

Kodex chování v Ústavu termomechaniky AV ČR

1 Preamble

Posláním Ústavu termomechaniky AV ČR, které spočívá v uskutečňování výzkumu a šíření jeho výsledků, má mimořádný celospolečenský význam. K jeho naplňování je nezbytná spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň a důvěra a podpora veřejnosti. Ústav termomechaniky AV ČR má zájem předcházet vzniku nežádoucího chování, které by mohlo ohrozit spokojenost, bezpečnost a motivaci osob působících v Ústavu termomechaniky AV ČR nebo poškodit důvěryhodnost Ústavu termomechaniky AV ČR. Proto se zaměstnancům ukládá seznámit se s následujícími předpisy a řídit se jimi:

- Etickým kodexem vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky*, jež nabyl účinnosti dne 16. dubna 2024, a jeho případnými pozdějšími verzemi.
- Kodexem chování v Akademii věd ČR* (dále jen „Kodex chování“), jež byl vydán pokynem Akademické rady AV ČR č. 6/2024 dne 28. května 2024, a jeho případnými pozdějšími verzemi.

2 Rozdíl mezi Etickým kodexem vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky a Kodexem chování v Akademii věd ČR

Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky:

Zaměřuje se na otázky související s *vědecko-výzkumnou činností* vykonávanou na pracovištích Akademie věd ČR, například se zásadami publikování, zachováváním objektivitu výzkumu a principů vědecké práce, zásadami pro posuzovatelskou a expertní činnost apod. Týká se zejména pracovníků výzkumu.

Kodex chování v Akademii věd ČR:

Zaměřuje se na otázky *spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí* a týká se všech fyzických osob působících na pracovištích Akademie věd ČR bez ohledu na jejich pracovněprávní vztah, pracovní zařazení, zásluhy, zkušenosti nebo akademické hodnosti, a to včetně studujících a externě spolupracujících osob. Kodex chování doplňuje, upřesňuje a podporuje Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky, zejména v jeho ustanoveních týkajících se obecných mravních principů, zásad chování mezi kolegy a kolegyněmi nebo chování autorit. Kodex chování také vysvětluje pojmy, jako jsou *respekt*, *násilí na pracovišti* či *genderově podmíněné násilí*.

Oba kodexy dopadají na různé dotčené skupiny osob popsané v následující tabulce.

	Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti	Kodex chování
Výzkumní pracovníci a pracovnice a studující osoby zaměstnané na pracovištích AV ČR	✓	✓
Ostatní osoby zaměstnané na pracovištích AV ČR (administrativa, technické a podpůrné profese)		✓
Ostatní osoby působící na pracovištích AV ČR, které nejsou na pracovištích AV ČR zaměstnané (studující na VŠ, SŠ, hostující osoby)	✓	✓

Kodexy se týkají následujících okruhů činností:

	Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti	Kodex chování
Vědecko-výzkumná činnost	✓	✓
Vzdělávání (vedení studujících, doktorandů a doktorandek)	✓	✓
Ostatní pracovní činnosti		✓

Při porušení zásad chování se použijí různé postupy v závislosti na tom, kterého kodexu se porušení týká:

Kodex, jehož ustanovení bylo porušeno	Doporučený postup
Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky	Věc projednává nadřízená osoba na příslušné úrovni v Ústavu termomechaniky AV ČR nebo Komise pro etiku vědecké práce AV ČR.
Kodex chování v Akademii věd ČR	Věc projednává nadřízená osoba na příslušné úrovni v Ústavu termomechaniky AV ČR, případně Ochránce práv zaměstnanců Ústavu termomechaniky AV ČR nebo Ochránce práv Akademie věd ČR (jsou-li tyto pozice zřízeny).

3 Účinnost

Tato interní norma nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2025.

V Praze dne 27. března 2025

doc. Ing. Miroslav Chomát, CSc.
ředitel ústavu

Přílohy

Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky, verze z 16. dubna 2024 (dostupný na adrese <https://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/Etický-kodex-vedeckovyzkumne-cinnosti-v-Akademii-ved-Ceske-republiky/>)

Kodex chování v Akademii věd ČR, verze z 28. května 2024 (dostupný v intranetu Akademie věd ČR na adrese https://interni.avcr.cz/Dokumenty/Interni_normy/)

Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky

Motto: „Jít za poznáním, to je, pane, život svrchovaně činný. Když řeknete věda, říkáte tím také úsilí, trpělivost, vytrvalost, obětavost, poctivost – samé požadavky života činného – a života mravního.“

(T. G. Masaryk v Karel Čapek: Hovory s T. G. Masarykem)

I. Obecné zásady

Zaměstnanec AV ČR¹:

- a. se ve své práci řídí základními mravními principy a hodnotami akademického prostředí, mezi které patří zejména:
 - I. svoboda bádání
 - II. spravedlnost
 - III. rovný přístup
 - IV. odpovědnost
 - V. čestnost
 - VI. svědomitost
 - VII. důvěra
 - VIII. respekt k druhým
- b. nepřipustí, aby došlo ke střetu zájmu vyplývajícího z jeho postavení na pracovišti AV ČR a s ním související činnosti a jeho soukromého zájmu; ctí Akademii věd i tím, že svými dalšími aktivitami neohrožuje její činnosti;
- c. věnuje se prováděnému výzkumu s plným pracovním i osobním nasazením odpovídajícím velikosti jeho pracovního úvazku. Úhrn jeho smluvních pracovních úvazků zpravidla nepřekročí 1,5násobek pracovního úvazku;
- d. vyžaduje od svých spolupracovníků chování, které je v souladu s těmito zásadami;
- e. neobhájí a nekryje chování, které je v rozporu se zásadami uvedenými v tomto kodexu, a to ani poukazováním na nutnou poslušnost či loajalitu;
- f. považuje vědu a výzkum za integrální součást kultury a základ inovací a hájí je proti jejich možnému zpochybňování;
- g. vystupuje proti neetickému a nevhodnému užití vědeckých poznatků;
- h. rozšiřuje a prohlubuje své znalosti a usiluje o zlepšení svých odborných schopností;
- i. zachovává kritický postoj k vlastním poznatkům a výsledkům i k výsledkům svých spolupracovníků a je přístupný diskusi a věcným argumentům;
- j. obhájí svobodu vědeckého myšlení, vyjadřování, výměny názorů a informací;
- k. odmítá užívání nevědeckých přístupů a politicky či společensky předsudečných (např. rasistických, náboženských, nacionalistických) hledisek ve vědě;

¹ AV ČR se v tomto kodexu rozumí Akademie věd a její pracoviště. Výrazy označující osoby nebo funkce v tomto kodexu jsou užívány v genderově nepřiznakovém smyslu.

- l. dodržuje principy nestrannosti a nezávislosti na ideologických a politických tlacích a na zájmech nátlakových skupin;
- m. uznává a sám ve vědecké obci šíří zásady spolehlivé, důvěryhodné vědecké práce a odmítá jakoukoli vědeckou nepoctivost a porušení zásad uvedených v tomto kodexu;
- n. neváhá oznámit příslušným autoritám prohrašky proti etice ve vědecko-výzkumné práci, pokud o nich má vědomost, přičemž v případě, kdy vyčerpá všechny dostupné možnosti řešení věci pomocí vnitřních mechanismů Akademie věd podle kapitoly VI, může informace o těchto prohřešcích zveřejnit, aniž by tím nutně porušoval loajalitu k Akademii věd České republiky;
- o. neplýtvá materiálními zdroji a energiemi, snaží se omezovat klimatickou a ekologickou stopu své činnosti;
- p. snaží se posilovat institucionální odolnost Akademie věd ČR a vědomě zde nevytváří prostor pro nežádoucí působení cizí moci.

II.

Zásady výzkumné práce

Zaměstnanec AV ČR:

- a. zaměřuje svůj výzkum na rozšíření hranic vědeckého poznání a ku prospěchu společnosti;
- b. provádí výzkum tak, aby neohrozil společnost, životní prostředí či kulturní hodnoty;
- c. pokusy na zvířatech provádí s respektem k živým tvorům;
- d. při získávání, výběru a hodnocení dat vychází z obecných zásad (čl. I) při respektování specifiky své disciplíny. Za jednání neslučitelné se zásadami etického chování ve vědě se považují zejména: podvod, podvrh, plagiátorství, falšování, zkreslování, záměrný klam a odcizení, a to v kterékoli fázi procesu vědecko-výzkumné práce od záměru až ke zveřejnění výsledků;
- e. odpovídá za přesnost a objektivitu jím prováděného nebo bezprostředně koordinovaného výzkumu a uvědomuje si meze použitých metod zkoumání;
- f. při zveřejňování poznatků a výsledků k určitému problému odpovídá za jejich úplnost a ověřitelnost a nezkresleně je interpretuje;
- g. po zveřejnění uchovává primární data a dokumentaci všech podstatných výsledků po dobu obvyklou v příslušné disciplíně, pokud tomu nebrání jiné závazky či předpisy;
- h. odpovídá za účelné a efektivní využívání prostředků na výzkum a neduplikuje výzkum provedený jinde, pokud není potřebný k ověření, doplnění či porovnání výsledků;
- i. předává výsledky svého výzkumu nepodléhající utajení odborné veřejnosti a uvážlivě s nimi seznamuje širokou veřejnost s přihlédnutím k aktuálnímu stavu vědeckého poznání;
- j. neznevažuje vědecké postupy a respektuje jiný vědecký názor, jakož i pluralitu vědních disciplín;
- k. respektuje duševní vlastnictví, nevyvádí ho z pracoviště, kde bylo vytvořeno, ani jej nijak neznehodnocuje.

III.

Zásady zveřejňování poznatků a výsledků

Zaměstnanec AV ČR:

- a. má být uveden jmenovitě jako autor nebo spoluautor publikace, pokud tvůrčím způsobem přispěje k jejímu vzniku, např. k návrhu studií a pokusů a k jejich provedení, k analýze, interpretaci, teoretickému zpracování či modelování dat nebo k sepsání publikace, a pokud se spoluautorstvím souhlasí; vedoucí pozice na pracovišti automaticky nezakládá právo na spoluautorství;
- b. jako editor nebo hlavní autor společných publikací dbá na práva spoluautorů (nemění bez jejich vědomí text, učiní vše potřebné pro to, aby společná publikace vyšla bez zbytečných odkladů, uvědomí autory dílčích studií, nebude-li jejich text do publikace zařazen, informuje spoluautory o modalitách společné publikace);
- c. zasazuje svůj výzkum do kontextu aktuálního stavu poznání daného tématu a s ohledem na pravidla daného oboru odkazuje na předchozí zveřejněné práce. Při citaci nálezů a poznatků jiných autorů uvádí zřetelný odkaz na příslušný zdroj;
- d. cituje i podstatné práce, které nejsou v souladu s jeho vlastními výsledky a závěry;
- e. objeví-li ve svých publikovaných údajích významnou chybu, nebo je-li na chybu upozorněn, podnikne odpovídající kroky, např. dá vytisknout errata nebo jinou opravu, popř. publikaci retrahuje;
- f. nedělí zbytečně výsledky a poznatky do více publikací, aby si uměle zvýšil počet prací;
- g. záměrně nevyužívá eticky pochybných publikačních platforem;
- h. publikuje s cílem předat výsledky a poznatky odborné veřejnosti, ne pouze za účelem vykazání prací jako vědeckých výstupů;
- i. afiliace pracoviště může být použita pouze pro publikace, které byly alespoň částečně vypracovány v rámci vědeckého působení na daném pracovišti (v ostatních případech lze pracoviště uvést jako „present address“ u autora, který je v současnosti zaměstnancem pracoviště, ale výsledky získal na jiné instituci);
- j. nezískává citace vlastních prací cestou účelového spojení několika autorů o vzájemných účelových citacích svých prací.

IV.

Zásady chování ke spolupracovníkům

Zaměstnanec AV ČR:

- a. přijímá spolupracovníky ve výzkumu na základě objektivního ohodnocení jejich intelektuálních, etických a osobnostních charakteristik;
- b. vede-li výzkumný tým, dbá na korektnost a otevřenost ve vzájemné komunikaci a vystupuje se neodůvodněně autokratických metod řízení, a brání nepoctivému jednání způsobenému např. požadavky na výkon a odbornou soutěživost;
- c. posuzuje své spolupracovníky na základě dosažených výsledků a chová se k nim spravedlivě, nevyžaduje od nich činnosti, které nepatří k jejich povinnostem, a neklade na ně požadavky nepřiměřené jejich schopnostem a možnostem;

- d. předává slovem i osobním příkladem své znalosti, dovednosti a zásady dobrého chování ve vědě svým spolupracovníkům;
- e. nepřistupuje k jiným osobám diskriminačně, zejména nechová předsudky na základě rasy, etnického původu, národnosti, jazyka, ideologie, náboženského vyznání, víry, světového názoru, věku, pohlaví, sexuální orientace, fyzického handicapu, sociálního původu nebo majetkových poměrů;
- f. nedopouští se, ani nepodporuje jednání poškozující psychickou či fyzickou integritu jiných osob (zejména šikana, sexuální obtěžování nebo jiné formy agrese);
- g. nezneužívá své seniorní postavení či profesní autoritu k manipulativnímu jednání, zastrašování nebo vydírání, rozvíjí nezávislé, kritické myšlení a zodpovědný přístup k práci a respektuje právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum;
- h. podporuje kvalifikační růst podřízených výzkumných pracovníků i jejich badatelskou a publikační aktivitu a mezinárodní kontakty a uvádí je mezi autory publikace, pokud k jejímu vzniku tvořivě přispěli;
- i. vyvozuje důsledky z případného neetického chování svých spolupracovníků;
- j. podporuje pozitivní přístup k osobám se specifickými potřebami a zlepšování podmínek pro jejich působení v akademické komunitě.

V.

Zásady pro posuzovatelskou, hodnotící, oponentskou a expertní činnost

Zaměstnanec AV ČR:

- a. provádí jemu zadanou posuzovatelskou nebo jinou hodnotící činnost osobně;
- b. chrání duševní vlastnictví autorů posuzovaných rukopisů, návrhů projektů a zpráv; nepoužívá údaje obsažené v hodnocených podkladech k jinému účelu než k vypracování odborného posudku a neposkytuje je třetí osobě;
- c. neprodlužuje záměrně hodnocení posuzované práce, aby dosáhl vlastních výhod či výhod pro třetí osobu;
- d. odmítne vypracovat odborné stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasně upozorní; vystříhá se i dalších vědomých střetů zájmu;
- e. expertní stanoviska vyhotovuje zodpovědně a pouze z oblasti svého oboru a nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly ovlivnit vyznění tohoto stanoviska;
- f. při hodnotitelských a oponentních řízeních vychází z objektivních kritérií, dodržuje pravidla zadavatele a vyžaduje totéž od ostatních účastníků jednání.

VI.

Postup při řešení případů porušování zásad správného chování ve vědecko-výzkumné práci

Při porušení zásad tohoto kodexu se postupuje následujícím způsobem:

- a. věc je projednávána přímo na pracovišti AV ČR na úrovni jeho organizační struktury (k jejich řešení lze na příslušné úrovni ustavovat grémia (komise) ad hoc) nebo v Komisi pro etiku vědecké práce AV ČR;
- b. jednání probíhá v součinnosti všech zúčastněných stran, přičemž se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí;
- c. závěry řešení musí být oznámeny všem zúčastněným a musí obsahovat návrh opatření vedoucí k nápravě, pokud je porušení etiky vědecké práce zjištěno. Při tom lze v odůvodněných případech využít ustanovení čl. 65 Stanov AV ČR, popř. zákoníku práce.

Poznámky:

Pracovištím Akademie věd se doporučuje doplnit Etický kodex příslušnými oborovými specifiky.

Při vypracování Etického kodexu vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky byly použity následující materiály:

- *Etický rámec výzkumu, usnesení vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005;*
- *Evropská charta pro výzkumné pracovníky, 2005/251/ES, Úřední věstník Evropské unie ze dne 22. března 2005;*
- *Good Manners in Science; A Set of Principles and Guidelines, Polish Academy of Sciences, Committee for Ethics in Science, Third (amended) edition, Warsaw 2001;*
- *Rules of Good Scientific Practice, adopted by the Senate of the Max Planck Society on 24 November 2000;*
- *Memorandum on Scientific Integrity, All European Academies, Amsterdam 2003 (On standards for Scientific Research and a National Committee for Scientific Integrity, KNAW, NWO, VSNU, 2001);*
- *Singapore Statement on Research Integrity, 2010;*
- *The European Code of Conduct for Research Integrity, 2011;*
- *Montreal Statement on Research Integrity in Cross-Boundary Research Collaborations, 2013;*
- *The Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA), 2022*
- *Guidance on Authorship in Scientific Publications for Researchers Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR;*
- *Etické kodexy Univerzity Karlovy, GA ČR a Ústavu organické chemie a biochemie AV ČR.*

VII. Účinnost

Tento Etický kodex nabývá účinnosti dnem 16. 4. 2024.

Vyřizuje:
Kancelář AV ČR

Č. j.:
AVCR 3409/2024 SPO

URL:
http://interni.avcr.cz/Dokumenty/Interni_normy/

Interní předpisy

Akademie věd ČR

Pokyn Akademické rady Akademie věd ČR č. 6

ze dne 28. května 2024,

kterým se vydává Kodex chování v Akademii věd ČR

Pokyn rozeslán dne 10. června 2024

§ 1

Základní ustanovení

Tento pokyn je vydáván za účelem vytváření a kultivace spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí v Akademii věd ČR a na pracovištích Akademie věd ČR.

§ 2

Kodex chování v Akademii věd ČR byl schválen usnesením 35. zasedání Akademické rady AV ČR dne 30. 4. 2024. Vysvětluje pojmy, jako jsou respekt, násilí na pracovišti nebo genderově podmíněné násilí a deklaruje principy žádoucího chování osob.

§ 3

Kodex chování v Akademii věd ČR doplňuje, upřesňuje a tím podporuje Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd ČR, schválený usnesením LXIII. zasedání Akademického sněmu dne 16. 4. 2024.

§ 4

Kodex chování v Akademii věd ČR je uvedený v příloze tohoto pokynu.

§ 5

Účinnost

Tento pokyn nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2024.

prof. RNDr. Eva Zažímalová, CSc., dr. h. c.
předsedkyně AV ČR

Příloha:

Kodex chování v Akademii věd ČR

Kodex chování v Akademii věd ČR

Obsah

Preambule	1
1. Respekt	2
2. Nediskriminace	3
3. Násilí, obtěžování a šikana	3
4. Genderově podmíněné násilí	4
5. Poctivost, odpovědnost a spravedlivý přístup	5
6. Transparentnost a střet zájmů	5
7. Zvláštní odpovědnost osob ve vedoucích pozicích	6
8. Shrnutí	6
9. Závěrečné ustanovení	7

Preambule

Posláním Akademie věd České republiky je uskutečňování výzkumu, což v sobě zahrnuje stálou snahu posouvat hranice lidského poznání a přispívat k řešení naléhavých společenských výzev. Jde o poslání, které má mimořádný celospolečenský význam. K jeho naplňování je nezbytná důvěra a podpora veřejnosti. Nejen proto Akademie věd České republiky (dále též „Akademie věd ČR“ nebo „AV ČR“) dbá o svou dobrou pověst a dodržování etických principů ve své činnosti a v činnosti svých pracovišť.

Kodex chování v Akademii věd ČR (dále „Kodex chování“ nebo „Kodex“) si klade za cíl předcházet vzniku nežádoucího chování (dále definováno v jednotlivých kapitolách), které by mohlo ohrozit spokojenost, bezpečnost a motivaci pracujících v prostředí Akademie věd ČR nebo poškodit důvěryhodnost Akademie věd ČR.

Akademie věd ČR je široké vědecko-výzkumné společenství, které je tvořeno jak Akademii věd ČR jako organizační složkou státu, tak padesáti čtyřmi pracovišti, které AV ČR zřizuje a které jsou samostatnými právníky osobami – veřejnými výzkumnými institucemi (dále též „pracoviště“). Tento Kodex se týká

všech fyzických osob působících v rámci společenství Akademie věd ČR bez ohledu na jejich pracovněprávní vztah, pracovní zařazení (dále jen „zaměstnanci a zaměstnankyně“), zásluhy, zkušenosti nebo akademické hodnosti, a to včetně studujících a externě spolupracujících osob.¹

Kodex chování se zaměřuje zejména na otázky *bezpečného pracovního prostředí* a dotýká se všech složek Akademie věd ČR a všech osob působících v Akademii věd ČR bez ohledu na jejich zařazení, zatímco **Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd ČR** se zaměřuje především na etické otázky související s vědecko-výzkumnou činností vykonávanou na pracovištích Akademie věd ČR (dále „Etický kodex“). Smyslem Kodexu chování je přispívat k vytváření a kultivaci *spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí* pro všechny bez rozdílu, založeného na vzájemném respektu, profesionální odpovědnosti a bezúhonnosti tak, aby Akademie věd ČR mohla co nejlépe naplňovat své poslání a závazky vůči společnosti. Kodex chování proto doplňuje, upřesňuje a tím podporuje Etický kodex, zejména v jeho ustanoveních týkajících se obecných mravních principů a zásad, vztahování se ke kolegyním a kolegům nebo chování autorit. Kodex chování také vysvětluje pojmy jako jsou *respekt, násilí na pracovišti nebo specificky genderově podmíněné násilí*.

1. Respekt

Respekt (nebo také osobní úcta) je ohleduplnost vůči právům, potřebám a pocitům druhých. Liší se od úcty, kterou chováme k druhým pro jejich schopnosti, kvality či úspěchy. Úctou lze nabýt nebo ztratit. Naproti tomu respekt si zaslouží každý člověk bez ohledu na titul nebo postavení.

Zaměstnanci a zaměstnankyně si za všech okolností projevují vzájemný respekt. Vzájemný respekt má klíčový význam při vytváření *spravedlivého, otevřeného a důstojného prostředí* a při předcházení vzniku nežádoucího chování, jako je diskriminace, obtěžování, předsudky, šikana, násilí a zneužívání postavení.

Projevy respektu zahrnují:

- rovné zacházení bez ohledu na věk, pohlaví, sexuální orientaci, postižení, rasu či přesvědčení,
- důstojné zacházení se všemi za všech okolností,
- snahu porozumět – empatii, ochotu naslouchat, ohled vůči potřebám druhých,
- otevřenou a spravedlivou komunikaci, upřímnost a konstruktivní kritiku.

Projevy chybějícího respektu jsou především:

- chování, které ponižuje nebo ztrapňuje jinou osobu na základě jejích vlastností nebo přesvědčení,
- nespravedlivé zacházení motivované charakteristikami, jako je věk, pohlaví, sexuální orientace, postižení, rasa, přesvědčení, společenské a akademické postavení nebo postavení v hierarchii pracoviště,
- vyjadřování předpojatých, nespravedlivých a nepřiměřených názorů na jinou osobu.

¹ Pokud není uvedeno jinak, pro účely tohoto kodexu se Akademií věd ČR rozumí toto společenství.

2. Nediskriminace

Diskriminace značí nerovné zacházení s lidmi zejména s ohledem na pohlaví, genderovou identitu, sexuální orientaci, rasu, barvu pleti, jazyk, věk, zdravotní způsobilost, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, sociální původ, příslušnost k národnosti nebo etnické menšině nebo jiné postavení. Diskriminace také označuje situaci, při které osoba nemůže uplatňovat svá práva ve stejné míře jako ostatní.

Přímou diskriminací se rozumí případy, kdy je s jednou osobou z výše zmíněných důvodů zacházeno méně příznivým způsobem než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. *Nepřímou diskriminací* se rozumí případy, kdy zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe uvádí jednu osobu do nevýhody v porovnání s jinými osobami. Je to jednání, kdy subjekt (např. zaměstnavatel) jedná v mezích práva, ale ve svém důsledku tímto jednáním dochází k diskriminaci.

Projevy diskriminace vytvářejí atmosféru, ve které se dotčené osoby mohou cítit nesvobodně, nevděčně nebo ohroženě. Akademie věd ČR jakýkoliv projev diskriminace odmítá a buduje prostředí, ve kterém mají všechny osoby i přes své odlišnosti rovný přístup k příležitostem a těší se stejnému zacházení.

Předpokládá se, že zaměstnanci a zaměstnankyně se zejména vyvarují projevů diskriminace a uplatňování genderových, kulturních a dalších stereotypů a proti takovým projevům vystupují.

3. Násilí, obtěžování a šikana

Akademie věd ČR se vymezuje proti jakýmkoli projevům a formám násilí, obtěžování nebo šikany na pracovišti. Nevhodné a nepřijatelné formy chování jsou zejména:

- *stalking* – pronásledování či opakované obtěžování zprávami,
- *fyzické násilí* – kopání, strkání, údery nebo omezování v pohybu,
- *psychické násilí* – například nadávky, urážky, ponižování, zesměšňování, skákání do řeči, záměrné opomíjení v komunikaci,
- *ekonomické násilí* – znemožňování přístupu ke grantům, k prostředkům na pracovní cesty, například ve srovnání s kolegy, odpírání vybavenosti, kancelářských prostor, asistentské podpory,
- *násilí s oporou v instituci* – bagatelizace, tolerování či podpora individuálního násilí ze strany vedení instituce a osob ve vedoucích pozicích,
- *kybernetické násilí* – zasílání či šíření zastrašujících či sexuálně explicitních mailů a dalšího virtuálního obsahu.

Šikana označuje cílevědomé, systematické, opakující se psychické týrání. Může poškozovat jednotlivce i celý kolektiv. V prostředí, v němž dochází k šikaně, se snižuje pracovní úsilí, čas věnovaný práci a kvalita odvedené práce. Důsledkem je nižší pracovní produktivita, zvýšená frustrace a fluktuace pracujících a poškození dobrého jména instituce.

Mezi projevy šikany lze zařadit následující druhy chování:

- *bossing* – šikana ze strany nadřízených vůči podřízeným. Jedná se o dlouhodobý a systematický nátlak, který může zahrnovat pomluvy, lži, vydírání, zatajování informací,

- falšování dokumentů, odmítání spolupráce nebo obtěžování a nevhodné chování, třeba i se sexuálním podtextem,
- *staffing* – šikana nadřízených ze strany podřízených, která má za cíl nadřízené poškodit, formy bývají stejné jako u bossingu,
 - *mobbing* – šikana ze strany kolegů a kolegyně, která se projevuje například zesměšňováním, nepřiměřenou kritičností či vyčleňováním z kolektivu,
 - *defamace* – znevažování a poškozování osobní pověsti a projevuje se šířením pomluv, například s cílem dosáhnout povýšení na úkor znevážené osoby (tzv. *chairing*),
 - *silent treatment* – specifický druh šikany, který se vyznačuje ignorováním a přehlížením osoby.

4. Genderově podmíněné násilí

Akademie věd ČR netoleruje žádné formy *genderově podmíněného násilí*, kterým se rozumí veškeré projevy fyzického, sexuálního, psychického ekonomického či jiného násilí, které jsou cíleny na ženy, muže a nebinární osoby z důvodu jejich genderové identity.² Genderově podmíněné násilí zahrnuje nevhodné a nepřijatelné chování sahající od méně závažných forem obtěžování až po velmi závažné formy sexuálního násilí. Má mnoho podob, které mohou probíhat jak ve fyzickém, tak v online prostoru.

Ve smyslu tohoto kodexu se zejména jedná o tyto formy a projevy³:

- *genderově podmíněné obtěžování* – ponižující komentáře snižující schopnosti dané osoby, protože je žena nebo muž nebo osoba jiné genderové identity,
- *sexuální obtěžování* – sexuálně laděné komentáře ke vzhledu osoby či nevyžádané doteky,
- *sexuální násilí* – sexuální nátlak nebo znásilnění.

Genderově podmíněné násilí může souviset s existencí hierarchického uspořádání v instituci. Hierarchie a z ní plynoucí mocenské nerovnosti mohou být zneužity z důvodu rozdílnosti či stejnosti pohlaví i dalších charakteristik, jako je věk, etnický původ, národnost, sexuální orientace, rodinná či životní situace, pečovatelské povinnosti, společenská vrstva nebo zdravotní způsobilost. Obavy z možných následků a odplaty mohou vést k neoznamování případů genderově podmíněného násilí. S vědomím možného zneužití mocenských nerovností deklaruje Akademie věd ČR nutnost přistupovat k obětem a osobám oznamujícím násilí s důvěrou a nesvalovat na ně vinu.

Genderově podmíněné násilí dopadá na oběti, ale také na přihlížející. Oběti i přihlížející osoby se mohou cítit sociálně vyloučené, necítit se bezpečně nebo dobře. Genderově podmíněné násilí má vážné dopady na psychické zdraví a pracovní výsledky osob, které jej zažívají nebo jsou tomuto jednání vystavovány z pozice přihlížejících. V důsledku toho může docházet k poškození instituce jako celku, která tak může přicházet o talenty a o potenciál osob, které kvůli genderově podmíněnému násilí z pracoviště odcházejí nebo se v něm nemohou věnovat své tvořivé činnosti naplno.

² Tato definice vychází z mezinárodních právních dokumentů, např. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (Úřad vlády ČR, Strategie rovnosti žen a mužů 2021 – 2030).

³ Tyto formy a projevy genderově podmíněného násilí byly definovány v rámci prevalenčního výzkumu evropského projektu UniSAFE: <https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/>

5. Poctivost, odpovědnost a spravedlivý přístup

Vědomí rovného přístupu k příležitostem, prostoru k plnému využití vlastních schopností a uplatnění osobních ambic ve prospěch celku a jistoty spravedlivého hodnocení zvyšuje spokojenost a motivaci zaměstnanců a zaměstnankyň, a tím také přispívá ke zvyšování kvality a produktivity práce. V rámci své činnosti se zaměstnanci a zaměstnankyně při nakládání s materiálními zdroji a energiemi chovají zodpovědně.

Zaměstnanci a zaměstnankyně při plnění svých pracovních povinností zejména:

- chrání a prosazují oprávněné zájmy svého pracoviště,
- chrání citlivé informace pracoviště a brání jejich zneužití,
- chrání duševní vlastnictví a s ním spojené citlivé informace,
- při rozhodování v pracovních záležitostech se řídí objektivními skutečnostmi, nikoliv osobními preferencemi,
- podporují kooperativní prostředí a chrání transparentní vnitřní soutěž na pracovišti,
- snaží se omezovat klimatickou a ekologickou stopu své činnosti.

6. Transparentnost a střet zájmů

Akademie věd ČR očekává od zaměstnanců a zaměstnankyň osobní odpovědnost v otázkách transparentnosti a střetu zájmů. S cílem uplatňovat tuto odpovědnost se předpokládá, že zaměstnanci a zaměstnankyně:

- aktivně komunikují důležité a pro práci nezbytné informace a žádné takové informace záměrně nezatajují,
- nemanipulují s informacemi ve svůj osobní prospěch,
- neobcházejí interní procesy na pracovišti s cílem uplatnit své osobní zájmy,
- nezneužívají svého pracovního ani akademického postavení,
- dbají na to, aby nedocházelo k podpoře (finanční, odborné, udělením záštity či jinak) pochybných nebo neproověřených externích subjektů a jejich aktivit.

7. Zvláštní odpovědnost osob ve vedoucích pozicích

Osoby, které zastávají vedoucí pozice, chápou své postavení jako službu ve prospěch celé instituce, nikoliv jako výsadu. S touto službou se pojí odpovědnost za podřízené kolegy a kolegyně, osobní poctivost při přijímání rozhodnutí, spravedlivost a objektivita při řešení sporů a při hodnocení podřízených.

Předpokládá se, že se osoby ve vedoucích pozicích zdrží:

- zneužívání svého postavení k získávání neoprávněných výhod pro sebe či jiné osoby, zejména formou protekce či nepotismu, tj. situace, kdy jsou do funkcí obsazovány osoby na základě příbuzenského vztahu,
- neodůvodněného bránění profesnímu a kariévnímu rozvoji podřízených zaměstnanců a zaměstnankyň,

- vytváření a udržování mocenských sítí s cílem udržet si své postavení či jiné výhody nikoli na základě schopností a zásluh, ale pouze prostřednictvím mocenských vztahů.

8. Shrnutí

Akademie věd ČR se zasazuje o vytváření *spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí* pro všechny, v němž je hlavním východiskem odstraňování tabuizace a bagatelizace témat, jako jsou *obtěžování, šikana a genderově podmíněné násilí*. Zvláštní důraz je pak kladen na chování osob ve vedoucích funkcích a na předcházení vzniku přímé či nepřímé *diskriminace*, která brání plnému využití tvůrčího potenciálu zaměstnanců a zaměstnankyň. Při vytváření bezpečí a řešení problémů jsou klíčovými zásadami citlivost, důvěra, ohled na potřeby, zkušenosti a pocity poškozených osob, sounáležitost, otevřená komunikace a *respekt* k jedinečnosti každého člověka. *Spravedlivé a bezpečné pracovní prostředí* se projevuje v běžných aspektech života, například v tom, jakým způsobem je tvořena kultura dané instituce, jaký je dán prostor odlišným názorům, jak se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně zapojovat do rozhodování o tématech spojených s jejich prací, zda existuje transparentní a spravedlivé odměňování, transparentní vymezení rolí, odpovědností a rozhodovacích procesů.

S odkazem na výše uvedené Akademie věd ČR netoleruje formy jednání, jakými jsou agrese, násilí, nátlak, zastrašování, šikana, diskriminace či sexuální nebo genderově podmíněné obtěžování, nebo jiné *nežádoucí chování*, které představuje porušení tohoto Kodexu. Jednotlivé složky Akademie věd ČR vyvinou maximální úsilí k zastavení nežádoucího chování, o kterém se dozví, a k náležité ochraně oznamovatelů a oznamovatelek porušení Kodexu a všech dotčených osob (příhlížejících, obětí a obviněných). Od zaměstnanců a zaměstnankyň se očekává, že věnují pozornost dodržování Kodexu u sebe i ve svém okolí. Záměrnou součinnost v porušování Kodexu či přehlížení zjevného porušování Kodexu a nežádoucího chování (dle definic v předcházejících kapitolách) lze také považovat za jednání jdoucí proti smyslu a účelu Kodexu. Oznamování porušení Kodexu v jiné než dobré víře není tolerováno.

9. Závěrečné ustanovení

Tento Kodex byl schválen Akademickou radou Akademie věd ČR dne 30. 4. 2024 a nabývá účinnosti dne 1. 7. 2024.