 opatření k potírání genderově podmíněného násilí.

Předmětem této práce je mapování procesu tvorby těchto řešení v období od zveřejnění případu Feri v květnu roku 2021 do června roku 2022, kdy bylo přijato opatření děkana o ombudsmanovi PFUK. Práce přináší perspektivou socio-právních studií a feministické kritiky práva poznatky o tvorbě práva na úrovni instituce a naplňování zákonných povinností jakožto zaměstnavatelky a poskytovatelky vzdělání vytvářet bezpečné prostředí. Nad rámec tohoto přínosu v teoretické rovině, přináší práce praktické poznatky o možných nástrojích řešení GPN, která by zaplnila identifikované mezery zvolených řešení.

PFUK deklaruje, že je jejím záměrem „vytvářet férové, otevřené a inspirativní akademické prostředí, ve kterém panuje sounáležitost, prostředí založené na respektu a spolupráci.“⁴⁵⁰ Tento závazek je významný nejen dovnitř Fakulty, ale i navenek, s ohledem na její společenský dopad prostřednictvím svých absolventů a absolventek. Součástí férovosti by mělo být i aktivní úsilí o dosahování rovnosti žen a mužů, a to jak z hlediska jejich zastoupení, tak z hlediska řešení institucionálních problémů, které genderovou rovnost ohrožují. Jedním z těchto problémů je genderově podmíněné násilí.

Genderově podmíněné násilí nabývá různých forem, od normalizovaných verbálních projevů založených na genderových stereotypech (psychologické násilí), přes zvýhodňování na základě pohlaví (ekonomické násilí), sexuální obtěžování až po sexuální nátlak či znásilnění (sexualizované násilí). V prostředí vysokých škol se jedná též o sexuální násilí na událostech pořádaných studentskými spolky. Vysoké školy se po

⁴⁵⁰ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Strategický záměr Právnické fakulty Univerzity Karlovy 2021-2025*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-07/Strategicky_zamer_2021-2025.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 7.

dlouhou dobu problematikou genderově podmíněného násilí nezabývaly, navzdory reprezentativním výzkumům z roku 2009, které ukázaly, že s některou z forem sexuálního obtěžování se během studia setká polovina studujících.

Medializované případy sexuálního násilí v posledních letech vytvořily na vysoké školy tlak, aby zaujaly k genderově podmíněnému násilí stanovisko. Vysoké školy, které byly s konkrétními kauzami asociovány, riskovaly, že nepřijmou-li žádná opatření, ohrozí své dobré jméno a přestanou být pro uchazeče atraktivní. V návaznosti na zveřejnění výpovědi obětí tehdy čerstvého absolventa PFUK a poslance Dominika Feriho přistoupila k tvorbě řešení i PFUK. Reaktivní pozice, v níž se PFUK nacházela, se odrazila jak v obsahu zvolených opatření, tak v jejich formě.

Namísto přijetí koncepčního řešení směřujícího k proměně institucionální kultury pomocí profesionalizace zaměstnanců, byly přijaty pouze dílčí nástroje řešení. Klíčovým argumentem ze strany PFUK v případě Feri bylo tvrzení, že vedení Fakulty o jednání Dominika Feriho nic nevědělo. Aby těmto situacím do budoucna Fakulta zabránila, spustila nahlašovací platformu nntb a ustanovila funkci ombudsovy. Z ročního procesu tvorby těchto nástrojů však nevzešlo komplexní řešení genderově podmíněného násilí. Potenciální oznamovatelé, ale ani členové akademické obce, jejichž chování by bylo možné hodnotit jako genderově podmíněné násilí, nemají vodítko v podobě předpisu, který by jasně stanovil, jaká jednání jsou považována za nevhodné chování a jaké za ně hrozí sankce.

V souvislosti s tvorbou Kariérního řádu se nabízí nastavit procesy pravidelného zvyšování kvalifikace mj. v oblasti prevence nevhodného chování jako předpokladu výkonu práce na PFUK. To může být propojeno s procesem on-boardingu, který předvidá Strategický záměr.⁴⁵¹ Prevence, na níž byl kladem důraz v počátcích příprav ze strany zástupkyň organizací sdružující právničky a zabývající se právy menšin, well-beingu a sexuální výchovy, bohužel není významnou součástí zvolených řešení. Asociace problematiky genderově podmíněného násilí výlučně se ženami poškodila vnímání a snížila legitimitu

⁴⁵¹ UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Strategický záměr Právnické fakulty Univerzity Karlovy 2021-2025*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-07/Strategicky_zamer_2021-2025.pdf [cit. 2023-06-01]. Str. 7.

přijímaných řešení a zároveň značí vnímání této problematiky jako okrajové. Jejich návrhy navíc povětšinou nebyly přijaty.

Nepřijetí vnitřního předpisu, který by rozvedl základní zásady zakotvené v Etickém kodexu UK, lze vnímat jako ústupek kritikům řešení problematiky nejen genderově podmíněného násilí, ale i genderové rovnosti obecně. Jednání osob je tedy nadále regulováno primárně principy „slušného vychování,“ neboť plošné zvyšování povědomí o mechanismech genderově podmíněného násilí, zneužívání mocenského postavení nebo roli přihlížejících se jeví v současné době jako nemyslitelné.

Reflexe procesu, jímž byly tyto nástroje přijaty, neindikuje změnu institucionální kultury jako celku, ale spíše dílčí ústupek nastupující generaci, která má díky proměňující se společenské náladě vůči feminismu a genderové (ne)rovnosti odvahu ozvat se se svými požadavky, navzdory rizikům, kterým se těmito kroky osobně vystavují. PFUK však v současné době i nadále nedostatečně naplňuje cíl, který si sama vytyčila: *„Akcentovat vzdělání s etickým rozměrem, které vede k vědomé společenské odpovědnosti, k prosazování právního státu, humanismu, demokracie a udržitelného rozvoje. Vštípit studujícím zásady profesní etiky a motivovat je, aby tyto zásady následně uplatňovali i v praxi.“*⁴⁵²

⁴⁵² UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Strategický záměr Právnické fakulty Univerzity Karlovy 2021-2025*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-07/Strategicky_zamer_2021-2025.pdf [cit. 2023-06-01]. Cíl 9.4 (str. 10).

Literatura

1. Knihy

1. AHMED, Sara. *Complaint!* Durham: Duke University Press, 2021.
2. BATES, Laura. *Fix the System, Not the Women*. Simon Schuster, 2022.
3. BOURDIEU, Pierre. *The Forms of Capital*. New York: Greenwood, 1986.
4. BOUVOIR, Simone. *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis, 1967.
5. CAHILL, Helen et al. *Respekt Rozmanitost Rovnost Resilience. Metodika sociálního a emočního učení 4R* [online]. Česká společnost pro inkluzivní vzdělávání, 2019. Dostupné z: https://cosiv.cz/wp-content/uploads/2022/09/RRRR_3-4SS-1.pdf [cit. 2023-06-01].
6. COOK, REBECCA J. a CUSACK, Simone. *Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2010.
7. EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Dostupné z https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [cit. 2023-06-01].
8. FRASER Nancy a HONNETH, Axel. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. London/New York: Verso, 2003.
9. FRIEDAN, Betty. *The feminine mystique*. New York: Norton, 1963.
10. HAVELKOVÁ, Barbara. *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2017.
11. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. 1. vyd.* Praha: Portál, 2005.
12. HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. Dostupné z

- <https://www.soc.cas.cz/publikace/pravni-aspekty-problematiky-genderove-podmineneho-nasili-na-vysokych-skolach> [cit. 2023-06-01].
13. HOCHSCHILD, Arlie R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 1983 & 2012.
 14. CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. New York: Wolters Kluwer, 1999.
 15. KOLÁŘOVÁ, Kateřina, PAVLÍK, Petr a SMETÁČKOVÁ, Irena. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit. Příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. Dostupné z https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf [cit. 2023-06-01].
 16. KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ, Barbara, WHELANOVÁ, Markéta a BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2010.
 17. LINKOVÁ, Marcela, CIDLINSKÁ, Kateřina, FÁROVÁ, Nina, MAŘÍKOVÁ, Hana, TENGLEROVÁ, Hana a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf [cit. 2023-06-01]
 18. LIPINSKY, Anke, SCHREDL, Claudia, BAUMANN, Horst, HUMBERT, Anne Laure, TANWAR, Jagriti, BONDESTAM, Fredrik, FREUND, Frederike, & LOMAZZI, Vera. *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. Data File Version 1.0.0*. GESIS - Leibniz Institut for the Social Sciences, 2022. <https://doi.org/10.7802/2475>
 19. MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011.
 20. MACKINNON, Catherine. *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*. Cambridge/London: Harvard University Press, 1987.

21. MACKINNON, Catherine. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1976.
22. MERGAERT, Lut, ARNAUT, Catarina, VERTOMMEN, Tine a LANG, Melanie. *Study on gender-based violence in sport. Final report*. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2016. <https://doi.org/10.2766/501661>
23. NOVOTNÁ, Hedvika, ŠPAČEK, Ondřej a ŠTOVÍČKOVÁ JANTULOVÁ, Magdaléna. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019.
24. POWELL, Walter W. a DIMAGGIO, Paul J. (eds.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press, 1991.
25. REINHARZ, Shulamith. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press, 1992.
26. ROYAL NETHERLANDS ACADEMY OF ARTS AND SCIENCES. *Social Safety in Dutch Academia. From Paper to Practice*. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences, 2022 Dostupné z <https://storage.knaw.nl/2022-07/KNAW-advisory%20report%20-%20Social%20Safety%20in%20Dutch%20Academia%20-%20July%202022.pdf> [cit. 2023-06-01].
27. SAĞLAMER, Gülsün et al. *FESTA Deliverable WP 7 Handbook on resistance to gender equality in academia*. FESTA [online]. Dostupné z: <http://resge.eu/> [cit. 2023-06-01].
28. SMETÁČKOVÁ, Irena, PAVLÍK, Petr a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *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, 2009. Dostupné z https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf [cit. 2023-06-01].
29. STRAUSS, Anselm a CORBIN, Juliet. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (2nd ed)*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998.

30. STRID, Sofia, HUMBERT, Anne Laure, HEARN, Jeff, BONDESTAM, Fredrik a HUSU, Liisa. *Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual Framework*. UniSAFE [online]. Dostupné z: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf [cit. 2023-06-01].
31. HUCK, Averil, ANDRESKA, Zuzana, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, a LINKOVÁ, Marcela. *Deliverable No. 5.1 Inventory of policies and measures to respond to GPN in European universities and research organisations*. UniSAFE [online]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5939082>. [cit. 2023-06-01].

2. Kapitoly v kolektivních monografiích a sbornících

32. BACCHI, Carol. Introducing the ‘What's the Problem Represented to be?’ approach. In BLETSAS, Angelique a BEASLEY, Chris (eds.). *Engaging with Carol Bacchi: Strategic Interventions and Exchanges*. Adelaide: The University of Adelaide Press, 2013, str. 21-24. <https://doi.org/10.1017/UPO9780987171856.003>
33. BENSCHOP, Yvonnem a VERLOO Mieke. *Gender Change, Organizational Change and Gender Equality Strategies*, In: JEANES, Emma, KNIGHTS, David a YANCEY-MARTIN, Patricia (eds.). *Handbook of Gender, Work and Organization*. Londen: John Wiley, 2011, str. 277-290.
34. BOGNÁROVÁ, Věra. Komentář k § 231. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019, str. 920-922.
35. VAN DEN BRINK, Marieke. Myths about Meritocracy and Transparency: The Role of Gender in Academic Recruitment. In PEUS, Claudia, BRAUN, Susanne, HENTSCHEL, Tanja a FREY, Dieter. *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Heidelberg: Springer Berlin, str. 191-201. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48112-7_12
36. CREUTZFELDT Naomi, MASON Marc a MCCONNACHIE Kirsten. Socio-legal Theory and Methods. In CREUTZFELDT Naomi, MASON Marc a

- MCCONNACHIE Kirsten (eds). *Routledge Handbook of Socio-Legal Theory and Methods*. Oxon: Routledge, 2020, str. 3-8.
37. DALTON, Clare. Where We Stand: Observations on the Situation of Feminist Legal Thought. In WEISBERG, Kelly (ed.), *Feminist legal theory: Foundations*. Philadelphia: Temple University Press, 1993.
 38. FOSCHI, Marta. Blocking the use of gender-based double standards for competence. In EUROPEAN COMMISSION. *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, str. 51-56.
 39. HAVELKOVÁ, Barbara. *Feminismus, gender a právo*. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 41-58.
 40. HAVELKOVÁ, Barbara a ANDRESKA, Zuzana. #Metoo v České republice aneb Obrana Patriarchátu proti neexistujícímu hnutí. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 345-358.
 41. HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. The Practice of Feminist In-depth Interviewing. In HESSE-BIBER, Sharlene Nagy a LEAVY, Patricia. *Feminist Research Practice: A Primer*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, str. 111-147.
 42. KELLY, Liz. The Continuum of sexual violence. In HANMER, Jalna, a MAYNARD, Mary. *Women, Violence and Social Control*. London: Palgrave Macmillan, 1987, str. 46-60. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4>
 43. KROOK, Mona Lena a MACKAY, Fiona. Introduction: gender, politics and institutions. In MACKAY, Fiona a KROOK, Mona Lena (eds.). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism (Gender and Politics)*. London: Palgrave Macmillan, 2011, str. 1-20.
 44. LINKOVÁ, Marcela and MERGAERT, Lut. Research Policy. In ABELS, Gabrielle, KRISZÁN, Andrea, MACRAE, Heather a VAN DER VLEUTEN, Anna (eds.). *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*. London and New York: Routledge,

str. 314-326. Dostupné z: <https://www.routledge.com/The-Routledge-Handbook-of-Gender-and-EU-Politics/Abels-Krizsan-MacRae-Vleuten/p/book/9781138485259>.

45. MAHONEY, James a THELEN, Kathleen. A Theory of Gradual Institutional Change. In MAHONEY, James a THELEN, Kathleen (eds.). *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, str. 1-37. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511806414.003>
46. MAZUR, Amy, & MCBRIDE, Dorothy. (2008). State feminism. In Goertz, Gary a Mazur, Amy (eds.), *Politics, Gender, and Concepts: Theory and Methodology*. Cambridge: Cambridge University Press, str. 244-269. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511755910.011>
47. ŠIPULOVÁ, Katarína a HANYCH, Monika. Ukradená identita: sexuální obtěžování v online prostoru. In ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 359-380.

3. Články v odborných časopisech

48. ACKER, Joan. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, vol. 21 (1992), iss. 5, pp. 565-569. <https://doi.org/10.2307/2075528>
49. ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 (1990), no. 2, pp. 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
50. BIERNAT, Monica a EIDELMAN, Scott. Translating subjective language in letters of recommendation: The case of the sexist professor. *European Journal of Social Psychology*, vol. 37 (2007), iss. 6, pp. 1149-1175. <https://doi.org/10.1002/ejsp.432>
51. BONDESTAM, Fredrik a LUNDQUIST, Maja. Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, vol. 10 (2020), iss. 4, pp. 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

52. BOURDIEU, Pierre. Le champ scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 2 (1976), iss. 2&3, pp. 88-104. Dostupné z https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1976_num_2_2_3454 [cit. 2023-06-01]
53. BUSER, Whitney, BATZ-BARBARICH, Cassondra L. a HAYTER, Jill K., Evaluation of Women in Economics: Evidence of Gender Bias Following Behavioral Role Violations, *Sex Roles*, vol. 86 (2022), iss. 11-12, pp. 695-710. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01299-w>
54. CONNELL, Raewyn a MESSERSCHMIDT James W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol. 19 (2005), iss. 6, pp. 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
55. COWAN, Sharon a MUNRO, Vanessa E. Seeking campus justice: challenging the ‘criminal justice drift’ in United Kingdom university responses to student sexual violence and misconduct. *Journal of Law and Society*, vol 48 (2021), iss. 3, pp. 308-333. <https://doi.org/10.1111/jols.12306>
56. DEO, Meera E. Unequal Profession, Unleashed (April 30, 2021). *Rutgers Law Review*, vol. 73 (2021), no. 3, pp. 857-868. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=3928810> [cit. 2023-06-01]
57. DRÁPAL, Jakub a VANČA, Tomáš. Statistické listy trestní soudní fyzických osob. *Česká kriminologie*, roč. 6 (2021), č. 1-2, str. 1-24. Dostupné z: <https://ceskakriminologie.cz/cs/archiv/2021-120132/statisticke-listy-trestni-soudu-overeni-jejich-spolehlivostispolehlivosti> [cit. 2023-06-01]
58. FINEMAN, Martha Albertson. Feminist legal theory. *Journal of Gender, Social Policy & the Law*, vol. 13 (2005), no. 1, pp. 13-23. Dostupné z https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2132233 [cit. 2023-06-01]
59. FLOOD, Michael, DRAGIEWICZ, Molly a PEASE, Bob. Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, vol. 56 (2021), iss. 3, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>
60. FLOOD, Michael a PEASE, Bob. Undoing Men’s Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society*, vol. 24 (2005), iss. 4, pp.

119-138.

[https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5)

61. FREDMAN, Sandra. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14 (2016), iss. 3, pp. 712-738.
<https://doi.org/10.1093/icon/mow043>
62. FREER, Elaine A.O. a JOHNSON, Andrew D. Overcrowding under the disciplinary umbrella: challenges of investigating and punishing sexual misconduct cases in universities. *International Journal of Law in Context*, vol. 14 (2018), iss. 1, pp. 1-21.
<https://doi.org/10.1017/S1744552317000581>
63. GASSER, Courtney a SCHAFFER, Katherine. Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline. *The Professional Counselor*, vol. 4 (2014), iss. 4, pp. 332-352. <https://doi:10.15241/ceg.4.4.332>
64. HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. Qualitative approaches to mixed methods practice. *Qualitative Inquiry* vol. 16 (2010), iss. 6, pp. 455-468.
<https://doi.org/10.1177/1077800410364611>
65. JACOBI, Tonja, SCHWEERS, Dylan. Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments. *Virginia Law Review*, vol. 1379 (2017), Northwestern Law & Econ Research Paper No. 17-03. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=2933016> [cit. 2023-06-01].
66. KANTOLA, Johanna. Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization*, vol. 15 (2008), iss. 2, pp. 199-222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>
67. LATCHEVA, Rossalina. Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 32 (2017), iss. 12, pp. 1821-1852.
68. LINKOVÁ, Marcela. Excelence a genderové předsudky v praktikách a vnímání přírodních vědců ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. *Gender a výzkum*, roč. 18 (2017), č. 1. Dostupné z <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2017/01/05.pdf> [cit. 2023-06-01]

69. LINKOVÁ, Marcela a MERGAERT, Lut. Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigationes Feministas*, vol. 12 (2021), iss. 2, pp. 297-308. <https://doi.org/10.5209/infe.72319>
70. LUJCOVÁ, Drahomíra. *Reflexe názorů na právnické vzdělávání žen a jejich zapojení do praxe v letech 1918-1928 ve vybraných titulech dobového tisku a v poslanecké sněmovně*. Online. Časopis VšeHRD. Dostupné z: https://www.vsehrd.cz/clanek/reflexe-nazoru-na-pravnicke-vzdelavani-zen-a-jejich-zapojeni-do-praxe-v-letech-1918-1928-ve-vybranych-titulech-doboveho-tisku-a-v-poslanecke-snemovne_acf2ebc7-0f68-4e35-99fd-20816de2b93e [cit. 2023-06-01].
71. LUND, Rebecca, MERILÄINEN, Susan, a TIENARI Janne. New masculinities in universities? Discourses, ambivalence and potential change. *Gender, Work & Organization*, vol. 26 (2019), iss 10, Pp. 1376-1397. <https://doi.org/10.1111/gwao.12383>
72. ACKAY, Fiona, KENNY, Meryl a CHAPPELL, Louise. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review*, vol. 31 (2010), iss. 5. <https://doi.org/10.1177/01925121103887>
73. MACNELL, Lillian, DRISCOLL, Adam a HUNT, Andra N. What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*, vol. 0 (2015), article 52. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9313-4> [cit. 2023-06-01]
74. NYKLOVÁ, Blanka, MOREE, Dana, a MAUFRAS ČERNOHORSKÁ, Vanda. Nevědění jako faktor v nepravdělné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis*, roč. 58 (2022), č. 5, str. 522-562. Dostupné z https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202205-0003_ignorance-as-a-factor-in-the-inconsistent-regulation-of-domestic-violence-against-women-as-mirrored-in-the-covi.php, [cit. 2023-06-01]
75. PAVLÍK, Petr, SMETÁČKOVÁ, Irena a KOLÁŘOVÁ, Kateřina. Postoj k sexuálnímu obtěžování: profesionalita versus svoboda? *Gender a výzkum*, roč. 12 (2011), č. 1, str. 74-76.

76. PÉREZ, Moira. Epistemic violence: reflections between the invisible and the ignorable. *El lugar sin límites*, vol. 1 (2019), iss. 1, pp. 81-98. Dostupné z <https://www.aacademica.org/moira.perez/84.pdf> [cit. 2023-06-01]
77. POWELL, Stina, AH-KING, Malin, HUSSÉNIUS, Anita. ‘Are we to become a gender university?’ Facets of resistance to a gender equality project. *Gender, Work & Organization* Vol. 25 (2017), Iss. 2, pp. 127-143. <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>
78. SAUNDERS, Benjamin, KITZINGER, Jenny a KITZINGER, Celia. Anonymising interview data: challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, vol. 15 (2015), iss. 5, pp. 616-632. <https://doi.org/10.1177/1468794114550439>
79. SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, vol. 91 (1986), iss. 5, pp. 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>
80. SCHMADER, Toni, WHITEHEAD, Jessica a WYSOCKI, Vicki H. A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants. *Sex Roles*, vol 57 (2007), iss. 7-8, pp. 509–514. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9291-4>
81. SERON Carroll, SILBEY, Susan, CECH, Erin, a RUBINEAU, Brian. “I am Not a Feminist, but . . .”: Hegemony of a Meritocratic Ideology and the Limits of Critique Among Women in Engineering. *Work and Occupations*.vol. 45 (2018), iss. 2, pp. 131-167. <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>
82. SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální a genderové obtěžování jako projev pedagogické neprofesionality. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 35-46. Dostupné z: <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]
83. SMETÁČKOVÁ, Irena a PAVLÍK, Petr. Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky. *Sociologický Časopis*, roč. 47 (2011), č. 2, str. 361-386.

84. TENGLEROVÁ, Hana. Politiky nečinnosti: genderová rovnost v české vědní politice. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12 (2011), č. 1, str. 63-73. Dostupné z <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2011/01/07.pdf> [cit. 2023-06-01]
85. TUANA, Nancy. The Speculum of Ignorance: The Women's Health Movement and Epistemologies of Ignorance. *Hypatia: A Journal of Feminist Philosophy*, vol. 21 (2006), iss. 3, pp. 1-19. <https://doi.org/10.2979/hyp.2006.21.3.1>
86. VOHLÍDALOVÁ, Marta. „Kdybych o tom mluvila, asi bych to nenazvala sexuálním obtěžováním“: sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí z perspektivy studujících. *AULA*, roč. 19 (2011), č. 2, str. 23-34. <https://www.csvs.cz/aula/aula-roc-19-2011-c-2/> [cit. 2023-06-01]
87. VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 10 (2009), č. 2, str. 20-29.
88. WEST, Candace a ZIMMERMAN, Don H. Doing Gender. *Gender and Society*, vol. 1 (1987), no. 2, pp. 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
89. YSSELDYK Renate, GREENAWAY Katharine H., HASSINGER Elena, ZUTRAUEN Sarah, LINTZ Jana, BHATIA Maya P., FRYE Margaret, STARKENBURG Else a TAI Vera. A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, vol. 10 (2019). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

4. Články v médiích

90. APPLEBAUM, Anne. *Noví puritáni*. Online. Respekt. 22. 11. 2021. Dostupné z: <https://www.respekt.cz/special/2021/budoucnost-zapadu/novi-puritani> [cit. 2023-06-01]
91. BĚLÍČEK, Jan, a ŠPLÍCHAL, Pavel. *Kolaps č. 76: Česká cesta k ultrakonzervativní internacionále. O antigenderové ideologii s politoložkou Svatoňovou* [podcast]. Alarm. 16.7. 2022. Dostupné z <https://a2larm.cz/2022/07/ceska-cesta-k-ultrakonzervativni-internacionale-o-antigenderove-ideologii-s-politolozkou-svatonovou/> [cit. 2023-06-01]

92. CIBULKA, Jan. *Data: čas od spáchání trestného činu k rozsudku klesl na polovinu. Kauzy Rath či Nečesaný jsou výjimky.* Online. iRozhlas. 27. 8. 2018. Dostupné z https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/rychlost-justice-data_1808270600_cib [cit. 2023-06-01]
93. CIGLEROVÁ, Jana, PÍHOVÁ, Dominika a KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla. *Studentky viní pedagoga z ponižování i sexuálního obtěžování. Fakulta ho stáhla z výuky.* Online. Deník N. 23. 2. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/815889/pokusil-se-me-libat-uz-po-prvni-schuzce-studentky-vini-pedagoga-ze-sexualniho-obtezovani-ucit-uz-nebude/> [cit. 2023-06-01]
94. JARKOVSKÁ, Lucie a LIŠKOVÁ, Kateřina. *Je to problém, když chodí učitel se studentkou?* Online. Alarm. 29. 7. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/07/je-to-problem-kdyz-chodi-ucitel-se-studentkou/> [cit. 2023-06-01]
95. KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla a PÍHOVÁ, Dominika. *„Přišla jsem jako mozek, on ze mě udělal tělo.“ Studentka popsala napadení docentem, na škole skončil.* Online. Deník N. 24. 5. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/885047/prisla-jsem-jako-mozek-on-ze-me-udelal-telo-studentka-popsala-napadeni-docentem-na-skole-skoncil/> [cit. 2023-06-01]
96. KOVÁŘOVÁ, Daniela. *Muži, ženy a dívčí války.* Online. iDNES.cz. 26. 6 2021. Dostupné z: <https://danielakovarova.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=772448> [cit. 2023-06-01]
97. KOUKALOVÁ, Barbora a KONEČNÝ, Petr. *Nemůžeme mít svatou oběť násilí. Rozhovor s Danielou Kovářovou.* Online. Neviditelný pes. 15. 10. 2021. Dostupné z: https://neviditelnypes.lidovky.cz/spolecnost/rozhovor-nemuzeme-mit-svatou-obet-nasili.A211005_181233_p_spolecnost_wag [cit. 2023-06-01]
98. KUBANT, Vít. *K nevhodnému chování již u nás nedojde. Anatomii budeme učit jinak, tvrdí šéf lékařské fakulty Vokurka.* Online. iRozhlas. 26. 5. 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/sexualne-obtezovani-nevhodne-chovani-1-lekarska-fakulta-dekan-martin-vokurka_2205260500_vtk [cit. 2023-06-01]
99. KUBANT, Vít a GRIM, Jakub. *„Přisedl si a dal ruku na moje stehno.“ Po stížnostech studentek opustil libereckou univerzitu další pedagog.* Online. iRozhlas. 21. 4. 2023.

- Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/sexualni-obtezovani-technicka-univerzita-v-liberci-pedagog-studentky_2303140500_jgr [cit. 2023-06-01]
100. MAČÍ, Josef. „*Nebojíme se zkoušek, ale některých zkoušejících*,“ *zni z právnické fakulty po sebevraždě studenta*. Online. Seznam Zprávy. 14. 6. 2019. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nebojime-se-zkousek-ale-nekterych-zkousejicich-zni-z-pravnicke-fakulty-po-sebevrazde-studenta-74156> [cit. 2023-06-01]
101. MAGDOŇOVÁ, Jana. *OVĚŘOVNA: Mají manželé povinnost plodit děti? Kovářová šíří homofobní nesmysly, reagují advokátky*. Online. iRozhlas. 29. 10. 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/overovna-daniela-kovarova-senat-manzelstvi-sex-deti-obcansky-zakonik_2210290500_ula [cit. 2023-06-01]
102. MANSBACH, Daniela a VON HAGEL, Alisa. *The Changing Strategies of the Anti-Abortion Movement. Where We Are Today*. Online. Political Research Associates. 7. 1. 2021. Dostupné z: <https://politicalresearch.org/2021/01/07/changing-strategies-anti-abortion-movement> [cit. 2023-06-01]
103. PÍHOVÁ, Dominika a CIGLEROVÁ, Jana. *Pedagog navazoval sexuálně motivované kontakty, výuku to neohrozilo, řekla etická komise. Podle kritiků problém zlehčuje*. Online. Deník N. 22. 6. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/905705/pedagog-navazoval-sexualne-motivovane-kontakty-vyuku-to-neohrozilo-rekla-eticka-komise-podle-kritiku-problem-zlehcuje/> [cit. 2023-06-01]
104. PÍHOVÁ, Dominika a KARÁSKOVÁ SKOUPÁ, Adéla. *Historici čelí obvinění ze sexuálního obtěžování. Přinášíme svědectví jejich studentek*. Online. Deník N. 16. 2. 2023. Dostupné z: <https://denikn.cz/1082575/historici-celi-obvineni-ze-sexualniho-obtezovani-prinasime-svedectvi-jejich-studentek/> [cit. 2023-06-01]
105. RYCHLÍKOVÁ, Apolena a ZELENKA, Jakub. „*Chování Dominika Feriho je veřejné tajemství. Ženy popsaly traumatizující zkušenosti s mladým politikem*“. Online. Alarm. 25. 5. 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> [cit. 2023-6-01]

106. STRNAD, Zdeněk. *Čtvrtek Zdeňka Strnada: Nechcete sex? Můžete tím porušovat zákon!* Online. Flowee. 27. 10. 2022. Dostupné z <https://www.flowee.cz/civilizace/10742-ctvrtek-zdenka-strnada-nehcete-sex-muzete-tim-porusovat-zakon> [cit. 2023-06-01]
107. TELEČ, Ivo. *Etické kodexy vysokých škol*. Online. Jiné právo. 22. 3. 2010. Dostupné z: <https://jinepravo.blogspot.com/2010/03/ivo-telec-eticke-kodexy-vysokych-skol.html> [cit. 23-06-01]
108. TOMEK, Miroslav. *Ženy tří republik: Anděla Kozáková-Jírová, naše první doktorka práv i notářka*. Online. Český rozhlas Plus. 17. 7. 2018. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/zeny-tri-republik-andela-kozakova-jirova-nase-prvni-doktorka-prav-i-notarka-7565350> [cit. 2023-06-01]
109. VODSEĎÁLEK, Petr. „*Jak zabráním, aby mi sahal do vlasů?*“ *Škola stahuje z výuky docenta, studentky si na něj stěžovaly roky*. Online. Deník N. 25. 4. 2022. Dostupné z <https://denikn.cz/864883/studentky-pedagogiky-si-leta-stezovaly-ze-je-vyucujici-ponizuje-a-obtezuje-skola-jej-stahla-az-ted/?ref=list> [cit. 2023-06-01]

5. Mezinárodní úmluvy

110. Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí ze dne 11. května 2011.

6. Dokumenty mezinárodních organizací

111. ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. *Deklarace Valného shromáždění Organizace spojených národů o odstranění násilí páchaného na ženách, přijatá rezolucí Valného shromáždění č. 48/104 ze dne 20. 12. 1993*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women> [cit. 2023-06-01].
112. VÝBOR PRO ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE ŽEN. *Všeobecné doporučení č. 35 (2017) o genderově podmíněném násilí na ženách aktualizující všeobecné doporučení č. 19 (1992)*. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general->

[comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based](#) [cit. 2023-06-01]

113. RADA EVROPY. *Doporučení CM/Rec(2019)1 o prevenci a potírání sexismu, přijaté dne 27. března 2019*. Dostupné z <https://rm.coe.int/doporuceni-vyboru-ministru-rady-evropy-cs/16809537f6> [cit. 2023-06-01]

7. Právní předpisy a dokumenty Evropské unie

114. EVROPSKÁ KOMISE. Horizon Europe Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes. Rozhodnutí C(2022)2975 ze dne 10. května 2022. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf [cit. 2023-06-01]
115. EVROPSKÁ KOMISE. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. 2021. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669> [cit. 2023-06-01].
116. EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o směřování k evropskému výzkumnému prostoru. COM(2000) 6 final ze dne 18. ledna 2000. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0006:FIN:en:PDF> [cit. 2023-06-01].
117. EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. COM/2020/152 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [cit. 2023-06-01]
118. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o boji proti násilí na ženách a domácímu násilí COM(2022) 105 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105> [cit. 2023-06-01]

119. Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2021/695 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí rámcový program pro výzkum a inovace Horizont Evropa a stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků a zrušují nařízení (EU) č. 1290/2013 a (EU) č. 1291/2013.
120. RADA EU. Závěry Rady o podpoře well-beingu v digitálním vzdělávání (2022/C 469/04). Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XG1209\(01\)&qid=1671611373050&from=CS](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XG1209(01)&qid=1671611373050&from=CS) [cit. 2023-06-01]
121. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. Dostupná z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1937>

8. Právní předpisy ČR

122. Usnesení Vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005 k návrhu Etického rámce výzkumu
123. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
124. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
125. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
126. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
127. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
128. Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů)
129. Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich
130. Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích
131. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

9. Judikatura

132. Rozsudek NS 21 Cdo 752/2013 ze dne 18. prosince 2014

10. Programové dokumenty Úřadu vlády ČR

133. ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019-2022*. 2019. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN--grafikaFINAL.pdf> [cit. 2023-06-01]

134. ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030*.

2021. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf [cit. 2023-06-01]

11. Interní předpisy a dokumenty Univerzity Karlovy a Právnické fakulty UK

135. UNIVERZITA KARLOVA. *Disciplinární řád pro studenty ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8892.html> [cit. 2023-06-01]

136. UNIVERZITA KARLOVA. *Řád pro hodnocení vzdělávací činnosti studenty a absolventy ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z <https://cuni.cz/UK-8905.html> [cit. 2023-06-01]

137. UNIVERZITA KARLOVA. *Pravidla podpory zájmové činnosti studentů ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8913.html> [cit. 2023-06-01]

138. UNIVERZITA KARLOVA. *Řád pro poskytování ubytovacích a stravovacích služeb ze dne 14. prosince 2016*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8908.html> [cit. 2023-06-01]

139. UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 63/2018, kterým se vydává Jednací řád Etické komise*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-9495.html> [cit. 2023-06-01]

140. UNIVERZITA KARLOVA. *Statut UK ze dne 27. října 2020*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8891.html> [cit. 2023-06-01]

141. UNIVERZITA KARLOVA. *Studijní a zkušební řád ze dne 17. prosince 2020.*
Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-8916.html> [cit. 2023-06-01]
142. UNIVERZITA KARLOVA. *Strategický záměr Univerzity Karlovy na období 2021-2025.* Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11185-version1-sz_uk_2021_2025_final.pdf [cit. 2023-06-01]
143. UNIVERZITA KARLOVA. *Plán realizace strategického záměru Univerzity Karlovy pro rok 2021.* Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11188-version1-sz_uk_2021_2025_pr_2021_final.pdf [cit. 2023-06-01]
144. UNIVERZITA KARLOVA. *Zpráva z auditu rovných příležitostí Univerzity Karlovy.*
Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_cz_zprava.pdf [cit. 2023-06-01]
145. UNIVERZITA KARLOVA. *Opatření rektora č. 28/2022 ze dne 1. 7. 2022* Dostupné z: https://cuni.cz/UK-11968-version1-or_2022_28.pdf [cit. 2023-06-01]
146. UNIVERZITA KARLOVA. *Jak podat podnět Etické komisi Univerzity Karlovy.*
3. 3. 2014. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-5554-version1-pril_2_instrukce_k_podnet.pdf [cit. 2023-06-01]
147. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis ze 3. jednání Kolegia děkana Právnické fakulty Univerzity.* Dostupné z:
https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2022-03/2022-03-21%20KD%20zapis_final.pdf [cit. 2023-06-01]
148. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 28. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty UK ze dne 13. června 2019.* Dostupné z :
<https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Z%C3%A1pis%20z%2028.%20zased%C3%A1n%C3%AD%20dne%2013.%20%C4%8Dervna%202019.pdf> [cit. 2023-06-01]
149. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Strategický záměr Právnické fakulty Univerzity Karlovy 2021-2025.* Dostupné z:
https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-07/Strategicky_zamer_2021-2025.pdf [cit. 2023-06-01]

150. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Zápis z 13. zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaného dne 27. května 2021*. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-06/2021-06-17%20Za%CC%81pis%20z%2013.%20zaseda%CC%81ni%CC%81%20AS%20PF%20UK%20dne%2027-5-2021_0.pdf [cit. 2023-06-01]
151. UNIVERZITA KARLOVA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Stanovisko děkana k informacím o chování bývalého studenta Dominika Feriho*. 27. 5. 2021. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/aktuality/stanovisko-dekana-k-informacim-o-chovani-byvaleho-studenta-dominika-feriho> [cit. 2023-06-01]
152. *Děkan PF UK vyhlašuje výběrové řízení na obsazení pozice Ombudsman/ombudsmanka fakulty*. PF UK © 17. 2. 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/aktuality/dekan-pf-uk-vyhlasuje-vyberove-rizeni-na-obsazeni-pozice-ombudsmanombudsmanka-fakulty>
153. *Platforma "Nenech to být" v otázkách a odpovědích*. PF UK © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/podpora-a-pomoc/platforma-nenech-byt-v-otazkach-a-odpovedich>
154. *Prevence sexuálního obtěžování* [online]. UK © 24. 10. 2022. [cit. 2023-06-01] <https://centrumcarolina.cuni.cz/CC-278.html>
155. *Sexualizované a genderově podmíněné násilí* [online]. UK © 30. 1. 2023. [cit. 2023-06-01] <https://cuni.cz/UK-10836.html>
156. *Katedry* [online]. PFUK: © 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z <https://www.prf.cuni.cz/fakulta/katedry>

12. Ostatní

157. AMNESTY INTERNATIONAL. *Závěrečná zpráva z výzkumu Problematika násilí na ženách optikou české populace*. [online]. Amnesty International 2015. Dostupné z <https://www.persefona.cz/source/pdf/amnesty-international-fin.pdf> [cit. 2023-06-01]

158. EUROMEDRIGHTS. Istanbul Convention. 2017 Dostupné z:
<https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/11/infographic-IC-EN-05102017.pdf> [cit. 2023-06-01]
159. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index 2020: Sweden*. [online] Dostupné z <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-sweden> [cit. 2023-06-01]
160. GÚSTAFSDÓTTIR, Guðný a ARNALDS, Ásdís A. *Vinnustaðamenning Háskóla Íslands. Erfið samskipti, einelti, kynferðisleg- og kynbundin áreitni meðal starfsfólks og nemenda*. Reykjavík: Háskoli Íslands, 2020. Dostupné z
https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/felagsvisindastofnun_vinnustadamennin_g_haskola_islands_1_mars_2020.pdf [cit. 2023-06-01]
161. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Data o studujících vysokých škol v České republice, poprvé zapsaných a absolventech* [online]. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f4.html, resp. https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html [cit. 2022-03-01]
162. *MŠMT podpořilo projekty na podporu duševního zdraví a prevenci rizikového chování* [online]. MŠMT © 4. 4. 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-podporilo-projekty-na-podporu-dusevniho-zdravi-a>
163. NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM GENDER A VĚDA. *Ženy ve vědě: data*. [online]. Dostupné z <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/> [cit. 2023-06-01]
164. NUI GALWAY. *Consent Framework Implementation Action Plan* [online]. 2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.nuigalway.ie/media/equality/files/Consent-Framework-Implementation-Action-Plan-26022021.pdf>.
165. *Sexuální násilí nebo obtěžování zažilo 39 % Čechů* [online]. Persefona, z.s. © 5. 10 2016 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>

166. *O projektu Akademická etika* [online]. Akademická etika © 2023. Dostupné z: <https://www.akademickaetika.cz/o-projektu/> [cit. 2023-06-01]
167. *Pozvánka na dvojici debat o rovném přístupu nejen v akademickém prostředí* [online]. Univerzita Palackého v Olomouci © 26. 4. 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.upol.cz/nc/zpravy/zprava/clanek/pozvanka-na-dvojici-debat-o-rovnem-pristupu-nejen-v-akademickem-prostredi/>
168. PROFEM, o.p.s. *Sexuální násilí a sexuální obtěžování: reprezentativní výzkum 2021*. [online]. Dostupné z <https://www.profem.cz/cs/vydali-jsme/vyzkumy/a/sexualni-nasili-a-sexualni-obtezovani-reprezentativni-vyzkum-2021> [cit. 2023-06-01]
169. *Program semináře „Sexuální obtěžování na vysokých školách“ pořádaného dne 26. 4. 2018* [online]. MŠMT © 2018 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z https://www.msmt.cz/file/49606_1_1/
170. *Volba ombudsmana/ombudsmanky DAMU* [online]. DAMU © 2022 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://www.damu.cz/cs/vse-o-fakulte/eticka-kultura-na-damu/volba-ombudsmanaky/>
171. *Zlatý Bludný balvan za rok 2022 v kategorii jednotlivců - JUDr. Daniela Kovářová*. Český klub skeptiků Sisyfos ©12.5.2023 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z <https://www.sisyfos.cz/clanek/1590-zlaty-bludny-balvan-za-rok-2022-v-kategorii-jednotlivcu-judr-daniela-kovarova>

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá otázkou řešení genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí na úrovni institucí jako nově vznikající agendy správy vysokých škol. Genderově podmíněné násilí nabývá různých forem, od normalizovaných verbálních projevů založených na genderových stereotypch (psychologické násilí), přes zvýhodňování na základě pohlaví (ekonomické násilí), sexuální obtěžování až po sexuální nátlak či znásilnění (sexualizované násilí). Jako takové genderově podmíněné násilí představuje překážku pro naplňování funkcí vysokých škol a ve zvýšené míře negativně dopadá na přístup ke vzdělání marginalizovaných skupin studujících. Metodou případové studie tato práce zkoumá, jaká řešení genderově podmíněného násilí byla na Právnické fakultě Univerzity Karlovy přijata k červnu 2022 a jak institucionální řešení reflektují lidé, kteří se podíleli na jeho tvorbě. Teoretickým přínosem analýzy procesu tvorby institucionálních norem perspektivou socio-právních studií a feministické kritiky práva spočívá v identifikaci několika druhů rezistencí vůči naplňování povinností vytvářet bezpečné studijní a pracovní prostředí regulací genderově podmíněného jednání jako druhu nežádoucího společenského chování prostřednictvím vnitřních předpisů. Jedná se o pasivní rezistence spočívající v záměrné neznalosti o studijním a pracovním prostředí na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, v sebe-vyloučení mužů z procesu tvorby řešení a v dezinterpretaci konceptu genderově podmíněného násilí. Dále se jedná o aktivní rezistenci označováním osob podílejících se na tvorbě řešení za zájmovou skupinu, a sebe samé za oběti nátlaku této skupiny. Praktickým přínosem práce je identifikace mezer řešení ve světle konceptu 7P spočívajících v absenci vnitřního předpisu, preventivních opatření a sběru dat o prevalenci. Přijatá řešení spočívající ve zprovoznění nahlašovací platformy a zřízení funkce ombudsovy snižují práh pro oznamování konkrétních incidentů, nepřispívají však k jejich prevenci, negarantují ochranu obětí v průběhu řízení ani nenabízí příslib spravedlivého postihu v případě prokázání daného jednání. Reflexe procesu, jímž byly tyto nástroje přijaty, neindikuje změnu institucionální kultury jako celku, ale spíše dílčí ústupek nastupující generaci, která má díky proměňující se společenské náladě vůči feminizmu a genderové (ne)rovnosti odvahu ozvat se se svými požadavky, navzdory rizikům, kterým se těmito kroky osobně vystavují.

Klíčová slova

Feministická kritika práva, Feministický institucionalismus, Genderově podmíněné násilí, Institucionální řešení, Prevalence, Prevence, Pomoc, Postih, Rezistence, Socio-právní studia.

Abstract

This thesis deals with the issue of addressing gender-based violence in the academic environment at the institutional level as an emerging agenda of university administration. Gender-based violence takes various forms, ranging from normalized verbal expressions based on gender stereotypes (psychological violence), gender-based discrimination (economic violence), sexual harassment to sexual coercion or rape (sexualized violence). As such, gender-based violence constitutes an obstacle to the fulfilment of the functions of universities and has an increased negative impact on access to education for marginalised groups of students. Using a case study method, this paper examines what solutions to gender-based violence have been adopted at the Faculty of Law of Charles University as of June 2022 and how the institutional solutions are reflected by those involved in their development. The theoretical contribution of the analysis of the process of institutional norm creation through the perspective of socio-legal studies and feminist critique of law lies in the identification of several types of resistances to fulfilling the obligation to create a safe learning and working environment by regulating gender-based violence as a type of undesirable social behaviour through internal regulations. These are passive resistances consisting of deliberate ignorance about the study and working environment at the Charles University, Faculty of Law, self-exclusion of men from the process of developing solutions, and misinterpretation of the concept of gender-based violence. It also involves active resistance by labelling those involved in the development of solutions as an interest group, and themselves as victims of pressure from this group. The practical contribution of the thesis is the identification of solution gaps in light of the 7P concept, consisting of the absence of an internal regulation, prevention measures and data collection on prevalence. The solutions adopted, consisting of the launch of a reporting platform and the establishment of an ombudsman function, lower the threshold for reporting specific incidents, but do not contribute to their prevention, guarantee the protection of victims during the proceedings, or offer the promise of a fair sanction in the event that the conduct in question is proven. Reflecting on the process by which these instruments were adopted does not indicate a change in institutional culture as a whole, but rather a partial concession to an up-and-coming generation that, thanks to the changing social attitudes towards

feminism and gender (in)equality, has the courage to speak up with its demands, despite the risks to which these steps expose them personally.

Key words

Feminist legal critique, Feminist Institutionalism, Gender-based violence, Institutional measures, Prevalence, Prevention, Protection, Prosecution, Resistance, Socio-legal studies.

Přílohy

1. Text informovaného souhlasu

Informovaný souhlas s uskutečněním rozhovoru

1. Úvod

Jmenuji se Zuzana Andreska a pod vedením Mgr. Tomáše Friedela Ph.D (Katedra politologie a sociologie) pracuji na diplomové práci na téma: Řešení genderově podmíněného násilí na univerzitách: příklad Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

Zároveň působím jako výzkumnice v Národním kontaktním centru – gender a věda Sociologického ústavu Akademie věd ČR, kde v rámci projektu UniSAFE, financovaného Evropskou komisí v rámci rámcového programu Horizont 2020, realizuji kvalitativní výzkum, jehož cílem je nabídnout řešení genderově podmíněného násilí v univerzitním prostředí.

Výzkum bude realizován metodou případové studie, a to kombinací obsahové analýzy dokumentů a polostrukturovanými rozhovory. Obracím se na vás, abych vás pozvala k účasti na rozhovoru, jehož předmětem bude řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě.

2. Účel výzkumu

Cílem práce je:

1. porozumět procesu hledání řešení genderově podmíněného násilí na Právnické fakultě a jeho výstupů
2. kategorizovat tyto výstupy (navrhovaných řešení) pomocí teoretického modelu 7P, který staví na modelu 4P Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (prevence, ochrana, stíhání a politiky)
3. identifikace příp. mezer v navrhovaných řešeních z perspektivy 7P
4. identifikace příležitostí, či naopak bariér přijetí těchto řešení.

3. Účast na výzkumu a ochrana údajů

Pokud souhlasíte s účastí, znamená to, že se zúčastníte jednoho rozhovoru, který bude trvat přibližně jednu hodinu. Rozhovor může být veden osobně nebo online, na místě, které si vyberete. Rozhovor bude za předpokladu vašeho souhlasu zvukově zaznamenán, přepsán a pseudonymizován. Je zaručeno, že všechny zprávy a vědecké výstupy související s tímto

projektem nebudou obsahovat žádné identifikovatelné údaje. K audiozáznamu, a tedy neanonymizovaným údajům, i přepisu budu mít přístup pouze já. Zvukový záznam bude nejpozději na konci realizace výzkumu zničen.

Zpracování osobních údajů v rámci tohoto výzkumu je realizováno pouze pro účely vědeckého výzkumu. Všechny shromážděné osobní údaje budou uchovávány v bezpečí a žádné osobní údaje nebudou uchovávány déle, než je nezbytné pro účely, pro které byly shromážděny.

V případě dotazů týkajících se tohoto výzkumu se můžete obrátit přímo na mě na emailové adrese zuzana.andreska@gmail.com nebo na vedoucího této práce Mgr. Tomáše Friedela Ph.D na emailové adrese friedel@prf.cuni.cz.

4. Prohlášení účastníka/účastnice

Svým podpisem zde prohlašuji, že jsem se seznámil/a s výše uvedeným a dobrovolně souhlasím s rozhovorem pro účely tohoto výzkumu.

Jméno účastníka/účastnice výzkumu:

Podpis:

Jméno autorky výzkumu: Zuzana Andreska

Podpis:

Datum:

2. Email děkana z 31. 5. 2021

Informace k současné situaci

sekretariat@prf.cuni.cz <sekretariat@prf.cuni.cz>

31. května 2021

v 20:06

Vážené členky a vážení členové akademické obce,

obracím se na Vás v návaznosti na články v médiích, kde se objevovala i naše fakulta. Jednalo se zejména o neakceptovatelné jednání, které je připisováno jednomu (dnes již bývalému) poslanci, který je ale zároveň i naším absolventem. Článek, který téma přinesl, je zde <https://a2larm.cz/2021/05/chovani-dominika-feriho-je-verejne-tajemstvi-zeny-popsaly-traumatizujici-zkusenosti-s-mladym-politikem/> (jde o článek Deníku N a A2larm).

K věci jsem vydal i jménem vedení vyjádření, které najdete na stránkách fakulty (zde <https://www.prf.cuni.cz/aktuality/stanovisko-dekana-k-informacim-o-chovani-byvaleho-studenta-dominika-feriho>).

Většina věcí, které se probíraly, nemají přímou vazbu na fakultu, a v obecné rovině fakulta ani nemá disciplinární pravomoc vůči bývalým studentům. Přesto tato záležitost ukázala, že je potřeba posílit systémové nástroje, které mají podobným problémům předcházet. Vidím potřebu přiblížit univerzitní mechanismus, který je v takových situacích k dispozici (<https://cuni.cz/UK-10836.html>), a posílit jej.

Proto v příštích dnech posílíme osvětu o již existujících mechanismech a, jak jsem ve výše zmíněném vyjádření přislíbil, do září přidáme i komplexnější návrh postupů na fakultní úrovni. Na něm již nyní pracujeme. Zde by mělo mít své místo zasílání podnětů či ombudsman/ka. Přidání fakultních nástrojů je zamýšleno především jako podání fakultní pomocné ruky, která poskytuje radu, nasměrování či krizovou intervenci. A byť bude jistě možné zahájit v závažných neanonymních případech disciplinární řízení, nebude se samozřejmě jednat o nějaký speciální vyšetřovací mechanismus. Pokud byste

chtěli na přípravě systémových nástrojů spolupracovat, prosím, napište mi.

Zároveň Vás v reakci na probíhající diskuse poprosím o vyplnění anonymního dotazníku, který naleznete zde: <https://forms.office.com/r/zzzLtUAt9z> . Ten je určen pro ty z Vás, kdo mají zkušenosti s nevhodným chováním na půdě fakulty či na akcích spojených s fakultou a který poslouží ke zmapování situace. Dotazník cílí nejen na obtěžování se sexuálním podtextem, ale také například na zneužívání mocenské pozice zakládající ponižující či urážlivé situace. Vedení fakulty je odhodláno učinit všechny kroky k tomu, aby se na fakultě podpořilo prostředí vzájemné ohleduplnosti, slušnosti, respektu a kolegiality, v němž nikdo nezneužívá svého postavení.

Věřím, že tato opatření přispějí k tomu, aby byla naše fakulta prostředím, jaké jsme napsali do návrhu strategického plánu: férovým, otevřeným, přátelským, založeným na respektu a spolupráci.

S pozdravem

Jan Kuklík, děkan

Tento email v SIS / This message in SIS:

https://is.cuni.cz/studium/omne/index.php?do=email&doe=email_detail&mail_id=67226412

3. Email děkana z 13. 12. 2021

Sdělení děkana

webmaster@prf.cuni.cz <webmaster@prf.cuni.cz> 14. prosince 2021 v 11:00

Vážené studentky, vážení studenti,

níže bych Vám rád zaslal krátké vyhodnocení dotazníku, kterým vedení PF UK v červnu 2021 zjišťovalo zkušenosti s chováním, které respondenti považují za nevhodné či obtěžující. Chtěli jsme zjistit, jaké mají studenti a studentky a zaměstnanci a zaměstnankyně fakulty zkušenosti s nevhodným či obtěžujícím jednáním na fakultě či na akcích spojených s fakultou. V dotazníku jsme získali více než 200 odpovědí, polovina z nich zmiňovala zkušenosti s takovým jednáním. Dotazník byl anonymní, a posloužil proto především k adekvátnímu nastavení připravovaného souboru opatření, která mají nevhodnému jednání zamezit.

Ptali jsme se, zda respondenti podobné chování zažili, a o jaké chování se jednalo. Zajímalo nás nejen obtěžování se sexuálním podtextem, ale jakékoli nevhodné či obtěžující chování například zneužívání mocenské pozice zakládající ponižující či urážlivé situace; respondenti mohli sami napsat, jaké situace pod těmito pojmy vnímají. Důležitým zjištěním bylo, že velká většina situací probíhá zcela v pořádku. Problematické body se ale objevily. Nejčastějším popisovaným problémem byly nevhodné poznámky s genderovým podtextem a arogantní chování zkoušejících při zkoušce. I když se jednalo o relativně malé množství případů z velkého množství situací, kde se dostávají do kontaktu vyučující se studenty a studentkami, či obecně členové a členky akademické obce na obou stranách, stále to byl největší počet shodně definovaného nevhodného chování. Samostatným bodem byly opakované zmínky o seznamovacím kursu a velmi nevhodně formulovaném úkolu souvisejícím se svlékáním na stanovišti v rámci bojové hry. V odpovědích byly také zmínky o šikaně, obtěžování či nevhodné komunikaci mezi studenty a studentkami. Ani tu nelze tolerovat, a to ani v online prostoru.

Z dotazníku je zřejmé, že se vztahům mezi členy a členkami akademické obce musíme věnovat. Na PF UK chceme vytvářet prostředí vzájemné ohleduplnosti, slušnosti, respektu a kolegiality, v němž nikdo nezneužívá svého postavení. Pohovořil jsem s několika

vyučujícími, kteří byli zmiňováni opakovaně, abych je upozornil na to, že jejich vystupování může být vnímáno negativně, a vyslechl si také jejich pohled na věc. V případě potřeby jsem pak přijal opatření, aby se situace neopakovala. V případě úkolu u bojové hry jsem učinil opatření, aby se podobné jednání už neopakovalo, jasné informace byly sděleny všem, kdo fakultní a spolkové seznamovací kurzy pořádají. Za dobrý výsledek považuji, že jsme pokročili v přípravě komplexního systému, který zamezí podobnému jednání v budoucnu. Nejde jen o zřízení institutu ombudsmana, kde je potřeba jej provázat se stávajícím a plánovaným systémem v rámci univerzity i s dalšími orgány fakulty, ale také o zřízení platformy, skrze kterou bude možné adresovat podněty více osobám, o podanou pomocnou ruku pro všechny, kdo mají s daným jednáním zkušenosti, a především o vzdělávání a prevenci. Práci na tomto komplexním systému se věnujeme již od června. Kolegium děkana 10. 6. 2021 projednalo návrh možných opatření, věnoval se jim i Akademický senát PF UK a většina z tam zmiňovaných opatření již byla nebo je realizována (pro informaci přehled učiněných kroků příkládám).

A dovolte mi obrátit se ještě zvlášť na ty z Vás, kdo jste napsali o svých zkušenosti. Velmi si toho vážím. Rádi Vám odpovíme na otázky o chystaných krocích podrobněji. Když budete chtít, ozvěte se dr. Honuskové (honuskov@prf.cuni.cz), a přijďte si s námi popovídat o tom, zda plánovaný mechanismus reaguje i na to, co jste napsali Vy. Víím, že jste psali do dotazníku anonymně. To zároveň znamená, že Vás nemohu oslovit přímo. Proto nabízím alespoň tuto cestu.

O plánovaném mechanismu ale budeme samozřejmě rádi diskutovat se všemi, koho toto téma více zajímá, rádi Vám povíme o chystaných krocích. Informace je možné nalézt v zápisech z Kolegia děkana a z Akademického senátu, souhrn bude v nejbližší době i v podsekcí na našich webových stránkách, a také jsme jej zaslali v příloze tohoto emailu. Budeme ale rádi, když se nám ozvete i Vy ostatní, pokud budete mít o další informace zájem, a my připravíme setkání, kde si budeme moci více popovídat.

S přáním klidných dní,

prof. JUDr. Jan Kuklík, DrSc.
děkan

V Praze dne 13. 12. 2021

Tento email v SIS / This message in SIS:

https://is.cuni.cz/studium/omne/index.php?do=email&doe=email_detail&mail_id=715687

[43](#)

Shrnutí učiněných kroků ve věci systémových opatření k 13. 12. 2021 – pracovní (podkladový) materiál

29. 5. pověření dr. Honuskové přípravou systémových opatření avizovaných na Kolegiu děkana (*zejm. zřízení ombudsmana, návrh postupů, jak řešit případy nevhodného chování*) včetně uspořádání kulatého stolu k problematice nevhodného chování se sexuálním podtextem a dalším souvisejícím otázkám“. Děkan se zavázal **předložit v září návrh systémových opatření akademickému senátu.**

29.-30.5. vytvoření dotazníku ke zjištění toho, jak vypadá situace v oblasti nevhodného chování na fakultě. Pro respondenty byl otevřen dne 31. 5.

10.6. Kolegium děkana schválilo návrh systémových opatření vytvořených dr. Honuskovou (příloha zápisu KD).

15.6. kulatý stůl s externími odborníky (zástupkyně V jednom kole, Konsent, Ženy v právu, In Iustitia), první reflexe navržených systémových opatření.

24. 6. představení návrhu systémových opatření akademickému senátu.

V průběhu letních měsíců zpracování dat z dotazníku, po debatách na zářijových zasedáních Kolegia děkana byl materiál dne 7. 10. schválen. Po vyhodnocení dotazníku proběhla druhá reflexe navržených systémových opatření.

V průběhu letních měsíců dále dojednáno a realizováno: informování organizátorů fakultních a spolkových seznamovacích kursů, zajištění průběhu, studium materiálů, jednání s možnými ombudsmany a ombudsmankami.

7. 10. představení **vyhodnocení dotazníku Akademickému senátu PF UK**, diskuse o pojetí funkce ombudsmana.

3. 11. představení platform pro správu podnětů za účasti senátorů a senátorek.

(v listopadu neproběhlo standardní zasedání AS, pouze volební)

9.12. výběr platformy pro správu podnětů.

Průběžně: komunikace s desítkami osob uvnitř i vně fakulty, podnětná byla též komunikace s ombudsmankou FAMU, zástupci platformem pro správu podnětů, externími odborníky a pracovníky rektorátu UK. Formulace vyjádření do médií či komunikace s médií. Studium materiálů.

Níže je uveden původní návrh systémových opatření s vyznačením toho, co je již hotové.

Mechanismus PF UK (původní návrh s informacemi k 13. 12. 2021)

naváže na univerzitní. Buď tak, že se s nimi rovnou prováže, anebo bude někde třeba je přiblížit, a budou i na úrovni fakultní. Jedná se o **systémová opatření**, ne jednu či dvě věci.

Komu je určen: všem, tedy i doktorandům i vyučujícím i dalším pracovníkům.

Věcný rozsah:

- a) sexuální a genderově podmíněné obtěžování a násilí (návaznost na univerzitní mechanismus),
- b) závažná porušení etického kodexu a další nevhodné chování (nevhodné narážky z důvodu rasy, genderu apod.) týkající se studentů, doktorandů i vyučujících.

Jde primárně o situace, když se tyto věci objeví ve vztahu s mocenským prvkem, případně tam, kde hraje fakulta alespoň nějakou roli. Pomocnou ruku ve smyslu nasměrování ale nabídneme všem, kdo jsou členové akademické obce.

Jde o **předcházení i řešení**.

Nejbližší kroky:

1. **popsání toho, co je nyní** (univerzitní mechanismus nahlašování nežádoucího jednání, univerzitní poradenství, etická komise, disciplinární řízení na PF UK, policie...) – téměř hotovo
2. **zjištění situace** na PF UK, včetně toho, co je vnímáno jako nežádoucí (anonymní dotazník) – zajištěno, zpracováno, projednáno

3. zjištění **inspirace**: 1. v zahraničí, 2. v ČR (výzkum), 3. setkání s externími odborníky (kulatý stůl 15. 6.) – hotovo
4. **nastavení systémových opatření** na PF UK (k funkčnímu nastavení bylo nutné zajistit věci uvedené výše):
 - a. **informovanost**
 - i. plakáty/webové stránky/FB návod, jak postupovat a na koho se obrátit – zde je nutno určit, jak bude vypadat mechanismus (tj. mechanismus pro podněty, ombudsman), aby mohl být popsán pro web atd.
 - ii. informování na seznamovacích kursech – hotovo, nutno naplánovat vhodný formát pro další roky
 - b. návrh materiálu ke konkretizaci etického kodexu a vymezení nevhodného chování (**návrh mantinelů k diskusi**) – zatím nepřipraveno, nezdá se to nyní jako vhodné opatření, resp. nikoli v tom původním plánovaném pojetí
 - c. **pravidelné zjišťování informací** – z dotazníku je zřejmé, že bude opakované zjišťování situace vhodné – provázáno se systémem podnětů (platforma)
 - d. **ombudsman/ka** (ukotvení ve fakultní struktuře, promyšlení vztahu k jiným orgánům, zajistit důvěru), nutno navázat na vznikající strukturu na RUK, koncepčně připravit a projednat na Kolegiu děkana a Akademickém senátu – projednáváno, diskuse zatím nevedla k rozhodnutí
 - e. podávání **podnětů** mailem/ schránka/ software, provázání s univerzitním mechanismem – v návaznosti na dotazník, zahraniční inspirace, diskusi s odborníky a informování se o možnostech, které současné online systémy skýtají, se to jeví jako žádoucí a důležitá věc, možná nejdůležitější ze všech kroků. Připraveno k rozhodnutí (platforma). Z dotazníku vyplývá nutnost rozpracovat systém „red flags“, nemožnosti potkat osobu u zkoušky atd., rozpracováno.
 - f. **podaná ruka** (rozcestník „co dělat, když“) i pro případy, které nejsou spojeny s fakultou jinak než tím, že jde o naše zaměstnance/studenty. V návaznosti na dotazník se jeví jako důležité opatření. Vytipovány externí subjekty, otázka financování.
 - g. **vzdělávání** jako jedna z činností ombudsmana/ky.

5. **rozšířit pravidla pro spolky** + debatovat o porozumění pravidlům – v pravidlech již nyní řada věcí obsažena, při každoročních jednáních se spolky bude akcentováno (děkan zajistil pro rok 2021), dále byly v průběhu léta spolky písemně informovány ve věci seznamovacích kursů.

4. Email děkana z 16. 2. 2022

děkanawebmaster@prf.cuni.cz <webmaster@prf.cuni.cz> 16. února 2022 v 11:03

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

dovoluji si Vás oslovit se začátkem letního semestru 2022. Vítám Vás v něm a přeji nám, aby byl tento semestr co nejvíce podobný těm z doby předcovidové.

Dále bych Vám rád oznámil, že Právnická fakulta UK vyhlašuje výběrové řízení na ombudsmana tak, jak v květnu 2021 slíbil tehdejší děkan prof. Kuklík, a zároveň spouští platformu pro podávání podnětů jako předstupeň zřízení této pozice. Plně sdílím závazek prof. Kuklíka vytvořit funkční systém, který zajistí udržení korektního a respektujícího prostředí pro všechny na fakultě, a jsem rád, že se podařilo postoupit dále.

V obou věcech jde o součást širších aktivit, které se týkají podpory vyučujících, studujících a zaměstnanců fakulty. Jedná se o oblast, kterou velmi podporuji a budeme se jí v kolegiu děkana v příštích měsících dále věnovat. Více informací k tomuto tématu naleznete na internetové stránce věnované podpoře a pomoci (<https://www.prf.cuni.cz/podpora-zamestnancu-a-studentu>). Zmíněná platforma pro podávání podnětů je pak k dispozici na webové stránce <https://www.upozorneni.nntb.cz/cs/>. Pokud byste chtěli podat podnět, heslo (“přístupový kód”) pro vstup na platformu je PFombudsman. Více informací k jejímu fungování naleznete na výše zmíněné internetové stránce.

Přeji Vám úspěšný letní semestr

Radim Boháč

Tento email v SIS / This message in SIS:

https://is.cuni.cz/studium/omne/index.php?do=email&doe=email_detail&mail_id=73478732

5. Otevřený dopis

Katedra právních dějin Právnické fakulty Univerzity Karlovy

Akademický senát Právnické fakulty Univerzity Karlovy

Za fakultu rovnější: Otevřený dopis ve věci zastoupení kvalifikovaných odbornic a odborníků na Mezinárodní konferenci „Proměny právního postavení ženy v průběhu historie”

Vážené členky a členové Katedry právních dějin, akademický senáte, vážené senátorky, vážení senátoři,

my, studenti*ky PF UK, absolventi*ky a podporovatelé*ky, se na Vás obracíme ve věci zastoupení kvalifikovaných odborníků a odbornic na Mezinárodní konferenci „Proměny právního postavení ženy v průběhu historie”. S vědomím, že postavení žen je rezonujícím tématem jak ve společnosti, tak na fakultě, bychom společně chtěli*y obdobné budoucí konference zlepšit.

Ve dnech 1. – 2. 12. 2021 proběhla na Právnické fakultě Univerzity Karlovy konference nazvaná Proměny právního postavení ženy v průběhu historie. Úvodní příspěvek nazvaný Klady a zápory ženské emancipace prezentovala JUDr. Daniela Kovářová. Prezentace paní doktorky se opírala pouze o nepodložené domněnky, postrádala akademickou úroveň a strukturu⁴⁵³, zato obsahovala nemálo genderových stereotypů⁴⁵⁴. Příspěvek proto považujeme za naprosto nevhodný a nedůstojný akademické půdy. V rámci svých minulých veřejných vystoupení JUDr. Kovářová také bagatelizovala problémy obětí sexuálního obtěžování (viz např. *Výzva: Muži mě obtěžují celý život a doufám, že budou dál. Exministyne spravedlnosti kritizuje kampaň #MeToo*⁴⁵⁵ nebo *Muži, ženy a dívčí války. Kauza Feri otevřela řadu mužsko-ženských debat, v nichž se zapomíná na staré dobré*

⁴⁵³ Například zcela nepodložená věta o pozitivní diskriminaci v Istanbulské úmluvě, která nesouvisela s přednášeným tématem, nebo označování neochoty mužů uzavírat sňatek jako následek feminismu

⁴⁵⁴ Například že péče o děti by měla být na ženách

⁴⁵⁵ <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/muzi-me-obtezuji-cely-zivot-a-doufam-ze-budou-dal-exministryne-spravedlnosti-kritizuje-kampan-metoo-40009>

pravdy a postupy, vyzkoušené mnoha generacemi lidstva⁴⁵⁶), což je na půdě naší školy – vzhledem k nedávným okolnostem – velmi živé téma. Obraz Právnické fakulty jak v České republice, tak v zahraničí, je pro nás důležitý. Stejně tak jsme přesvědčenyⁱ, že instituce by měla vytvářet prostředí, které citlivě vnímá životní situace všech studentů a studentek. Z těchto důvodů máme za to, že zařazení takovéto přednášky, navíc jako úvodní, není jen nešťastné, ale také poškozující jméno fakulty a vysílající minimálně nevlídný signál směrem ke studentstvu.

Obecně vnímáme poměrové zastoupení žen a mužů na konferenci (která se rovného postavení žen v právu přímo týká) kladně (14:10 ve prospěch žen). Vážíme si také Katedry právních dějin za organizaci konference na toto téma. Volba úvodního příspěvku však ukázala, že přestože se problematice genderového pohledu na právo, včetně jeho historických souvislostí, řada právníků^{*ček} věnuje (velká část dokonce z naší fakulty), viz například nedávno vydaný sborník *Mužské právo*. Jsou právní pravidla neutrální? editorek Kateřiny Šimáčkové, Pavly Špondrové a Barbary Havelkové (Wolters Kluwer, 2020), je dáván prostor lidem, kteří ve výsledku mnoho posluchačů^{*ek} odradí od zbytku konference. Pro pořádající tedy nemusel být problém k danému tématu oslovit někoho, kdo se mu odborně věnuje, publikuje v něm, a to bez stereotypů a zlehčování genderově podmíněného a sexualizovaného násilí. Konferenci, která se prezentuje jako mezinárodní, a tedy řešící i jiný, než český kontext, vnímáme jako nedostatečnou rovněž z hlediska prezentovaných témat. Společnost nebyla a není homogenní, proto nerozumíme, proč se alespoň jeden z příspěvků nezabýval některou z oblastí rasových, etnických menšin, lidí minoritní sexuální orientace, zdravotně tělesně postižených či otázkami ženské chudoby a podhodnocení péče.

Domníváme se, že výše uvedené nedostatky týkající se konference mohou být odrazem strukturálních problémů fakulty v oblasti genderové rovnosti. Nelze si například nevšimnout minimálního podílu přednášejících a zkoušejících žen u předmětů

⁴⁵⁶ <https://danielakovarova.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=772448>: “Ženy a muži si nejsou rovni. Že nesouhlasíte?”

Chcete mi před nose mávat Listinou základních práv a svobod a dokazovat rovnost pohlavím před zákonem?

Inu, zákony si schovejte k soudu a do diplomových prací, protože právo je jen teorie, zatímco skutečný život probíhá podle docela jiných pravidel.”

zaštiťovaných Katedrou právních dějin, která byla současně pořadatelem celé konference. Rovněž nedávná diskuze, která na fakultě během letošního roku proběhla o tématu sexuálního obtěžování svědčí o jistých deficitech fakulty v této oblasti. Jedním z příkladů problematiky je nedostatek mechanismů usnadňujících studentstvu, které bylo ponižováno během zkoušky či zažilo na škole nevhodné chování, se ozvat. Jsme přesvědčeni*y, že na odstraňování institucionální nerovnosti by měly orgány fakulty i nadále pracovat a to jak děkan a vedení, tak i akademický senát. Orgánům chceme zároveň poděkovat za vznášení těchto témat například během diskuze kandidátů na děkana. V rámci systémového řešení bychom mohli*y – jako fakulta - uspořádat genderový audit (např. od NKC - gender a věda), sepsat genderový akční plán⁴⁵⁷ (např. univerzita ETH v Zürich: Gender Action Plan) či plán genderové rovnosti⁴⁵⁸.

Navrhujeme ke zvážení, aby v budoucnu byli*y na podobné konference oslovováni*y a vybíráni*y odborníci*ce, a to jak z řad vyučujících, tak externistů*ek, které se problematikou akademicky zabývají. Určitě nabízíme naši součinnost ve společném odstraňování strukturálních problémů způsobujících bagatelizaci témat jako je rovné zastoupení mužů a žen a genderově podmíněné násilí.

Chtěli*y bychom vytvářet prostředí, ve kterém se všichni budou cítit dobře.

S důvěrou,

Studentky a studenti PF UK, absolventky a absolventi PF UK, akademičtí pracovníci a další podporovatelé

Autorka⁴⁵⁹ - studentka 3. ročníku PF UK

Autorka - studentka 4. ročníku PF UK

⁴⁵⁷ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

⁴⁵⁸ <https://genderaveda.cz/horizont-evropa/>

⁴⁵⁹ Anonymizováno autorkou této diplomové práce jako symbolu odmítnutí vnímání problematiky genderově podmíněného násilí jako problému jednotlivců.

6. „Antidopis“

Akademický senát Právnické fakulty Univerzity Karlovy Dekan Právnické fakulty Univerzity Karlovy

Vážený pane děkane Kuklíku, vážený pane nastupující děkane Boháči, vážené senátorky a asenátoři,

píšeme Vám znepokojení hlasy na naší fakultě, které volají po omezení svobody projevu v univerzitním prostředí.

Svoboda projevu je nezbytným prvkem konstruktivní společenské diskuse. Snad nejlépe tuto skutečnost v historii osvětlil John Stuart Mill, známý zastánce občanských svobod a volebního práva žen. Svobodu projevu podporoval především dvěma argumenty vycházejícími z pozic klasického liberalismu. Prvním z nich bylo, že cenzura pravdivého pohledu lidem odpírá vůbec přístup k této pravdě. Hájit svobodu slova má však podle něj smysl i za předpokladu, že se v debatě objeví pohled, který pravdivý není. A to proto, že tak vytváříme platformu pro jeho vyvrácení a snazší rozpoznání pravdy o světě.

Univerzitní prostředí poskytuje pro toto tříbení myšlenek obzvláště vhodnou platformu. Zde se setkávají, diskutují a hledají společná východiska lidé rozmanitého původu a politického přesvědčení. Je nevyhnutelné, že se jejich pohledy někdy střetnou. Fakulta však nemá v této roli hrát arbitra pravdy. Naopak pouze pestrá paleta názorů a jejich pročišťování neustálou diskusí povede k naplňování konceptu tržiště idejí, jehož prostřednictvím se společnost může posouvat vpřed.

Nedávny a Vámi pravděpodobně zaznamenaný dopis proti vystoupení paní doktorky Kovářové na naší fakultě požadoval nepřiměřený zásah do svobody projevu na akademické půdě. Přes jeho odstranění z veřejné dostupnosti věříme, že má cenu se jím vážně zabývat. Prosakuje z něj totiž toxická ochota omezit a podkopat konstruktivní dialog, která dosud na naší univerzitě neměla ve větší míře místo.

K nalezení pravdy je třeba slyšet i názory nepopulární, kontroverzní či pobuřující. Fakulta nemá sloužit jako štít před podobnými názory. Fakultní orgány nemají rozhodovat o vyřazení určitého pohledu z diskuse, a to i kdyby se s ním většina akademické obce neztotožňovala.

Na druhou stranu je zřejmé, že svoboda projevu nemůže být absolutní. Výzvy k násilí, lživé osočování dalších osob, porušování zákonných práv druhých a další podobné projevy si skutečně prostor na fakultě nezaslouží, jelikož znemožňují vést diskusi v uctivém a konstruktivním duchu.

Není to tak, že se bezvýhradně ztotožňujeme s názory paní doktorky Kovářové. Bez ohledu na obsah jejího projevu ale odmítáme nepřiměřené omezování diskuse na akademické. Každý názor má dostat prostor být slyšen a obhájit svůj přínos. Věříme, že roky, kdy bylo v naší zemi na denním pořádku prosazování umělé ideologické čistoty, už jsou dávno za námi.

Je to právě na Právnické fakultě, kde se učíme o ústavou garantovaných základních svobodách, ke kterým patří i svoboda projevu. Kde jinde než zde by měla vzkvétat svobodná diskuse a třibení myšlenek, které jsou důležitým společenským mechanismem v liberální demokracii? Kde jinde než zde by se mělo navazovat na Masarykovo *Demokracie znamená diskusi*? Rezignovat na svobodu slova znamená pošlapat základy, na kterých stojí demokratické zřízení naší společnosti.

Přestože zmiňovaný dopis proti paní doktorce Kovářové byl odstraněn a od fakulty žádné systematické potlačování názorů nepocítujeme, svoboda projevu je dle našeho názoru hodnota, o kterou je třeba se neustále starat a jejímuž neuváženému omezování je nutné se bránit.

Po fakultních orgánech proto nadále žádáme garanci svobodné a uctivé diskuse na akademické půdě. Radikální omezení svobody projevu považujeme za potenciálně fatální pro další rozvoj nejen zdravého univerzitního prostředí, ale i liberální demokracie v naší zemi. Jedině při zachování jejích základních principů se nám může podařit vytvořit společnost vyspělou, sebevědomou a občansky uvědomělou.

S důvěrou,

Autor⁴⁶⁰ – student PF UK

Autorka – studentka PF UK

(Pro dotazy upřesňujeme, že podpisy u dopisu shromažďovat neplánujeme)

⁴⁶⁰ Anonymizováno autorkou této diplomové práce jako symbolu odmítnutí vnímání problematiky genderově podmíněného násilí jako problému jednotlivců.