UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

TVORBA ETICKÉHO KODEXU PRO KATEDRU APLIKOVANÉ EKONOMIE, FF UPOL

Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Michaela Pavelová

Vedoucí práce: Ing. et Ing. Lucie Sára Závodná, Ph.D.

Olomouc 2017

Univerzita Palackého v Olomouci
Philosophical Faculty
Akademický rok: 2014/2015

Studijní program: Human Studies
Forma: Full-time
Obor/komb.: Španělská filologie - Aplikovaná ekonomická studia (ŠF-AE)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. PAVELOVÁ Michaela	Komenského 300, Náměšť na Hané	F140324

TÉMA ČESKY:

Tvorba etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie, FF UPOL

NÁZEV ANGLICKY:

The creation of the ethical code for the Department of Applied Economics, Philosophical Faculty Palacký University in Olomouc

VEDOUCÍ PRÁCE:

Ing. Lucie Sára Závodná, Ph.D. - KAE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Definujte pojem etický kodex a s ním spojené termíny.
2. Posbírejte data potřebná pro vytvoření etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie a analyzujte je.
3. Vytvořte etický kodex pro Katedru aplikované ekonomie.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

DOROTÍKOVÁ, Soňa. Profesní etika učitelství. Praha: Univerzita Karlova - Pedagogická fakulta, 2003. 105 s. ISBN 80-7290-102-8.
JANKOVICHOVÁ, Eva. Etika ako súčasť podnikovej kultúry. V Tribune EU vyd. 1. Brno: Tribun EU, 2008. 89 s. Librix.eu. ISBN 978-80-7399-537-9.
KOLEKTIV AUTORŮ. Problémy aplikované etiky. 1. vyd. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2012. 96 s. ISBN 978-80-7265-225-9.
MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. 1. vyd. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7265-075-0.
PUTNOVÁ, Anna a SEKNIČKA, Pavel. Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

Podpis studenta: Pavelová **Datum:** 13.4.2015

Podpis vedoucího práce: Závodná **Datum:** 13.4.2015

(c) IS/STAG , Portál - Podklad kvalifikační práce , F140324 , 12.04.2015 19:37

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „Tvorba etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie, FF UPOL“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne …….. Podpis ……

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat paní Ing. et Ing. Lucii Sáře Závodné, Ph.D. za odborné vedení, vstřícný přístup a čas, který mi věnovala během psaní mé magisterské diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat paní doc. Ing. Jaroslavě Kubátové, Ph.D., paní Mgr. Emě Jelínkové, Ph.D. a panu MUDr. Zdeňku Vomáčkovi za odborné konzultace a v neposlední řadě všem studentům a akademickým pracovníkům, kteří se zúčastnili průzkumu týkajícího se této diplomové práce.

Obsah

Úvod ... 8
TEORETICKÁ ČÁST ... 10
1 Vymezení základních pojmů ... 10
1.1 Etika a morálka ... 10
1.1.1 Etika ... 10
1.1.2 Morálka ... 12
1.2 Etický kodex ... 12
1.2.1 Implementace etiky do strategie firmy ... 16
2 Organizační kultura ... 18
3 Vybrané etické problémy ... 21
3.1 Nepoctivost ... 21
3.2 Mobbing ... 22
3.2.1 Mobbing ve vysokoškolském prostředí ... 25
3.3 Bossing ... 27
3.4 Sexuální obtěžování ... 27
3.4.1 Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí ... 30
METODICKÁ ČÁST ... 37
PRAKTICKÁ ČÁST ... 39
4 Veřejné vysoké školy v České republice ... 39
4.1 Analýza etických kodexů českých veřejných vysokých škol ... 40
4.1.1 Akademie múzických umění v Praze ... 40
4.1.2 Akademie výtvarných umění v Praze ... 40
4.1.3 Česká zemědělská univerzita v Praze ... 40
4.1.4 České vysoké učení technické v Praze ... 41
4.1.5 Janáčkova akademie múzických umění v Brně ... 42
4.1.6 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích ... 42

4.1.7 Masarykova univerzita 43
4.1.8 Mendelova univerzita v Brně 45
4.1.9 Slezská univerzita v Opavě 46
4.1.10 Technická univerzita v Liberci 46
4.1.11 Univerzita Hradec Králové 46
4.1.12 Univerzita Karlova 47
4.1.13 Univerzita Palackého v Olomouci 48
4.1.14 Univerzita Pardubice 51
4.1.15 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně 51
4.1.16 Vysoká škola ekonomická v Praze 52
4.1.17 Vysoké učení technické v Brně 53
4.1.18 Západočeská univerzita v Plzni 54
4.1.19 Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích .. 54
4.1.20 Ostatní veřejné vysoké školy 54
5 Veřejné vysoké školy ve Španělsku 55
5.1 Analýza etických kodexů španělských veřejných vysokých škol 55
5.1.1 Universidad de Cádiz 56
5.1.2 Universidad de Murcia 59
6 Srovnání etických kodexů veřejných vysokých škol v ČR a ve Španělsku . 61
7 Podklady pro tvorbu etického kodexu KAE 66
7.1 Charakteristika zkoumaného vzorku 66
7.2 Metodika výzkumu 66
7.3 Analýza dat a výsledky výzkumu 68
7.4 Proces zavádění etického kodexu na katedru 74
Závěr 78
Summary 79
Seznam pramenů a literatury 80

Seznam zkratek 86
Seznam grafů 88
Seznam schémat 89
Seznam tabulek 90
Seznam příloh 91
Přílohy 92

Úvod

Etický kodex je dokument, který upravuje pravidla v jednotlivých organizacích a profesích. Za první etický kodex je považována již tzv. Hippokratova přísaha. V současnosti se etické kodexy vyskytují již ve většině oblastí společenského života.

Cílem této diplomové práce je zjistit, zda mají studenti programu Aplikovaná ekonomická studia a akademičtí pracovníci Katedry aplikované ekonomie zájem o vytvoření etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie a co by měl případně tento kodex obsahovat. Dále pak navrhnout opatření, která by měla předcházet zavedení etického kodexu do praxe. Etický kodex by měl tedy být určený jak studentům, tak vyučujícím, ačkoliv vyučující by se měli doposud řídit již ustanoveným kodexem Univerzity Palackého.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou, metodickou a praktickou část a obsahuje celkem 7 kapitol.

Teoretická část diplomové práce definuje základní pojmy, které souvisí s tvorbou etického kodexu. Mezi tyto pojmy nepochybně patří etika a morálka. Dále práce popisuje, co etický kodex obvykle zahrnuje a jeho následnou implementaci do strategie firmy, se kterou samozřejmě souvisí organizační kultura. Závěr teoretické části je věnován vybraným etickým problémům, jako je nepoctivost, mobbing, bossing a sexuální obtěžování.

Na teoretickou část diplomové práce navazuje metodická část, která popisuje metody, které budou použity v praktické části práce. Jedná se o metodu ankety a analýzy.

Na teoretickou a metodickou část diplomové práce navazuje praktická část. V této části jsou nejprve podrobně analyzovány etické kodexy veřejných vysokých škol v České republice. Následně jsou pro srovnání s těmito kodexy stručně analyzovány vybrané etické kodexy veřejných vysokých škol ve Španělsku. Důvodem, proč jsou analyzovány etické kodexy španělských vysokých škol, je blízký vztah autorky diplomové práce k této zemi. Analýza každého etického kodexu veřejné vysoké školy popisuje, co daný etický kodex zahrnuje, zejména se zaměřuje na vybrané etické problémy uvedené v teoretické části práce. Praktická část diplomové práce mimo jiné

nastiňuje, jak se změnil postoj českých veřejných vysokých škol k implementaci etického kodexu od roku 2011 do roku 2017. Poslední kapitola praktické části popisuje průzkum, který proběhl v souvislosti s touto prací. Dále pak analyzuje výsledky tohoto průzkumu a popisuje proces zavádění etického kodexu na katedru.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení základních pojmů

Diplomová práce se zabývá tvorbou etického kodexu pro vyučující a studenty Katedry aplikované ekonomie, a proto je nezbytné pro lepší pochopení a orientaci, si nejprve stručně definovat základní pojmy, které souvisí s etikou.

1.1 Etika a morálka

Často zaměňovány bývají pojmy etika a morálka, a to zřejmě z toho důvodu, že oba tyto pojmy spolu úzce souvisí. Bylo by dobré si však uvědomit jejich rozdílnost, ačkoliv v běžné komunikaci lidé tyto pojmy většinou nerozlišují.

1.1.1 Etika

„*Jako etika je označována věda, která se zabývá teorií morálního jednání. Zatímco pojem morálka bývá označení pro lidské jednání určované kritérii správnosti či nesprávnosti, dobra či zla. E. Fuchs v tomto smyslu rozlišuje morálku, která je výrazem regulace vztahů lidí ve společnosti, a etiku, která má charakter vědy a usiluje o legitimizaci, ospravedlnění lidského morálního rozhodování.*“[1]

Pojem etika pochází z řeckého slova *ethos*, což znamená obyčej, mrav, zvyk. Má hluboké historické základy. Etikou se zabývali již čínští a řečtí filozofové, jako je Konfucius, Platón a především Aristotelés, např. viz dílo *Etika Nikomachova*. Aristoteles se ve svém díle zabývá individuem, které respektuje blaho státu. Věnuje se otázce ctnosti, spravedlnosti a dále mimo jiné popisuje prostředky k dosažení konečného cíle člověka, kterým je lidská blaženost. Například Konfuciovy etické zásady („*Všichni lidé jsou stejní svou přirozeností. Čeho chceš sám dosáhnout, k tomu dopomáhej i druhým. Co sám nechceš, nečiň jiným.*“[2]) jsou přijímány i dnes, navzdory rozdílnosti ideologických a náboženských východisek dnešní doby. Další z významných osobností, kdo se zabýval etikou a morálkou, byl německý filosof Immanuel Kant. Teorii etiky obohatil o pojem tzv. kategorický imperativ („*Jednej tak, aby se účel tvého*

[1] MUCHOVÁ, L. *Morální výchova v nemorální společnosti?*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2015. s. 24
[2] MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. s. 84

jednání mohl stát obecným zákonem.“[3]). Nepochybně pro teorii etiky hrál významnou roli i německý filosof Friedrich Nietzsche, či francouzský filosof Jean-Paul Sartre. Roku 1948 byla přijata Všeobecná deklarace lidských práv, která mimo jiné usilovala o nalezení východisek pro řešení etických problémů. Jedním z posledních dokumentů zabývajících se etickými otázkami je Charta základních práv Evropské unie z roku 2000.[4]

Etiku je možné chápat v mnoha směrech, nejčastěji však jako teorii mravnosti, systém mravních hodnot, mravní chování, či mravní výchovu, což je název jedné ze složek výchovy.

V rámci teorie mravnosti je etika nazývána „*filosofickou disciplínou, která se zabývá hodnotícími soudy, týkajícími se rozlišováním dobrého a zlého.*“[5] Poskytuje pravidla a normy lidského chování a jednání. Systém mravních hodnot vymezuje postavení člověka ve společnosti a jeho morální jednání. Mravním chováním člověka se rozumí soulad jeho jednání s humánními etickými principy.

Dle Thompsona (2004, s. 11) existují čtyři základní přístupy, jak na etiku nahlížet – deskriptivní, normativní, analytická a aplikovaná etika. Deskriptivní etika popisuje mravní hodnoty dané společnosti, nabízí faktické informace. To, co je v jedné společnosti povoleno, může být v jiné zemi zakázáno. Jejím cílem je popis, nikoliv stanovení toho, co je a není správné. Normativní etika, jak již vyplývá ze samotného názvu, zkoumá normy, kterými se lidé řídí při mravním rozhodování. Rovněž se zabývá otázkami týkajících se povinností a hodnot. Na rozdíl od deskriptivní etiky se ptá, co je či není správné. Analytická etika, neboli metaetika, se zabývá významem etických pojmů. Aplikovaná etika je pak praktickou aplikací etiky v každodenním životě. Zabývá se konkrétními oblastmi lidského života. Na utváření etiky má velký vliv sociální, politická a náboženská kultura daného státu. Smyslem etiky je tedy hledání hodnot, které povedou ke spravedlnosti. Mimo jiné etika představuje významný prvek k udržení společnosti.

[3] MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. s. 84
[4] Tamtéž, s. 84
[5] NOTOVNÁ BŘEZOVSKÁ, B. *Etika (v) podnikání: organizační kultura jako etická těžba kompetencí*. Ostrava: Key Publishnig, 2014. s. 11

1.1.2 Morálka

Pojem morálka pochází z latinského slova *mos*, což znamená zvyk, obyčej, mrav. Zde je možné vidět, že etika a morálka, jsou odvozeny ze stejného pojmu. Díky existenci hodnot a norem chování, je morálka úzce spojena s kulturou. „*V každé kultuře (bez ohledu na čas a prostor) lze vysledovat akceptované, akceptovatelné a neakceptované, neakceptovatelné hodnoty. Můžeme vydefinovat normy chování, které jsou či nejsou platné. Je-li kultura hlavním a značným determinantem chování jedince a společnosti, je to logicky ona, kdo se podílí na formování morálky jedince.*“[6]

Morálku je tedy možné charakterizovat jako stav, který je. Oproti tomu etika je vyjádřením stavu, který by měl být.[7]

„*Morálka hodnotí lidské chování z hlediska dobra a zla, a to v porovnání s lidským svědomím. Dobro chápeme jako život a mír, lásku a péči, harmonii, smír, vědomí cíle a mezí. Absolutní dobro neexistuje. Zlo je naopak ubližování, neomezená moc, svévolné ničení a kořistnictví.*“ [8]

S pojmem morálka souvisí pojem mravnost. Člověk jedná mravně, pokud jedná ve shodě se svým svědomím. Mravností lidského jednání se zabýval mimo jiné německý filosof Immanuel Kant.

1.2 Etický kodex

„*Firemním etickým kodexem nazýváme soubor pravidel, kterými se hodlá firma řídit ve vztahu ke svým konkurentům, dodavatelům, zákazníkům a pravidel jednání vlastníků, manažerů a zaměstnanců v rámci firmy.*“[9]

Někteří by mohli mylně dojít k závěru, že etický kodex je záležitostí teprve poslední doby. Za první etický kodex je však považována již tzv. Hippokratova přísaha, stará přibližně 2 400 let. V průběhu dějin vzniklo množství nejrůznějších etických (mravních) kodexů. Známy jsou např. kodexy upravované mravní jednání tovaryšů,

[6] NOTOVNÁ BŘEZOVSKÁ, B. *Etika (v) podnikání: organizační kultura jako etická těžba kompetencí*. Ostrava: Key Publishnig, 2014. s. 15
[7] BLÁHA, J., ČERNEK, M. *Podnikatelská etika a CSR*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. s. 2
[8] Tamtéž, s. 2
[9] MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. s. 85

mnichů, mistrů středověkých univerzit, apod. Etické kodexy se neustále vyvíjely a dnes se vyskytují již ve většině oblastí společenského života.[10]

„*Organizace a profesní sdružení ve vyspělých ekonomikách si vytvářejí své etické kodexy, které ukazují zaměstnancům, zákazníkům, akcionářům, jiným firmám a široké veřejnosti, co lze po etické stránce od organizace očekávat.*“[11]

Etický kodex by měl zajišťovat, aby jednání zaměstnanců firmy odpovídalo stanoveným zásadám, které vystihují nejpodstatnější rysy platné morálky. Představuje soubor konkrétních etických pravidel, která vycházejí z hodnot a principů organizace. Má podobu většinou písemného dokumentu. „*Písaná forma kódexu, najmä pokiaľ je aj zverejnená, je signálom pre verejnosť, že danému podniku záleží na jeho etickom imidži, že jeho činnosť je založená na pevných etických hodnotách. Nepísaná forma kódexov je menej formálna, spravidla obsahuje menej princípov alebo je formovaná len do loga či hesla podniku. Aj v prípade nepísaného kódexu však platia kritériá adekvátnosti, zrozumiteľnosti, kontroly a sanckionovania.*“[12]

Etický kodex vymezuje, jak by se zaměstnanci organizace měli chovat a jak by měli jednat. Má tedy funkci ideálního modelu jednání a slouží jako hodnotový regulátor jednání. Představuje žádoucí jednání.

Jankovichová (2008) spatřuje hlavní funkci etického kodexu v regulaci chování jednotlivců, případně celé skupiny v souladu s určitými normami. Tím pádem je etický kodex jedním z nástrojů řízení a vedení lidí v organizaci. Dále etický kodex slouží jako nástroj, který pomáhá zaměstnancům rozhodnout se při řešení konfliktních situací, neboť definuje, co je správné a co nikoliv.

Ačkoliv samotný etický kodex není vynutitelný zákonem, jeho nedodržení či porušení může vést k určitému postihu. Jednotlivé části etického kodexu však mohou být součástí právního kodexu – např. spáchání trestného činu.

Dle Bláhy a Dytrta ((2003) je možné etické kodexy rozdělit na kodexy profesní a firemní. Profesní kodexy představují vlastnosti, které by měl člověk mít a způsoby vykonávání určité práce s ohledem na existující zvláštnosti konkrétního povolání. Tyto

[10] BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. s. 98
[11] Tamtéž, s. 98
[12] JANKOVICHOVÁ, E. *Etika ako súčasť podnikovej kultúry*. Brno: Tribun EU, 2008. s. 27

kodexy slouží zejména k regulaci chování a jednání vzhledem ke specifikům, kterými se vyznačuje konkrétní profese. Mezi nejznámější profesní kodex patří např. lékařský kodex. Firemní etický kodex vyjadřuje zejména hodnoty dané organizace, tedy definuje požadované jednání svých zaměstnanců. Hodnoty organizace mohou být mimo jiné vyjádřeny i v dokumentech podobných etickému kodexu. Těmito dokumenty může být např. krédo organizace a kodex shody. Krédo organizace představuje závazky firmy k akcionářům, zaměstnancům a zákazníkům. Dále pak vyjadřuje hodnoty a cíle této organizace. V kodexu shody jsou obsažena vyjádření, která požadují nebo naopak zakazují určitý způsob jednání.

„*Etické kodexy organizací poskytují návod, jak postupovat a co je v jejich rámci možné. Tím se výrazně liší od pracovních řádů organizace, které jednoznačně určují, co musí být. Subjekty, které se jimi mají řídit, vědí, co se od nich očekává, a subjekty, kterým se předkládají, vědí, co mohou od firmy očekávat.*“[13]

Při vytváření etického kodexu by mělo být bráno v úvahu, jaký je jeho účel, kdo bude zapojen do procesu jeho vytváření, jsou-li uvedené zásady v souladu s každodenním životem organizace a v neposlední řadě, jakou podobu bude mít a jak bude etický kodex zveřejněn. (Mazák, 2010)

Bláha a Dytrt (2003) při tvorbě etického kodexu hovoří o dvou přístupech. Je možné uplatnit tzv. skandinávský či americký model. Skandinávský model přikládá význam aktivní účasti všech zaměstnanců při vyváření etického kodexu. Samotní autoři se k tomuto modelu přiklání, neboť participaci zaměstnanců považují za velmi důležitou, a to z hlediska vlastního obsahu kodexu a zejména pak z hlediska identifikace zaměstnanců s navrženými způsoby jednání. Oproti tomu americký model představuje vytváření etického kodexu představiteli managementu a vlastníky podniku. Ať už při vytváření etického kodexu bude zvolen jakýkoliv přístup, je potřeba dbát zejména na výstižnost, srozumitelnost a přehlednost tohoto dokumentu.

Důležitost a potřeba etického kodexu se může setkat s řadou námitek. „*Častou námitkou je, že kodexy jsou slohovým cvičením, které je dobré pro veřejnost, ale nemá prakticky vliv na chování lidí v organizaci. Další námitka se týká skutečnosti, že v organizaci pracují dospělí lidé, s již vytvořenými hodnotami, které etický kodex*

[13] BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. s. 101

nezmění. Dále se setkáváme s námitkou, že obsah etických kodexů je často příliš obecný a nepostihuje etické problémy, kterými se musí organizace skutečně zabývat.“[14] Je tedy možné setkat se s různými námitkami, že etické kodexy jsou zbytečné. Proč by se měly sepisovat, jak by se lidé měli chovat a jaké chování je naopak nevhodné, jestliže by tyto věci měly být pro každého samozřejmé. Tomu je možné oponovat např. příkladem, že každý přece ví, že se nesmí krást, vraždit, apod., a přesto je zřízen trestní zákoník.

„*Zkušenosti s tvorbou etických kodexů zdůrazňují vliv organizační kultury. Kodex může být formální, důležitější je ovšem organizační kultura, kterou etický kodex potvrdí.*“[15]

Přínosy etického kodexu spatřují Bláha a Dytrt (2003), stejně jako Manley (1991), zejména v tom, že napomáhá zaměstnancům sdílet společné hodnoty. Dále může sloužit jako směrnice v nejednoznačných situacích, např. kdy není zcela jasné, jaké jednání je či není vhodné. S tím souvisí další důležitý přínos kodexu, a to, že stanovuje opatření pro eliminaci nežádoucího chování. Mimo jiné by etický kodex měl přispívat otevřenosti a čestnosti komunikace uvnitř organizace a zvyšovat tak loajalitu zaměstnanců.

Bláha a Dytrt (2003) uvádějí, že etické jednání organizace je ovlivněno vnějším prostředím, organizačními podmínkami a stejně tak i individuálními vlivy. Mezi složky vnějšího prostředí řadí např. obyvatelstvo a jednotlivé sociální skupiny, životní prostředí, politicko-správní prostředí, právní prostředí, kulturně-výchovné prostředí, média a podnikatelské prostředí. Do organizačních podmínek ovlivňující etické jednání zahrnují např. organizační strukturu, normy, směrnice a organizační kulturu. Mezi neméně důležité vlivy působící na etické jednání patří ty individuální. Důležitou roli tedy hraje i hodnotový systém a postoje jedince, svědomí, emoční zralost a vnitřní přesvědčení o významu etického jednání.

Učitelství svůj oficiálně stanovený etický kodex nemá. Důvodem může být to, že je považováno za takové etické povolání, které tento kodex nepotřebuje. Opak je však pravdou, jak bude ukázáno v následujících kapitolách.

[14] BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. s. 112-113
[15] Tamtéž, s. 113

1.2.1 Implementace etiky do strategie firmy

Zavádění etiky do strategie firmy není jednoduché a měl by se jím zabývat převedším management. „*Etická odpovědnost podniku je zaměřena jak dovnitř firmy, tedy na management a běžné zaměstnance, tak na okolí firmy, především na zákazníky, investory, konkurenty, dodavatele, odběratele, věřitele apod.*“[16]

Co se týče aplikace etiky do podnikání, pojednávají o ní Putnová a Seknička (2007). Etika je dle nich do organizace zaváděna v určitém časovém období prostřednictvím principů, nástrojů a metod etického řízení. Tyto principy je nutné převést do podnikatelské filozofie a strategických cílů podniku. Poté by měly být zavedeny jednotlivé nástroje a metody.

„*Klíčovým nástrojem je v tomto procesu kodex etiky, jehož operacionalizací se vytváří podmínky pro využití dalších nástrojů, například etických vzorů, vzdělávání a výcviku zaměstnanců v oblasti podnikatelské etiky, etického a sociálního auditu apod.*“[17] Etické hodnoty, které si organizace vymezí ve strategických dokumentech, by měly být reálné a dosažitelné.

Jankovichová (2008) uvádí, že postupem času se etika stala součástí společenského prostředí. Do ekonomické praxe byla zavedena aplikací základních morálních principů a etickými kodexy. Nicméně pouhé zavedení etiky do prostředí firmy ještě neznamená, že se etika stane součástí podnikové kultury. „*Vnútrofirmené plánovanie samo o sebe teda nezaručuje, že výsledné rozhodnutia a aktivity budú etické. Je preto potrebné, aby existoval a reálne fungoval systém, ktorý zabezpečí, že zamýšľané etické plány sa reálne vypracujú, a že prostredníctvom rozličných operačných jednotiek firmy sa aj presadia do jej činnosti.*“[18]

Etické kodexy tedy patří mezi tradiční nástroje etického řízení. K moderním nástrojům, které byly použity na přelomu osmdesátých a devadesátých let 20. století, patří etický a sociální audit. Oba audity se řadí mezi tzv. nefinanční a jejich cílem je definovat, kvantifikovat a kontrolovat faktory, které sice nejsou zahrnuty v ekonomické analýze, nicméně se významně podílejí na hospodářském výsledku firmy. Nefinanční

[16] PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. s. 68
[17] Tamtéž, s. 67
[18] JANKOVICHOVÁ, E. *Etika ako súčasť podnikovej kultúry*. Brno: Tribun EU, 2008. s. 19

audity se od těch finančních liší především v tom, že nejsou povinné, závisí tedy na ochotě a dobrovolnosti audit podstoupit, a jsou určeny zejména pro samotnou firmu. Etický audit je většinou součástí sociálního auditu a zaměřuje se na systematické hodnocení etického programu ve firmě a prověřování standardů. Sociální audit zahrnuje zaměstnaneckou a environmentální politiku, ekonomický rozvoj společnosti a dobročinnost.[19]

„*Velmi často se můžeme setkat se zásadní námitkou proti etickému a sociálnímu auditu (...) byznys nemá jednoznačně stanovený standard chování, tudíž není možné vztahovat kritéria k něčemu, co neexistuje. (...) Východiskem pro auditování je ovšem kontrola plnění vnitřních předpisů, kodexů, nařízení a směrnic, které zohledňují specifickou situaci firmy, v níž audit probíhá.*“[20]

Prováděním auditu může firma pověřit své zaměstnance. V takovém případě se hovoří o auditu interním. Je-li auditem pověřena např. poradenská firma, jedná se o audit externí.

[19] PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. s. 144
[20] Tamtéž, s. 149

2 Organizační kultura

Je možné konstatovat, že kultura je celospolečenský jev. Během socializace si většina lidí osvojí hodnoty, které jsou v dané kultuře vyžadované. Specifickou podobou kultury je právě firemní kultura, která je sdílena na úrovni organizace.

Definic firemní kultury existuje celá řada. Všechny tyto definice se shodují v tom, že firemní kultura je souhrn hodnot, které představují, co je správné a co nikoliv a tyto hodnoty jsou zaměstnanci sdíleny.

„*Jednotlivci, kteří firmu tvoří, jsou obecně velice různí, přesto však ve svém chování ve firmě vykazují celou řadu shodných přístupů i postupů, které jsou důsledkem právě příslušnosti k firmě a můžeme je popisovat jako projevy společné firemní kultury.*“[21] Ve firmě se však mohou vyskytovat i skupiny, které se od ostatních odlišují. Mluví se pak o skupinové kultuře. To znamená, že firemní kultura se může skládat z více subkultur.

V dnešní době je přisuzována obrovská úloha právě lidskému faktoru. V období rychlého technického pokroku firem, je člověk ten, kdo bude organizace mezi sebou odlišovat.[22]

Studiem organizační kultury se zabýval Edgar H. Schein, významný švýcarský psycholog. Schein (1985) dělí organizační kulturu na základní předpoklady, zastávané hodnoty a artefakty. Základní předpoklady představují naše představy o vztazích na pracovišti. Zastávané hodnoty vyjadřují nepsané zásady chování, které sdílíme. Artefakty jsou pak vyjádřením lidského chování. Patří sem např. architektura budov, jazyk, zvyky, apod.

„*Úspěšnost firmy nebo organizace je více než dříve výsledkem týmové práce, sdílení informací, ochoty spolupracovat, ochoty a možnosti zaměstnanců pracovat na svém odborném růstu a akceptovat změny, které si vynucuje měnící se prostředí.*“[23] Sdílené hodnoty tedy představují to, jak se lidé chtějí ve firmě chovat, jaké interpersonální vztahy chtějí rozvíjet, jaké mají hranice. Od zaměstnanců se očekává, že

[21] MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. s. 9
[22] JANKOVICHOVÁ, E. *Etika ako súčasť podnikovej kultúry*. Brno: Tribun EU, 2008. s. 11
[23] MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. s. 22

nejen tyto sdílené hodnoty, ale i filozofii organizace, přijmou. Zaměstnanci by se tedy měli snažit o sladění osobních cílů s cíly organizace.

„*The Josephson Institute of Ethics publikoval na internetu „Šest pilířů charakteru“, které Bláha a Dytrt citují v podobě následujícího seznamu:*

- *Důvěryhodnost: čestnost, integrita, dodržování slibů, loajalita.*
- *Respekt: autonomie, ohled na soukromí, důstojnost, ohleduplnost, tolerance a vstřícnost.*
- *Odpovědnost: snaha dosahovat vynikajících výsledků.*
- *Péče: účastnost, ohleduplnost, štědrost, přátelskost, laskavost, lidskost.*
- *Spravedlnost a rovné zacházení: spravedlnost pravidel a postupů, nestrannost, dodržování řádného procesu.*
- *Podnik jako odpovědný občan: dodržování zákonů, služba veřejnosti, ochrana životního prostředí.*“[24]

Dle Vebera (2000) se zdravá organizační kultura projevuje následovně. Základní principy organizační kultury musí vycházet z podnikatelské strategie. Podmínky vytvořené uvnitř firmy nemají být pro jednotlivé pracovníky zvlášť, ale mají být určené pro pracovníky jako tým. Kritika je ve zdravé organizační kultuře namístě a slouží jako prostředek k hledání různých řešení. Důležitým prvkem je identifikace zaměstnanců s firmou. Vztahy a komunikace uvnitř podniku by rovněž měly být na vysoké úrovni. Podnikový management musí přijímat zodpovědnost, měl by přicházet s novými nápady a sdílet je s ostatními. Všichni zaměstnanci by měli mít možnost rozšiřování svých znalostí a kompetencí. V neposlední řadě by ve zdravé organizační kultuře mělo řízení fungovat jako podpora a ne jako přikazování.[25]

Jankovichová (2008) uvádí, že dobře řízené firmy využívají kulturu organizace jako nenápadný, nicméně velmi účinný nástroj k ovlivňování chování a výkonnosti zaměstnanců. V takovém případě je využití organizační kultury účinnější než formální pracovní postupy a pokyny. Dále pak silná organizační kultura posiluje iniciativu

[24] MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. s. 22
[25] VEBER, J. a kol. *Management: základy, prosperita, globalizace*. Praha: Management Press, 2000. s. 635

zaměstnanců, podporuje jejich loajálnost a zodpovědnost vůči firmě. V neposlední řadě přispívá k efektivní interní komunikaci a pozitivní atmosféře ve firmě.

K rozvoji sociálního klimatu organizace mimo jiné přispívají principy etického kodexu. „*Každá organizace nebo podnik má svou specifickou organizační morálku, jejíž pozitivní rysy jsou proklamovány v etických kodexech, které jsou většinou založeny na etických principech společnosti, v níž tato organizace působí, a dotvářejí charakter a obsah organizační kultury.*“[26]

„*Organizace je chápána jako celek ve smyslu určitého druhu kulturního systému. Každá organizace rozvíjí své vlastní originální představy, hodnoty a vzory jednání. Ty se pak projevují v podobném jednání členů uvnitř organizace i směrem vůči jeho vnějšímu okolí.*“[27]

V případě této diplomové práce je možné jako organizaci a její firemní kulturu chápat kulturu Katedry aplikované ekonomie. KAE nemá stanovenou svoji misi, vizi a sdílené hodnoty, jak tomu bývá u klasických firem, nicméně se dá předpokládat, že i přesto je jejím cílem přispět k rozvoji společnosti.

V rámci kultury katedry by měly být vytvářeny takové hodnoty, které formují etická pravidla. Činnost katedry, její hodnoty, normy, zvyklosti a způsoby chování, by měly být reflektovány právě v etickém kodexu.

[26] KOLEKTIV AUTORŮ. *Problémy aplikované etiky*. Praha: Bankovní institut vysoké škola, 2012. s. 26
[27] NOTOVNÁ BŘEZOVSKÁ, B. *Etika (v) podnikání: organizační kultura jako etická těžba kompetencí*. Ostrava: Key Publishnig, 2014. s. 58

3 Vybrané etické problémy

Pracovníci organizace se dostávají velmi často do situací, kdy musí zvážit, zda v rozhodnutí bude preferován zisk v porovnání s etickými kritérii, nebo najít soulad mezi etikou a ziskem. Předmětem etického rozhodování však mohou být i další etické, ekonomické, sociální a jiné problémy. Tyto problémové situace bývají hodnoceny z hlediska etičnosti, odpovědnosti a přípustnosti. Pokud je problémová situace posuzována z etického hlediska, je nazývána tato situace etickým problémem a etickým dilematem. Rolný (1998) definuje etický problém jako takový konflikt, který jednoznačně vyplývá ze situace a kde je možné stanovit jeho účastníky. Zainteresované strany mají možnost svobodné volby a výsledné rozhodnutí má podobu ano či ne. Naopak etické dilema Rolný (1998) definuje jako konflikt, jehož účastníky je větší počet zainteresovaných stran, a řešení tohoto konfliktu bude mít dopad na více lidí. Možnost volby má podobu buď či anebo. Dilema nelze řešit přímo, ale je potřeba ho rozložit na více dílčích etických problémů.[28]

K nejčastějším etickým problémům na pracovišti v současnosti patří mobbing, bossing, sexuální obtěžování, diskriminace, pracovní podmínky, odměňování, krádeže na pracovišti, apod.[29]

Jako kdekoli jinde, tak i na akademické půdě vysoké školy, je možné setkat se s různými problémovými situacemi. Následující kapitoly se budou podrobněji věnovat pojmům nepoctivost, mobbing, bossing a zejména pak sexuálnímu obtěžování.

3.1 Nepoctivost

Neetické jednání na pracovišti může mít řadu podob. Jednou z nich je právě nepoctivé jednání. „*V podstatě jde o veškeré chování, kterým zaměstnanci poškozují svou organizaci tím, že na pracovišti jednají v rozporu s dobrými mravy, vnitřními předpisy či dokonce v rozporu se zákonem.*“[30]

Příčiny nepoctivého chování na pracovišti mohou být různé. Toto jednání může způsobit např. osobnost jedince, podmínky v organizaci apod. Co se týče poctivosti a čestnosti, je možné zaměstnance rozdělit do tří skupin, a to na čestné, příležitostné

[28] BLÁHA, J., ČERNEK, M. *Podnikatelská etika a CSR*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. s. 36
[29] Tamtéž, s. 105
[30] BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. s. 127-128

nečestné a nečestné. Čestní zaměstnanci se nekalého chování vůči zaměstnavateli nedopouští. Příležitostně nečestní mohou podlehnout tlaku okolností a zachovat se nečestně. Nečestným zaměstnancům nepoctivé chování nečiní žádný problém a snaží se využít kdejaké situace pro svůj osobní prospěch.

Projevy nepoctivého chování se během let mění. Dříve byly časté prosté krádeže, dnes jsou to např. převody peněz na vlastní účet, zneužití dat apod. O tom, jak bojovat proti nepoctivosti na pracovišti, pojednává Bláha a Dytrt (2003). Jednou z možností obrany je analyzovat potenciálních slabých míst ve firmě. Právě slabá místa, např. špatná kontrola – malá pravděpodobnost odhalení a potrestání, vedou zaměstnance k nepoctivosti. S tím souvisí další možnost ochrany, a to volba vhodných kontrolních mechanismů a průběžná kontrola jejich funkčnosti. Neméně důležitou složkou obrany proti nečestnosti je organizační kultura. „*(...) ani dobré firemní klima nehraje významnější roli v prevenci tohoto druhu delikvence. Nicméně platí opačná souvislost: napjaté mezilidské vztahy na pracovišti a celkově špatné podnikové klima zpravidla rozvolňují pocit sounáležitosti s organizací a usnadňují úmyslné poškozování firmy.*“[31] Jako preventivní opatření je vhodné, aby měl zaměstnanec pocit sounáležitosti s organizací. Nezbytné je zakotvení pravidel poctivosti do vnitřních dokumentů, např. právě do etického kodexu.

3.2 Mobbing

Pojem mobbing, někdy se užívá i název bullying, pochází z anglického výrazu *to mob*, což v překladu znamená obtěžovat, útočit, utlačovat.

Mobbing, psychoteror, nebo-li šikana na pracovišti, spočívá v systematickém násilí, většinou psychickém, ale může i fyzickém, mezi kolegy. Jeho cílem je někoho poškodit trvalým tlakem.

Dle švédského psychologa Heinze Leymanna se mluví o mobbingu tehdy, pokud k němu dochází nejméně půl roku, alespoň jednou týdně a je prováděn jednou nebo více osobami.

Existují různé definice mobbingu, společným prvkem je však již zmíněná systematičnost, opakovanost a rozpor s dobrými mravy.

[31] BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. s. 129

Mobbing má několik stádií, které jsou ve své podstatě shodné s fázemi školní šikany. Na počátku nastává konflikt. Jestliže se spor neurovná, oběť mobbingu je postupně vyřazována z kolektivu. V další fázi nastupuje psychický teror. Jednotlivec, případně několik osob, oběť zesměšňuje, nadměrně kritizuje, spřádá proti ní intriky. V této fázi už většinou nelze mobbing dokonale utajit, někdo další si tohoto problému všimne a v ideálním případě by měl zasáhnout zaměstnavatel. Mnohdy by se však samotný zaměstnavatel „nepohodlného" zaměstnance rád zbavil, a proto zaměstnance přesouvá např. na izolované pracoviště bez rozumné pracovní náplně a doufá v jeho „dobrovolný" odchod.[32]

Obětí mobbingu se může stát v podstatě kdokoliv. Většinou je spouštěčem šikany na pracovišti nějaká osobní antipatie k tomu, kdo se liší či nějaký konflikt. Terčem mobbingu se tak může stát někdo, kdo je méně výkonný, stydlivý, neprůbojný či naopak někdo, kdo je až příliš sebejistý.

Podle Huberové (1995) neexistuje typická oběť mobbingu, nejvíce je však podle ní ohrožen ten, kdo je osamocený, nápadný, úspěšný nebo nový. Výzkumy ukázaly, že jediná žena v čistě mužském kolektivu, ale i naopak, se snadno stane terčem mobbingu. Pokud se člověk od ostatních nějak odlišuje, opět se stává snadnou obětí šikany. Ačkoliv byl předtím člověk v pracovním kolektivu oblíbený, jeho povýšení se někdy může stát ostatním trnem v oku. A ani člověk, který přijde do práce nový, to nemá mnohdy jednoduché. Co se týče typických odvětví mobbingu, většinou k němu dochází na každém pracovišti a v každém oboru. Stejně jako nelze stanovit typickou oběť mobbingu, neexistuje ani typický pachatel. Existují lidé, kteří se pomocí toho, že ubližují ostatním, zbavují vlastní frustrace a neustále tak vymýšlí nové a nové intriky. Jiní se pachateli mobbingu stanou náhodně, kdy např. bezvýznamný konflikt přeroste v trvalý spor. V neposlední řadě je možnost setkat se s tzv. spoluúčastníky, kteří buď podporují strůjce šikany a sami se na šikaně také podílí, nebo s těmi, kteří před problémem mobbingu zavírají oči a k psychickému teroru tak pasivně přispívají.

[32] HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. s. 34-35

Podle výzkumů z let 2010 – 2011, mobbing zažilo na vlastní kůži 27 % Čechů starších 15 let. Nejčastěji jsou šikanovány ženy, mladí lidé a senioři.[33]

Agentura STEM/MARK, zabývající se marketingovými výzkumy, provedla terénní šetření během srpna roku 2015. Výzkumu se zúčastnilo 589 pracujících respondentů. Z provedeného výzkumu vyplývá, že zkušenosti s šikanou na pracovišti má 23 % dotázaných. Z výzkumu dále vyplývá, že tři pětiny osob jsou šikanovány svým nadřízeným, čtvrtina pak svými kolegy. 15 % dotázaných uvedlo šikanu jak ze strany svého nadřízeného, tak i ze strany kolegy. Oproti roku 2013, kdy agentura STEM/MARK provedla obdobné šetření, je možné konstatovat, že během dvou let došlo k mírnému nárůstu počtu osob vystavovaných mobbingu (nárůst o dva procentní body). Šikaně na pracovišti byly vystaveny všechny věkové i vzdělanostní skupiny, což koresponduje s tím, co již bylo uvedeno výše, a tedy, že obětí šikany na pracovišti se může stát kdokoliv.[34]

Ke zjišťování přítomnosti mobbingu existuje např. mobbingový test. Tento test si může zaměstnanec udělat, pokud se domnívá, že je vystaven psychickému teroru na pracovišti. Uvedený test obsahuje 32 otázek, s volbou odpovědí ano/ne. Součástí testu je i jeho následné vyhodnocení.[35]

Šikanování zaměstnance nemusí být vůbec nápadné a jednotlivé akce se mohou nezainteresovaným stranám zdát jako směšné či nevěrohodné. Nicméně důsledky mobbingu jsou velmi vážné. Je možné hovořit o psychických a psychosomatických následcích. Mezi psychické důsledky šikany patří např. deprese, stavy úzkosti a v krajních případech sebevražedné myšlenky. K psychosomatickým následkům se řadí bolesti hlavy, zažívací potíže, těžké dýchání. Šikana na pracovišti se promítá i do soukromého života oběti a může vést např. až k rozvodu.[36]

Problémem českých organizací je nedostatek informací o mobbingu a absence formálních opatřeních, zabývajících se prevencí a intervencí šikany na pracovišti. Naopak v západoevropských státech existuje takových opatření několik, např. etické

[33] KRONOVETROVÁ, M. *Setkali jste se s mobbingem?* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.marianne.cz/tema-marianne/setkali-jste-se-s-mobbingem
[34] *Mobbing* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.stemmark.cz/mobbing-22015/
[35] VANKO, V. *Test – ste vystavený mobbingu – psychickému teroru na pracovisku?* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://dennik.hnonline.sk/servisne-prilohy/499787-test-ste-vystaveny-mobbingu-psychickemu-teroru-na-pracovisku
[36] HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. s. 12-14

kodexy zahrnující problematiku šikany na pracovišti, úřad podnikových ombudsmanů, komunikační protokoly, aj.[37]

U mobbingu platí známé rčení, že prevence je lepší než léčba. Právě v prevenci spočívá největší šance, jak šikanu na pracovišti utlumit, ideálně zastavit úplně. Personální oddělení a především pak vedení podniku by se mělo zajímat o problematiku mobbingu a zavádět tzv. antimobbingové strategie.[38]

Huberová (1995) uvádí následující možná řešení, jak uniknout ze začarovaného kruhu šikany na pracovišti. Jednou z možností je povýšit mobbing na téma podniku. O problematice mobbingu by se mělo diskutovat na podnikových schůzích, provádět dotazníková šetření, pořádat různá školení a semináře. Dalším možným řešením šikany na pracovišti je zavádění antimobbingových předpisů. Tyto předpisy a nařízení by měly být výsledkem procesu, na kterém se podíleli všichni zaměstnanci firmy, nikoliv pouze nařízením vydaným shora. Antimobbingové předpisy by měly být zakotveny v podnikové dohodě, závazné pro všechny, a pojednávat např. o tom, na koho se v případě šikany na pracovišti obrátit, jak se tato šikana bude řešit, jaké hrozí šikanujícímu sankce, apod.

3.2.1 Mobbing ve vysokoškolském prostředí

V případě této diplomové práce je možné aplikovat mobbing na školní prostředí, tedy mluvit o šikaně mezi studenty nebo mezi vyučujícími. „*Jakkoliv se může zdát, že univerzity budou patřit mezi pracovní sektory s nižším výskytem mobbingu, většina dosavadních studií naznačuje, že výskyt mobbingu na univerzitách a dalších institucích terciárního vzdělávání je naopak relativně vysoký.*“[39]

Průzkum výskytu mobbingu na českých univerzitách proběhl na třech veřejných vysokých školách. Z důvodu zajištění co největší anonymity byla použita forma elektronického dotazníku. Dotazník byl koncipován jako výzkum kvality vztahů na pracovišti z toho důvodu, aby se šetření zúčastnilo co nejvíce zaměstnanců, a ne pouze

[37] ZÁBRODSKÁ, K., KVĚTON, P. *Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti* [online]. cit. 2016-03-05. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c3bafe9254bc171db5fc4fc938cbf52cd51a3f03_641-668.pdf
[38] HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. s. 12-14
[39] ZÁBRODSKÁ, K., KVĚTON, P. *Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti* [online]. cit. 2016-03-05. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c3bafe9254bc171db5fc4fc938cbf52cd51a3f03_641-668.pdf

ti, kteří se již stali obětí mobbingu. Průzkumu se zúčastnilo 1 533 osob, a to 58 % žen a 42 % mužů. Dotazník byl vytvořen v souladu se zahraničními publikacemi o mobbingu na univerzitách a skládal se ze sedmi částí. První část se týkala základních demografických údajů o respondentovi, druhá část zjišťovala, na jaké pracovní pozici se zaměstnanec nachází. Třetí část dotazníku byla věnována kvalitě vztahů na pracovišti a pracovní atmosféře. Čtvrtá část a s ní pak související pátá část byla zaměřena na zjišťování výskytu a forem mobbingu. Poslední část dotazníku zjišťovala výskyt šikany ze strany studujících vůči vyučujícím. Součástí dotazníku byla definice mobbingu („*mobbing označuje situaci, ve které jedinec opakovaně a po delší dobu vnímá, že je terčem negativního jednání ze strany jedné či více osob, přičemž shledává obtížným se tomuto jednání bránit*“[40]).[41]

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, kolik respondentů se setkalo s mobbingem a jaké byly jeho hlavní formy. Na základě vlastního sebe-posouzení z průzkumu vyplývá, že 7,9 % respondentů se stalo obětí mobbingu na současném pracovišti. Dále 28,8 % respondentů bylo svědkem mobbingu a 13,8 % respondentů bylo terčem šikany v některém předchozím pracovišti (z toho se v 38,8 % případech jednalo o pracovní pozici na vysoké škole, nebo vědecko-výzkumném pracovišti). V 73,3 % případech se jednalo o tzv. bossing, tedy šikanu ze strany nadřízeného. Šikanu ze strany kolegů uvedlo 23,3 % a pouze minimum respondentů uvedlo, že se stalo obětí šikany ze strany podřízených či studentů.[42]

Autoři výzkumu uvádí, že mobbing se vyskytuje zejména tam, kde chybí podpora vedení, komunikace a spolupráce. *Případná opatření týkající se prevence v oblasti mobbingu na českých veřejných univerzitách by se proto měla zaměřit na zvýšení kvality těchto organizačních faktorů, a to zejména na vyšší míru angažovanosti a podpory zaměstnanců/kyň ze strany vedení a na zkvalitnění komunikace na pracovišti.*“[43]

[40] ZÁBRODSKÁ, K., KVĚTON, P. *Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti* [online]. cit. 2016-03-05. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c3bafe9254bc171db5fc4fc938cbf52cd51a3f03_641-668.pdf
[41] Tamtéž.
[42] Tamtéž.
[43] Tamtéž.

3.3 Bossing

Bossing, odvozený z anglického slova *boss*, šéf, označuje specifickou situaci, kdy iniciátorem tzv. šikany na pracovišti je vedoucí pracovník. Šikana spočívá např. v nerovném zacházení se zaměstnanci, v zadávání nereálných pracovních či ponižujících úkolů. Pokud nadřízený šikanuje podřízeného, většinou využívá svého postavení k ponížení podřízeného. Bossing je tak většinou založen na nepřiměřeném výkonu moci či na naprostém zneužívání moci.

Huberová (1995) dělí nadřízené pracovníky do dvou skupin – ofenzivní a vypočítaví. Ofenzivní nadřízený se zabývá každým konfliktem svých podřízených, a pokud je to možné, usiluje o co nejlepší řešení problému pro všechny zainteresované strany. Tento typ nadřízeného klade důraz na otevřenou a čestnou komunikaci. V případě podezření na šikanu okamžitě zasáhne. Oproti tomu vypočítavý nadřízený se snaží svého podřízeného potopit a dát mu jasně najevo, kdo je tím, kdo má větší pravomoc. Vedle aktivních šikanujících existují i pasivní, kteří se mobbingu účastní jen nepřímo.

„*Například vedoucí, který se zbavuje své odpovědnosti vůči pracovníkům a udržuje od veškerého dění úctyhodný odstup, často tak poskytuje zlu živnou půdu. Daleko horší než tyto velmi početné řady vedoucích jsou však všichni ti, kteří naprosto vědomě své moci zneužívají, a to tím způsobem, že podněcují ostatní proti jednotlivci a neustále přilévají oleje do ohně, který sami zažehli A na rozdíl od aktivních mobbérů si oni sami ruce nezašpiní, ovšem přesto všechno jsou oni sami iniciátory a strůjci veškerého dění.*“[44]

Někdy je používán i pojem staffing. Jedná se o šikanu směřovanou od podřízeného k nadřízenému.

3.4 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování, je jednou z dalších forem násilí na pracovišti. Specifikum sexuálního obtěžování na pracovišti spočívá v tom, že jeho obětí jsou převážně ženy.

„*Sexuální obtěžování je podle zákonů jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení*

[44] HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. s. 94

důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.“[45]

Dle tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2005, se se sexuálním obtěžování na pracovišti setkalo 28 % žen a 22 % mužů. Oběťmi obtěžování jsou tedy především ženy a iniciátory nejčastěji jejich spolupracovníci. Takový je závěr výzkumu, který pro MPSV provedl Sociologický ústav Akademie věd ČR – Gender&sociologie ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění. Výzkum probíhal po dobu jednoho roku, zúčastnilo se ho 1 025 respondentů, a jeho cílem bylo zmapovat formy a četnost výskytu obtěžování, sexuálního obtěžování a nerovných podmínek na pracovišti. Jednalo se o první projekt v České republice, jehož cílem bylo komplexně analyzovat rozsah tohoto problému pro zavedení definice sexuálního obtěžování do právního řádu. Nejčastějšími formami sexuálního obtěžování jsou verbální útoky na osobní život, sexuální narážky a vtipy. Dle výzkumu se s tímto chováním setkaly dvě třetiny české populace. Mezi závažnější formy sexuálního obtěžování patří nechtěný fyzický kontakt, sexuální návrhy a pobídky ke schůzce i přes vyjádřený nezájem. S tímto problémem se setkala pětina dotázaných, v až 23 % případů jsou iniciátory tohoto chování nadřízení muži. Ačkoliv sexuální obtěžování neprobíhá vždy pouze ve vztahu nadřízený/á – podřízený/á, jsou tyto případy s využitím mocenského postavení závažnější, zejména proto, že z pohledu oběti je tato situace těžko řešitelná (např. strach ze ztráty zaměstnání). Postoje firem k problematice sexuálního obtěžování se liší podle organizačního prostředí a firemní kultury. Pouze minimum případů sexuálního obtěžování je řešeno tak, jak by správně mělo. Odborové organizace, které se zabývají problémy v mezilidských vztazích, fungují pouze u pětiny oslovených zaměstnavatelů a osoba, která je pověřena řešením těchto problémů, existuje pouze v každé osmé firmě.[46]

Pro srovnání je následně uveden příklad z ciziny. Překvapivé údaje pochází již z roku 1991. Pracoviště sociologického průzkumu v Dortmundu zjistilo v první celoněmecké a nadrezortní studii, kterou na toto téma vypracovalo a zveřejnilo

[45] BLÁHA, J., ČERNEK, M. *Podnikatelská etika a CSR*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. s. 109
[46] BERÁNKOVÁ, K. *Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1700/sobtezovani.pdf

Spolkové ministerstvo mládeže, rodiny, žen a zdravotnictví, že bylo na pracovišti sexuálně obtěžováno až 72 % žen.[47]

Problematiku obtěžování na pracovišti, sexuální obtěžování v zaměstnání apod. řeší zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a také zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Zákoník práce vymezil a zakázal sexuální obtěžování teprve v roce 2001. Definice sexuálního obtěžování byla v právním řádu ČR tedy vymezena až od roku 2001. Jako diskriminace na základě pohlaví však byla definice sexuálního obtěžování do zákoníku práce zapracována až roku 2004.[48] Zákoník práce z roku 2006 ovšem část o sexuálním obtěžování vypustil a nahradil ji odkazem na antidiskriminační zákon, který však byl přijat až roku 2009. V současnosti jediné právně závazné vymezení sexuálního obtěžování je tak možné nalézt v tzv. antidiskriminačním zákoně (zákon č. 198/2009 Sb.).[49] Antidiskriminační zákon definuje v § 4 sexuální obtěžování následovně:

(1)Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

a)jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b)které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2)Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.[50]

„*Implementace sexuálního obtěžování v pracovněprávních vztazích do českého právního řádu, konkrétně novely Zákoníku práce (zákon č. 46/2004 Sb.), byla podmíněna harmonizací českého práva s právem EU. Tato poměrně nová právní úprava vychází ze směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o provádění zásady*

[47] HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. s. 80
[48] BERÁNKOVÁ, K. *Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1700/sobtezovani.pdf
[49] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 21
[50] *Zákon č. 198/2009 Sb.* [online]. cit. 2016-11-12. Dostupné z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198

rovného zacházení pro muže a ženy, pokud se týká přístupu k zaměstnání, odborného vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínek.“[51]

Formy sexuálního obtěžování mohou být verbální a neverbální. Mezi nejčastější formy verbálního sexuálního obtěžování patří narážky na intimní život, hodnocení fyzického vzhledu, sexuálně podbarvená konverzace, dvojsmyslné poznámky, nabídky na schůzku i přes vyslovený nezájem, sexuální návrhy, apod. Do neverbálních forem sexuálního obtěžování je možné zařadit okukování, zírání do výstřihu, dvojsmyslná gesta, fyzické doteky, které nejsou nutné, posílání lechtivých obrázků a v krajním případě i pokus o znásilnění. Bláha a Černek (2015, s. 110) řadí do sexuálního obtěžování i flirtování mezi kolegy a milostné vztahy na pracovišti.

Podle § 302 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky pro své zaměstnance a podle § 301 zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Pokud tedy dojde na pracovišti k sexuálnímu obtěžování, měl by tento problém řádně vyřešit zaměstnavatel. Neučiní-li tak, může jeho nečinnost vést k postihu. Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučuje, aby zaměstnavatelé preventivě informovali své zaměstnance o způsobu, jak se bránit sexuálnímu obtěžování na pracovišti a dále, aby zaměstnavatelé jmenovali osoby odpovědné za dohled nad tímto problémem a v neposlední řadě, aby začlenili podnikovou politiku boje proti sexuálnímu obtěžování do různých školení.[52]

3.4.1 Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí

O sexuálním obtěžování na vysokých školách se v České republice příliš nemluví. „*Není považováno za problém hodný systematického řešení, ale spíše za individuální selhání několika málo studujících a vyučujících.*“[53] Z následující uvedené studie však vyplývá, že k sexuálnímu obtěžování na vysokých školách nepochybně dochází, a proto je potřeba tomuto tématu věnovat dostatečnou pozornost. Někteří se mohou mylně domnívat, že si student za sexuální obtěžování může sám svým chováním. „*Na rozdíl od reálné situace, v níž se studující nacházejí, se v perspektivě těchto mýtů případné odmítnutí jeví jako velmi snadné. Dotyčný, nebo v souladu*

[51] BLÁHA, J., ČERNEK, M. *Podnikatelská etika a CSR*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. s. 109
[52] Tamtéž, s. 110
[53] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 13

s obecnou představou spíše dotyčná, která není schopna se se sexuálním obtěžováním ze strany vyučujícího vypořádat, tak čelí podezření, že je buď hloupá, protože nekalé úmysly vyučujícího včas neprohlédla, nebo že se dané situace snažila sama využít ve svůj prospěch, případně že si celou záležitost vymyslela. Od skutečnosti, že hlavní problém leží především ve zneužití mocenské pozice silnějším, se přitom obvykle odhlíží.“[54]

Výzkum výskytu sexuálního obtěžování proběhl na jedné nejmenované fakultě vysoké školy v Praze v letech 2008 až 2009. Kvantitativního šetření se zúčastnilo 700 studentů bakalářského a magisterského studia, z toho 464 studentek a 236 studentů. Během následného kvalitativního výzkumu proběhlo 18 hloubkových rozhovorů se studenty bakalářského, magisterského a doktorského programu. Výzkum byl zaměřen výhradně na obtěžování studujících ze strany vyučujících, ačkoliv se problém sexuálního obtěžování může týkat všech členů akademické obce. Výjimkou však nemusí být ani obtěžování vyučujícího ze strany studenta. Nicméně opačný případ, tedy obtěžování studenta ze strany vyučujícího představuje vzhledem k mocenské nerovnováze jednu z nejzávažnějších forem obtěžování ve vysokoškolském prostředí. Kvantitativní výzkum ukázal, že 67 % dotázaných se setkalo s nějakou z forem sexuálního obtěžování. Většinou se studenti setkali s měkčími formami obtěžování, jako jsou např. nevhodné komentáře. Výjimkou však nebyly ani ty nejtvrdší formy sexuálního obtěžování, mezi které patří např. vydírání či fyzické napadení. Je-li použita metodologie L. Fitzgerald, je možné na základě výzkumu konstatovat, že 66 % studentů se při studiu setkalo s formami genderového obtěžování, 18 % studentů muselo čelit nevítané sexuální pozornosti a 9 % studentů bylo pod sexuálním nátlakem. Ačkoliv se mohou někomu jevit tyto problémy jako nevinné, pro studenty se jedná o velmi nepříjemné situace. Velkým problémem se studentům jevila zejména mocenská nerovnováha vztahu vyučující a student. Např. odmítnutí pozvání od vyučujícího pro ně představovalo obavy o další studium a případnou pomstu. Při konstrukci dotazníku se vycházelo ze standardizovaného výzkumného nástroje, tzv. Sexual Experience Questionnaire, který je využíván k výzkumu sexuálního a genderového obtěžování zejména v anglosaském světě. Pro potřeby uvedeného výzkumu byl tento dotazník

[54] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 13

upraven tak, aby lépe odpovídal českému prostředí.[55] Tento standardizovaný nástroj byl navržen Luisou Fitzgerald, která navázala na typologii Franka Tilla a vytvořila pět typů sexuálního obtěžování. Následně toto členění zredukovala na tři typy, a to na genderové obtěžování, nevítaná sexuální pozornost a sexuální nátlak. Genderové obtěžování, je charakterizováno jako nevhodné a urážlivé chování vůči ženám či mužům, jako skupině. Zahrnuje lehčí formy obtěžování, jako jsou např. nevhodné komentáře a urážky. Druhý typ obtěžování, nevítaná sexuální pozornost, představuje chování namířené vůči konkrétnímu jedinci, např. konverzace se sexuálním podtextem, zvaní na soukromé schůzky či snaha o navázání intimního vztahu. Třetím typem obtěžování dle L. Fitzgerald je sexuální nátlak. Tento typ je nejzávažnější a zahrnuje tělesné dotyky, nucení k intimnímu sblížení za odměnu nebo pod nějakou výhružkou a v krajním případě až fyzické napadení.[56]

Dle Vohlídalové, Šaldové a Tupé (2010) se dle uvedeného výzkumu většina studentů se sexuálním obtěžováním během studia setkala, jen málo z nich však svou zkušenost takto skutečně označuje. Vysvětlení tohoto jevu je jednoduché. Studenti mají pochybnosti o tom, co přesně sexuální obtěžování zahrnuje. „*Kulturní prostředí, v němž se o problému příliš nehovoří, tendence zlehčovat toto chování i skutečnost, že řada z forem, které byly v našem výzkumu řazeny k obtěžování, považuje naše společnost často za běžnou součást komunikace mezi muži a ženami, jsou patrně dalšími důvody výše zmiňované disproporce mezi zkušenostmi a jejich označením.*“[57] Značná část studentů tedy spojuje pojem sexuální obtěžování až s jeho těžkými formami, jako je např. fyzické napadení. Zde je třeba si uvědomit, že tzv. antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. definuje sexuální obtěžování poměrně široce a zahrnuje do něj tak i jeho měkčí formy, jako např. nevhodné komentáře.

Bohužel vzhledem k mocenské nerovnováze mezi studenty a vyučujícími a absenci jakéhokoliv ošetření těchto problémů, mají studenti pouze omezenou možnost se tomuto nežádoucímu chování ze strany vyučujících bránit. „*Nejenže nemají studující dostatek informací, a proto často netuší, na koho by se v případě potřeby měli obrátit, ale hloubkové rozhovory poukázaly také na skutečnost, že ze strany studujících panuje*

[55] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 9
[56] Tamtéž, s. 24
[57] Tamtéž, s. 86

značná nedůvěra vůči zaměstnancům školy. Nelze se proto divit, že většinu případů sexuálního obtěžování (včetně jeho nejtvrdších forem) studující mlčky tolerují, případně pasivně snášejí a nesnaží se problém otevřeně řešit.“[58]

Vohlídalová (2010) v boji proti sexuálnímu obtěžování odkazuje na antidiskriminační politiky a kodexy západoevropských a především anglosaských vysokých škol. Ty dělí sexuální obtěžování na dvě základní formy – *quid pro quo* a *hostile environment*. *Quid pro quo*, neboli „něco za něco“, představuje formy chování, které zahrnují vydírání, tedy, že vyučující vyžaduje sexuální sblížení, výměnou za určité výhody či pod nějakou pohrůžkou. Akceptace, nebo odmítnutí má vliv na to, jak bude se studentem dále zacházeno. Druhý typ, *hostile environment*, neboli „vytváření nepřátelského prostředí“, zahrnuje mírnější formy sexuálního obtěžování, jako jsou např. sexuálně laděné poznámky, letmé doteky či chování bez sexuálního podtextu zaměřené proti mužům nebo ženám.

Ačkoliv není sexuální obtěžování ve školství ošetřeno v české legislativě, lze ho považovat za problém narušující rovný přístup ke vzdělání, který je deklarován ve školském zákoně č. 561/2004 Sb.[59] Oproti tomu např. v západní Evropě a USA existují tzv. „anti-harassment policy“, které představují nedílnou součást závazných studijních a etických pravidel univerzit.[60]

„*Jak ukazují zahraniční zkušenosti, právě vysokoškolské politiky, které obsahují jasnou definici nevhodného chování a které specifikují procedury pro řešení těchto konfliktů, mají totiž potenciál problémům tohoto typu předcházet a účinně je řešit.*“[61] Na vysokých školách v České republice tyto standardizované postupy většinou chybí.

Vohlídalová, Šaldová a Tupá (2010) se zabývají tím, jak mají vysokoškolské politiky vypadat a jaké jsou jejich důležité součásti. Aby byly tyto politiky úspěšné, není potřeba vytvořit pouze celou řadu dokumentů, ale také proškolit veškeré pracovníky. Je zřejmé, že pouhé sestavení potřebných dokumentů není dostačující. Vždy je potřeba vytvořit takové zázemí, ve kterém budou lidé informováni o svých právech a kde budou moci být tato práva uplatňována. „*Základním pravidlem při*

[58] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 86
[59] Tamtéž, s. 18
[60] Tamtéž, s. 22
[61] Tamtéž, s. 77

vytváření procedur pro řešení stížností na sexuální obtěžování je důvěrnost informací a prevence případné viktimizace postižených. Je třeba klást důraz na ochranu studujících a předcházení negativním dopadům, které by podání oficiální stížnosti mohlo mít na jejich další studium.“[62] Dalším důležitým krokem v boji proti sexuálnímu obtěžování je vytvoření specializovaných pracovišť, kam se mohou studenti v případě problémů obrátit. Tato pracoviště by navíc měla poskytovat potřebné vzdělávání o diskriminačním chování celé akademické obci. „*České univerzity nemají dostatek kvalifikovaných specialistů, kteří by řešili genderově orientované problémy, jakým je např. sexuální obtěžování. Vedoucí pracovníci na vysokých školách, vyučující, ale ani samotní studující nevnímají vždy specifičnost problému a neznají a ani nemají možnosti, kterými by bylo možné proti němu zasahovat.*“[63] Nezbytným krokem prevence a zavádění politik na vysokých školách je šíření informací např. prostřednictvím workshopů. Dále je možno využít univerzitní média, jako jsou např. školní noviny. V dnešní době, kdy má téměř každý student možnost připojení k internetu, je na místě využití univerzitních internetových stránek.

Většina výše uvedených možností řešení problémů sexuálního obtěžování pochází z anglosaského prostředí. Z toho důvodu může aplikace těchto metod na českých vysokých školách vyvolat řadu překážek. „*Asi největší z nich je patrně společenské klima, které problém sexuálního obtěžování bagatelizuje, znevažuje, v lepším případě o něm mlčí.*“[64] Autorky publikace „*Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*“ provedly rozhovory s odbornicemi, které řeší případy antidiskriminačních politik na britských univerzitách. Tyto odbornice uvedly, že pro prestižní univerzitu, která se snaží disponovat co nejlepšími vyučujícími a studenty, je tzv. *anti-harassment policy* nutností. „*Pokud by ji totiž univerzity neměly, byl by to pro potenciální zájemce signál, že se univerzita o problém nezajímá a neřeší ho, což vážně poškozuje její reputaci a snižuje její prestiž. Takový postoj je situaci v ČR zatím vzdálený a změna přístupu veřejnosti i zástupců vysokých škol k problematice sexuálního obtěžování je dlouhodobým procesem.*“[65]

[62] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 80
[63] Tamtéž, s. 82
[64] Tamtéž, s. 84
[65] Tamtéž, s. 84

Jak tedy plyne ze zkušeností zahraničních univerzit, lze proti sexuálnímu obtěžování účinně bojovat zavedením antidiskriminačních politik, které obsahují definice sexuálního obtěžování a jasně stanovená pravidla pro řešení těchto problémů. Vždy by měly být navíc ustanoveny proškolené osoby, na které se mohou studenti v těchto svízelných situacích obrátit. „*Je důležité, aby i naše vysoké školy deklarovaly svůj postoj k této formě diskriminace a jednoznačně ji odsoudily jako nežádoucí chování, které na jejich půdě nebude tolerováno. (...) V konečném důsledku tak ochrání nejenom své studující, ale také své vyučující a svou dobrou pověst.*“[66]

„*Jelikož je vztah mezi vyučujícími a studujícími vztahem s mocenskou nerovnováhou, musí si vyučující jako ti, kteří mají formální moc nad studujícími, být vědomi svého závazku a povinnosti vytvářet příznivé a spravedlivé prostředí pro studium.*“[67] Příručka pro studující vysokých škol[68] uvádí, jak se obtěžujícímu chování ze strany vyučujících bránit. Jsou zde navrženy neformální a formální mechanismy řešení. Neformální způsoby řešení nezahrnují aktivitu ze strany vysoké školy. Iniciativa vyjádření nesouhlasu s nevhodným chováním vyučujícího je zcela ponechána studentovi. Tyto způsoby řešení může využít rovněž student, který se ocitl v nepříjemné situaci. „*Jakékoliv chování, které má nemístně intimní či sexuální podtext, není součástí vzdělávacího procesu a nepatří do něj, je obtěžujícím chováním. Vůči takovému chování mají studenti/ky právo vyjádřit svůj nesouhlas a požadovat, aby přestalo.*“[69] Jednou z neformálních možností, jak řešit sexuální obtěžování, je napsat iniciátorovi tohoto nevhodného chování dopis, ideálně doporučený, a upozornit v něm na jeho chování, které je studentovi nepříjemné a požádat ho, aby tohoto způsobu jednání zanechal. Další možností neformálního řešení je osobní konfrontace. U této konfrontace by měla být třetí osoba jako svědek. Oba tyto způsoby řešení situace nabízí možnost sjednání nápravy bez formálního obvinění. Pokud ani v jednom případě řešení obtěžující chování neustane, může posloužit dopis či svědectví z osobní konfrontace jako doklad pro další

[66] VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 87
[67] KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. s. 20
[68] KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009.
[69] KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. s. 21

možné způsoby řešení, které probíhají již na formální úrovni. Jedním z formálních mechanismů řešení obtěžování je podání stížnosti, a to např. vedoucímu katedry. Stížnost by měla obsahovat detailní popis toho, co se stalo. Dále pak dopady tohoto chování na průběh studia a představu o tom, jak by se tato nepříjemná situace měla řešit.

Ačkoliv diplomová práce doposud popisovala problém sexuálního obtěžování studentů ze strany vyučujících, neměla by být podceňována ani opačná situace, a to obtěžování vyučujících ze strany studentů. Dalším důležitým tématem, které by se nemělo opomínat, jsou dobrovolné milostné vztahy mezi studenty a vyučujícími. Ačkoliv z právního hlediska jsou tyto vztahy v pořádku, z hlediska etického už tomu tak není. Partnerský vztah mezi těmito subjekty může mít negativní dopady na celou akademickou obec. Např. někteří studenti si mohou stěžovat na protěžování konkrétní osoby, apod. Jak uvádí Kolářová a kol. (2009), některé vysoké školy, jako je např. Oxford University a Harvard University přímo zakazují sexuální vztahy mezi studenty a vyučujícími, pokud mezi nimi existuje přímý pedagogický vztah.

Vzniku sexuálního obtěžování mohou negativně napomoci různé situace. „*Výzkumy ukazují, že existují určité faktory zvyšující riziko, že hranice budou překročeny. Vyučující by si toho měli být vědomi, a pokud se necítí zcela jistí v tom, že dokáží i v obtížnějších podmínkách hranice profesního vztahu zachovat, neměli by vznik podobných situací umožnit. To se může týkat i takových situací, kdy například studentky /i chodí vyzývavě oblečení. Pro vyučující by se nemělo stát jakékoliv chování studujících omluvou pro to, že oni sami překročí hranice profesionality.*“[70] Rovněž není zcela vhodné, aby byly semináře, zkoušky apod. realizovány mimo školní prostředí, např. v restauraci. Neopomenutelným aspektem je taktéž oslovování. „*Studující uvádějí, že poté, co začali svým vyučujícím tykat, bylo pro ně obtížnější zachovat si odstup a formální respekt. Z toho pak pro ně plynuly nepříjemné pocity zejména při zkouškách.*“[71] Takže snaha vyučujícího o uvolnění atmosféry a familiárnější přístup nemusí být vždy zrovna vhodným krokem. Je tedy vhodné snažit se těmto situacím předcházet a zachovat tak určité hranice mezi studenty a vyučujícími.

[70] KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat: příručka pro vedení vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. s. 23-24
[71] Tamtéž, s. 24

METODICKÁ ČÁST

Pro vypracování praktické části diplomové práce budou použity metody ankety a analýzy.

Nejprve budou podrobně analyzovány etické kodexy veřejných vysokých škol v České republice. Následně budou analyzovány etické kodexy vybraných veřejných vysokých škol ve Španělsku. Po analýze etických kodexů obou zemí bude provedeno jejich porovnání.

Poté bude vytvořena anketa, která bude mít podobu on-line formuláře a rovněž tištěné verze. Za cíl bude mít zjistit, zda by studenti a akademičtí pracovníci Univerzity Palackého uvítali zavedení etického kodexu na jednotlivých katedrách. Anketa bude obsahovat tři základní otázky, a to, jak již bylo uvedeno, zda by akademická obec uvítala implementaci etického kodexu pro jednotlivé katedry, proč by tato implementace bylo dobré, nebo naopak špatné řešení a co by takový etický kodex měl případně obsahovat. Další otázky ankety se budou týkat základní charakteristiky respondentů. Tato anketa bude vytvořena s využitím nástroje Google Forms. Mezi zainteresované strany bude rozšířena zveřejněním na oficiální facebookové stránce Univerzity Palackého, na webových stránkách Katedry aplikované ekonomie. Jelikož se předpokládá, za využití těchto elektronických forem zjišťování informací, nízká návratnost, bude anketa rozdána v papírové verzi studentům i osobně. Zde se očekává návratnost vyšší. Pro určitou vypovídající schopnost bude snahou oslovit co nejvíce respondentů a získat alespoň 100 vyplněných anket.

Zúčastnit se průzkumu budou moci zainteresované strany v období cca 2 měsíců. Poté bude možnost vyplnění on-line formy a papírové verze ankety ukončena. Následně budou výsledky on-line a papírové podoby průzkumu vyhodnoceny a analyzovány. Žádoucí je popsat, kolik se průzkumu zúčastnilo osob, kolik z toho žen a kolik mužů. Následně pak vyhodnotit, kolik studentů a kolik akademických pracovníků. Rovněž bude vyhodnoceno, které fakulty UP se do průzkumu zapojily. S ohledem na téma práce bude poté vyhodnoceno, kolik studentů a akademických pracovníků z Katedry aplikované ekonomie projevilo svůj zájem či nezájem o zavedení etického kodexu na katedru. Veškeré uvedené výsledky budou zaneseny do grafu.

Po kvantitativním vyhodnocení bude následovat kvalitativní analýza. Zde budou uvedeny konkrétní názory studentů a akademických pracovníků na to, proč je dobré, nebo zbytečné etický kodex na katedry zavádět a co by měl etický kodex případně obsahovat.

Na základě zjištěných informací bude nastíněno, jak by měl být etický kodex implementován do praxe a co by měl obsahovat. Samozřejmostí je, že etický kodex by byl určený jak studentům, tak i akademickým pracovníkům a dalším zaměstnancům katedry.

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části diplomové práce je snahou analyzovat etické kodexy veřejných vysokých škol v České republice. Pro zajímavost a srovnání budou následně analyzovány i etické kodexy vybraných veřejných vysokých škol ve Španělsku. Důvodem analýzy a srovnání etických kodexů českých a španělských veřejných vysokých škol, je blízký vztah autorky diplomové práce k této zemi. Již bakalářská práce se zabývala analýzou a srovnáním České republiky a Andalusie v oblasti hospodářství.

4 Veřejné vysoké školy v České republice

V České republice v současnosti funguje 26 veřejných, 41 soukromých a 2 státní vysoké školy.[72]

Veřejné vysoké školy jsou zřízeny zvláštním zákonem. Kompetence vůči nim podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů vykonává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.[73]

Komise pro etiku v pedagogické a vědecké práci Rady vysokých škol (dále jen RVŠ), se zabývala etickými kodexy vysokých škol. Z výsledků tohoto zkoumání z roku 2011 plyne, že žádná soukromá vysoká škola nemá na internetových stránkách zveřejněn etický kodex. Otázkou tedy je, zda etický kodex nemá vůbec či zda ho pouze nezveřejnila na svém webu. Z celkem 26 veřejných vysokých škol nemá, respektive nebyl zveřejněn na internetových stránkách, etický kodex devíti škol, dvě školy se nachází v přípravné fázi kodexu, tři školy přejaly vzorový kodex RVŠ, osm škol má etický kodex určený pouze akademickým pracovníkům, většinou vycházející ze vzorového kodexu RVŠ a pouze čtyři vysoké školy mají etický kodex, který zahrnuje jak akademické pracovníky, tak i studenty. Dvě vysoké školy mají dokonce zřízenou i Etickou komisi, která funguje jako poradní orgán rektora. Z uvedených výsledků

[72] *Přehled vysokých škol v ČR* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol-v-cr-3
[73] Tamtéž.

bohužel plyne, že většina vysokých škol etické otázky zřejmě nepovažovala za důležité a k zavedení etického kodexu přistupovala pouze formálně, nebo vůbec.[74]

4.1 Analýza etických kodexů českých veřejných vysokých škol

V následující části textu bude podrobněji popsáno, které veřejné vysoké školy mají etický kodex, komu je určen a čím se tento kodex zabývá. Veškeré údaje pocházejí z vlastního průzkumu autorky diplomové práce provedeného počátkem roku 2017.

4.1.1 Akademie múzických umění v Praze

Akademie múzických umění v Praze (AMU) má etický kodex určen pouze akademickým pedagogickým a vědeckým pracovníkům. Kodex se skládá ze tří částí – Obecné zásady, Zásady v pedagogické práci, Zásady pro vědeckou, uměleckou a další tvůrčí práci. [75]

4.1.2 Akademie výtvarných umění v Praze

Akademie výtvarných umění v Praze (AVU) má rovněž etický kodex určený pouze akademickým pedagogickým a vědeckým pracovníkům. Oproti předchozímu etickému kodexu obsahuje navíc Preambuli, která uvádí, že etický kodex sice nemá charakter právního a vnitřního předpisu, ale je morálně zavazujícím prohlášením. Dále pak čtvrtou část pojednávací o Etické komisi AVU a pátou část, která pojednává o tom, že porušení zásad kodexu je v rozporu s morálními a společenskými principy, jejichž dodržování je pro řádný výkon profese akademického a odborného pracovníka AVU nezbytné. [76]

4.1.3 Česká zemědělská univerzita v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU) má jeden etický kodex určený jak zaměstnancům, tak i studentům. Skládá se z šesti článků – Úvodní ustanovení, Společné

[74] *Etika ve vysokoškolském prostředí, etické kodexy na vysokých školách v České republice* [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://www.areopag.cz/content/etika-ve-vysokoskolskem-prostredi-eticke-kodexy-na-vysokych-skolach-v-ceske-republice

[75] *Etický kodex pro akademické pedagogické a vědecké pracovníky Akademie múzických umění v Praze* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.amu.cz/cs/amu/dokumenty/eticky-kodex-pro-akademicke-pedagogicke-a-vedecke-pracovniky-akademie-muzickych-umeni-v-praze

[76] *Etický kodex pro akademické pedagogické a vědecké pracovníky Akademie výtvarných umění v Praze* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.avu.cz/sites/default/files/document/3561/eticky_kodex_avu_2015.pdf

zásady, Zásady ve vzdělávací činnosti, Zásady ve tvůrčí činnosti, Etická komise, Závěrečná ustanovení.

Kodex univerzity vychází z obecně uznávaných mravních standardů. „*Etický kodex má za cíl, s oporou ve všeobecně uznávaných hodnotách lidské společnosti, které se odrážejí v hodnotách aplikovaných v prostředí ČZU, stanovit a udržovat požadované mravní standardy, vytvářet pozitivní pracovní a mezilidské prostředí, předcházet střetům zájmů či konfliktním situacím mezi zaměstnanci ČZU navzájem, zaměstnanci a studenty ČZU, ale i mezi zaměstnanci ČZU a třetími osobami, a v neposlední řadě má za cíl zlepšit vztah mezi akademickou obcí ČZU a veřejností. Smyslem etického kodexu je rovněž předcházet protiprávnímu jednání ČZU a jejích zaměstnanců a studentů*.“ [77]

Je závazný pro všechny zaměstnance a studenty při respektování akademických svobod členů akademické obce ČZU. Mimo jiné etický kodex pojednává o respektování lidských práv a svobod (především právo na život a zdraví, svobodu myšlení, náboženského vyznání a projevu, svobodu samostatného vědeckého bádání), odmítá diskriminaci (např. na základě pohlaví, národnosti, víry, sexuální orientace, fyzického handicapu).[78]

4.1.4 České vysoké učení technické v Praze

České vysoké učení technické v Praze (ČVUT) má etický kodex určený rovněž studentům i vyučujícím. Navíc se však jednotlivá ustanovení vztahují i na činnosti ostatních pracovníků ČVUT, kteří podle zákona o vysokých školách netvoří akademickou obec. Skládá se z Preambule a osmi článků – Etika a akademické svobody, Vztah k ČVUT, Vztahy v akademické obci při pedagogické činnosti, Etika vědecké výzkumné a tvůrčí činnosti, Etika expertní a hospodářské činnosti, Projednávání přestupků proti zásadám uvedeným v Etickém kodexu ČVUT v Praze, Závěrečná ustanovení.

„*Mravnost není právně vymahatelná. Primárně by mělo být provinění proti etice reflektováno individuálním vědomím – svědomím. Závažná a vědomá porušení tohoto Etického kodexu mohou však být posuzována jako porušení pracovních povinností resp.*

[77] *Etický kodex České zemědělské univerzity v Praze* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7810-vnitrni-predpisy-univerzity
[78] Tamtéž.

disciplinární přestupek.“[79] Mimo jiné Etický kodex definuje vztah k ČVUT, a to tak, že akademičtí pracovníci i studenti např. při studijních pobytech mimo akademickou půdu ČVUT jednají tak, aby svým chováním reprezentovali dobré jméno ČVUT. Etický kodex je vnitřním předpisem ČVUT. Přestupky proti etickému kodexu posuzuje Etická komise.[80]

4.1.5 Janáčkova akademie múzických umění v Brně

Janáčkova akademie múzických umění v Brně (JAMU) má etický kodex určený akademickým členům obce. Skládá se z Preambule a tří částí – Obecné zásady, Zásady pedagogického procesu, Zásady umělecké a vědecké činnosti. „*Doba, v níž žijeme, vyžaduje a bude zřejmě i do budoucna vyžadovat formulaci určitých etických a uměleckých norem, především vzhledem k rozkolísanosti obecných mravních i estetických hodnot. Smyslem a cílem etického kodexu je proto vyjádřit v tomto směru postoje Janáčkovy akademie múzických umění jak ve vtahu k veřejnosti, tak zejména vůči akademické obci – pedagogům, uměleckým a vědeckým pracovníkům i studentům, neboť jde o dodržování určitých zásad a etických postojů v jednom duchovním prostoru vysoké umělecké školy.*“[81]

4.1.6 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (JU) má etický kodex určený studentům, akademickým i ostatním pracovníkům univerzity. Kodex není právním předpisem, ale deklarací zásad. Skládá se celkem z šesti částí – Preambule, Obecné zásady, Pracovní vztahy, Badatelská práce, Pedagogická práce, Závěr. „*Všichni pracovníci i studenti respektují ostatní pracovníky a studenty s ohledem na jejich lidskou důstojnost i jejich akademické a pracovní zařazení. Jakákoli forma šikany je naprosto nepřípustná.*[82]“ Etický kodex vytvořila Etická komise univerzity. Slouží jako

[79] *Etický kodex ČVUT v Praze* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/7e72349e-3ea5-4693-9853-5147f1238481/cs/20160901-eticky-kodex-cvut.pdf

[80] Tamtéž.

[81] *Etický kodex členů akademické obce Janáčkovy akademie múzických umění v Brně* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://dokumenty.jamu.cz/download.php?filename=%64%6f%6b%75%6d%65%6e%74%79%2f%70%75%62%6c%69%63%2f%45%74%69%63%6b%ec%20%6b%6f%64%65%78/%45%74%69%63%6b%ec%20%6b%6f%64%65%78%2e%70%64%66

[82] *Etický kodex Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.jcu.cz/o-univerzite/dokumenty/rectors_proceedings/platna-opatreni/2014/r_290_eticky_kodex.pdf

připomenutí zásad, ke kterým se univerzita hlásí a jako pomoc při řešení otázek s morálním rozměrem. V případě porušení kodexu se rozhodnutí řídí zákonem nebo vnitřními předpisy univerzity, případně může Etická komise vydat své doporučení.[83]

4.1.7 Masarykova univerzita

Masarykova univerzita (MU) má etický kodex pro akademické a odborné pracovníky vydaný jako směrnici. Skládá se z Preambule a 18 článků – Akademická svoboda, Obecné požadavky etického jednání, Vzdělávání, Výzkum a vývoj, Týmová práce, Plánování projektů vzdělávání, výzkumu a vývoje, Zveřejňování výsledků, Hodnotitelská a expertní činnost, Zásady kolegiálního chování, Vztah loajality k univerzitě, Vztah k veřejnosti, Správa dat a využívání informačních technologií, Projednávání případů porušení etického kodexu, Etická komise Masarykovy univerzity, Etická komise pro výzkum Masarykovy univerzity, Panel pro rovné příležitosti Masarykovy univerzity, Etické zásady na Masarykově univerzitě, Přechodná a závěrečná ustanovení.

Již ze samotných názvů článků vyplývá, o čem etický kodex Masarykovy univerzity pojednává. Za zmínku stojí nepochybně např. bod 5 v článku 3: „*Při vlastní výuce, hodnocení požadavků výuky, zkoušení, i při jakémkoli dalším kontaktu se studenty na půdě univerzity přistupuje pracovník ke studentům objektivně a nezaujatě. Komunikuje se studenty otevřeným a korektním způsobem, nedopouští se jejich podceňování, ponižování a jakéhokoliv znevažování. Svým jednáním se studenty podporuje žádoucí úroveň kolegiálních vztahů na univerzitě.*“[84]

Standardně je porušení etického kodexu řešeno na úrovni organizační struktury. Dále může být porušení etického kodexu posouzeno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, případně jako nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Jestliže se porušení etického kodexu vymyká rámci organizační kultury MU, či nebylo-li porušení etického kodexu vyřešeno na její úrovni, je ustanovena Etická komise MU.

---

[83] *Etický kodex Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.jcu.cz/o-univerzite/dokumenty/rectors_proceedings/platna-opatreni/2014/r_290_eticky_kodex.pdf

[84] *Etický kodex akademických pracovníků a odborných pracovníků Masarykovy univerzity* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-akademickych-a-odbornych-pracovniku-masarykovy-univerzity

Další zajímavou součástí etického kodexu je tzv. Panel pro rovné příležitosti MU. Tento orgán vykonává dohled nad uplatňováním a dodržováním principů nediskriminace a rovnosti na MU. Ačkoliv je etický kodex věnován akademickým a odborným pracovníkům, v článku 17 pojednává o tom, že etické hodnoty je třeba uchovávat a rozvíjet, a tedy, že všichni členové akademické obce univerzity (tedy i studenti a akademičtí pracovníci) se mají ztotožnit s formulovanými etickými pravidly a sami svou činností vytvářet příznivé prostředí pro jejich dodržování. Kontrolu dodržování směrnice vykonává prorektor pro akademické záležitosti.[85]

Kromě etického kodexu má MU na svých internetových stránkách, v sekci Úřední deska, zveřejněny i další dokumenty, které souvisí s tématem této diplomové práce, a těmi jsou Sexuální obtěžování a Plagiátorství. „*Na vysoké škole, a MU není výjimkou, jsou studenti bráni již jako dospělí. Přináší to s sebou nové možnosti, výzvy, ale i nebezpečí, která mohou na akademické půdě zkomplikovat nejednu situaci. Příkladem je překračování hranic profesionálního vztahu mezi vyučujícími a studenty. Toto překračování hranic nemusí být vždy nutně negativní. Občas je příjemné narazit na vyučujícího, který se vůči studentům chová jako starší kamarád. Nicméně existují určité hranice, zejména když se jedná o nepříjemné či obtěžující chování. Například sexuální obtěžování.*“[86] První dokument pojednává o tom, co je a co není sexuální obtěžování, jak se zachovat a kde hledat pomoc. Odkazuje na publikaci *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit*[87] a na Poradenské centrum MU, kam se mohou studenti obrátit, pokud se ocitnou v situaci, která jim nepřijde běžná. Toto centrum nabízí mimo jiné i anonymní a bezplatné psychologické služby. Druhý zmíněný dokument se zabývá plagiátorstvím. „*Sankce za plagiátorství jsou stanoveny již na úrovni autorského zákona. Z pohledu studia a vytváření závěrečných bakalářských, magisterských a disertačních prací, případně jiných prací v rámci studia, je plagiátorství jedním ze*

[85] *Etický kodex akademických pracovníků a odborných pracovníků Masarykovy univerzity* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-akademickych-a-odbornych-pracovniku-masarykovy-univerzity

[86] *Sexuální obtěžování* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/sexualni-obtezovani

[87] KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009.

základních přestupků vůči akademickým mravům, a má tedy své místo mezi přestupky v disciplinárním řádu každé fakulty.“[88]

4.1.8 Mendelova univerzita v Brně

Mendelova univerzita v Brně (MENDELU) má Etický kodex zaměstnanců a studentů. Skládá se z Preambule a tří částí. První část je určena zaměstnancům. Pojednává o obecných principech a vztahu k univerzitě, vztahu k ostatním zaměstnancům a vztahu ke studentům. Druhá část je věnována studentům. Zabývá se obecnými principy, vztahu k univerzitě a přístupem ke studiu. Třetí část hovoří o Etické komisi, která posuzuje podněty ve věci dodržování etického kodexu. Mimo jiné kodex zmiňuje odmítání diskriminace na základě pohlaví, rasy, ideologie, náboženství, sexuální orientace, fyzického handicapu, aj. Dále pak odmítá sexuální obtěžování a nátlak. Za zmínku stojí i část pojednávající o tom, že student nenarušuje svým chováním výuku a není během výuky pod vlivem alkoholu a jiných omamných látek.[89]

V rámci MENDELU má Provozně ekonomická fakulta (PEF) vlastní etický kodex. Cílem tohoto kodexu je ukázat, jaké jednání studentů a zaměstnanců je v rozporu se ctí a dobrými mravy. Tímto jednáním se rozumí zejména plagiátorství, padělání údajů, uvádění nepravdivých informací, podvody při ověřování znalostí, podpora neetického chování, pořizování záznamu bez souhlasu dané osoby a jeho následné šíření. Dále pak aktivity, které odporují základním principům občanské společnosti či vedou k získání neoprávněného prospěchu. Samotný etický kodex je právně nevymahatelný. Jednání, které porušuje etický kodex a je v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, se řídí autorským zákonem, občanským zákoníkem, zákoníkem práce a trestním zákonem. Jednání v rozporu s vnitřními předpisy se řídí zákoníkem práce a zákonem o veřejných vysokých školách. Etický kodex se vztahuje na členy akademické obce a ostatní pracovníky PEF.[90]

[88] *Plagiátorství* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/plagiatorstvi

[89] *Etický kodex zaměstnanců a studentů Mendelovy univerzity v Brně* [online]. cit. 2017-01-24. Dostupné z: http://osk.mendelu.cz/rizeni-kvality-na-mendelu/27860-eticky-kodex

[90] *Etický kodex Provozně ekonomické fakulty Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně a Akademického senátu Provozně ekonomické fakulty* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.pef.mendelu.cz/26123-uredni-deska-vnitreni-predpisy-a-dalsi-normy

4.1.9 Slezská univerzita v Opavě

Slezská univerzita v Opavě (SU) má na svých internetových stránkách na první pohled několik etických kodexů, a to Etický kodex výzkumu v rámci Slezské univerzity v Opavě, který formuluje základní pravidla etického chování a jednání výzkumných pracovníků ve výzkumu. Dále pak Etický kodex pro akademické pracovníky Slezské univerzity v Opavě, Obchodně podnikatelské fakulty v Karviné. Skládá se ze tří částí – Obecné zásady, Zásady v pedagogické práci, Zásady pro vědeckou, uměleckou a další tvůrčí práci. Tento Etický kodex je totožný se vzorovým Etickým kodexem pro akademické pracovníky vysokých škol, který je rovněž na internetových stránkách univerzity zveřejněn. Dále je zde odkaz na Etický kodex výzkumných pracovníků v Akademii věd České republiky, který je ovšem nefunkční.[91]

4.1.10 Technická univerzita v Liberci

Technická univerzita v Liberci (TUL) má etický kodex určený pracovníkům TUL. Skládá se z Preambule a následujících částí – Obecné zásady, Zásady v pedagogické práci, Zásady pro vědeckou, uměleckou a další tvůrčí práci, Zásady pro konzultační a manažerskou práci, Projednávání případů porušení etiky, Etická komise TUL, Jednací řád Etické komise TUL. „*Potřeba formulovat systém etických pravidel v podobě etického kodexu vychází z historické role univerzit jako nositelek vzdělanosti, svobodného bádání, kulturního, ekonomického a sociálního rozvoje společnosti. Univerzity nejsou společenstvím uzavřeným vůči okolnímu světu a své role nenaplňují kvůli sobě samým nebo členům své akademické obce. Očekává se od nich, ostatně jako v minulosti, formulování a respektování pravidel etického chování, která budou mít širší společenský dosah. Univerzity reagují na tuto potřebu utvářením etických kodexů zahrnujících pravidla chování a jednání členů akademické obce.*“[92] Stejně jako na MU, je neetické jednání projednáváno standardně na linii organizační struktury s možností předložení posouzení případu Etické komisi TUL.[93]

4.1.11 Univerzita Hradec Králové

Univerzita Hradec Králové (UHK) má etický kodex určený všem členům akademické obce a i ostatním zaměstnancům UHK. Skládá se z Preambule a osmi částí

[91] *Etické kodexy* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.slu.cz/slu/cz/dokumenty/eticke-kodexy
[92] *Etický kodex pro pracovníky TUL* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.tul.cz/document/2840
[93] Tamtéž.

– Akademičtí pracovníci ve vztahu ke studentům, Akademičtí pracovníci ve vztahu k vědecké a výzkumné činnosti, Akademičtí pracovníci ve vzájemných vztazích, Akademičtí pracovníci jako konzultanti pro praxi, manažeři a zaměstnavatelé, Studující a jejich vztah k UHK a ke studiu, Studující UHK a jejich vzájemné vztahy, Studující UHK a jejich vztah k akademickým pracovníkům, Prohlášení instituce k akceptaci etických zásad.

„*Univerzita Hradec Králové včleňuje do svého akademického života tento etický kodex jako dokument formulující základní etické principy a návody na profesní chování jednotlivců i skupin v pedagogické a vědecko-výzkumné práci, pro postupy při zacházení s objektem výzkumu, k jednání při vstupu do vzájemných vztahů i s potenciální možností konfliktů. Je výzvou ke vzájemnému pochopení i zodpovědnosti v profesních a osobních vztazích na bázi humanismu. Etický kodex UHK aspiruje na to, aby poskytl základní orientaci pro volbu možného osobního jednání, pro identifikaci nepřípustného jednání, nebo aby naopak napomohl najít vhodné východisko v případné problémové situaci.*“[94]

Etický kodex mimo jiné zmiňuje respekt vůči každému člověku, bez ohledu na jeho pohlaví, barvu pleti, mateřský jazyk, sexuální orientaci, věk, náboženskou a politickou příslušnost. Dále kodex pojednává o tom, že akademický pracovník nepodléhá jakémukoliv nátlaku při hodnocení a zároveň, že studující se nedopouští emocionálního či jiného nátlaku na akademického pracovníka za účelem získání výhod při studiu. Akademičtí pracovníci a stejně tak studenti, se mají řídit základními hodnotami, jako jsou respekt, úcta, loajalita a poctivost.[95]

4.1.12 Univerzita Karlova

Univerzita Karlova (UK) má etický kodex, který se týká akademických a vědeckých pracovníků, studentů a dalších zaměstnanců UK. Skládá se z Preambule a čtyř částí – Společné zásady, Zásady v pedagogické činnosti, Zásady ve vědecké, umělecké a tvůrčí činnosti, Etická komise.

[94] *Etický kodex Univerzity Hradec Králové* [online]. cit. 2017-01-24. Dostupné z: https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK/Uredni-deska/Uredni-deska-univerzity
[95] Tamtéž.

Kodex se opírá o tzv. zlaté pravidlo: „*Jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy jednejte s nimi. Co nechcete, aby jiní dělali vám, nedělejte vy jim.*“[96] Smyslem etického kodexu UK je vyjádřit etické standardy na UK a předcházet protiprávnímu jednání. Za zmínku mimo jiné stojí jeden z bodů kodexu, a to ten, že nejen od současných studentů, ale že i od absolventů se očekává, že budou jednat ve shodě s principy vyjádřenými kodexem UK. Samozřejmostí je respektování lidských práv a svobod, jako je např. právo na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, právo na zachování lidské důstojnosti, svoboda myšlení, svoboda náboženského vyznání a projevu. Dále pak odmítání diskriminace na základě pohlaví, rasy, sexuální orientace, fyzického handicapu, aj. Na dodržování etického kodexu dohlíží Etická komise.[97]

V rámci UK má svůj vlastní etický kodex Lékařská fakulta (LF). Klíčovými hodnotami etického kodexu jsou pravda, přátelství a spravedlnost. Kodex se zabývá otázkami výuky, výzkumu a vztahu k pacientům a spolupracovníkům v péči o nemocné. „*Učitel se zavazuje k tomu, že bude ke všem studentům přistupovat bez jakékoliv diskriminace (genderové, rasové, náboženské aj.) a že výsledky zkoušení nebudou plodem osobního zaujetí či předsudků a budou důsledně zrcadlit prokázané dovednosti či znalosti studenta*.“[98] Etický kodex LF jako první hovoří o genderové diskriminaci. V ostatních kodexech se hovoří pouze o diskriminaci na základě pohlaví. Studenti se v rámci kodexu zavazují k důvěrnosti, co se týče informací získaných o pacientech při výuce.[99]

4.1.13 Univerzita Palackého v Olomouci

Univerzita Palackého v Olomouci (UPOL) má etický kodex teprve od roku 2008. Tento kodex je však určen pouze akademickým a vědeckým pracovníkům. „*Etický kodex pro akademické pracovníky Univerzity Palackého v Olomouci shrnuje obecné etické požadavky na pedagogickou, vědeckou, výzkumnou, uměleckou a další tvůrčí práci jejích akademických pracovníků a vědeckou, výzkumnou, uměleckou a další tvůrčí práci jejích vědeckých pracovníků. (...) Kodex je morálně zavazujícím prohlášením Vědecké rady Univerzity Palackého v Olomouci, které nemá charakter*

[96] *Etický kodex* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.cuni.cz/UK-5317.html
[97] Tamtéž.
[98] *Etický kodex 1.LF UK* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.lf1.cuni.cz/eticky-kodex-1-lf-uk
[99] Tamtéž.

právního ani vnitřního předpisu. Jeho porušení představuje chování, které je v rozporu s morálními a společenskými principy, jejichž dodržování je pro řádný výkon profese akademického pracovníka univerzity nezbytné.“[100]

Etický kodex UPOL byl vypracován v souladu se Vzorovým etickým kodexem pro akademické pracovníky vysokých škol a v souladu s Etickým kodexem výzkumných pracovníků v Akademii Věd České republiky. Skládá se ze čtyř částí. První část pojednává o obecných zásadách. Následující část definuje zásady v pedagogické práci. Předposlední část se zabývá zásadami pro vědeckou, uměleckou a další tvůrčí práci. Poslední, tedy čtvrtá část kodexu, popisuje činnost Etické komise. Za zmínku stojí část kodexu, která pojednává o vztahu akademického pracovníka ke studentům. Akademický pracovník by měl uplatňovat kolegiální způsob jednání a neměl by tedy vystupovat v roli nadřízeného.

V rámci UPOL má Lékařská fakulta Etický kodex určený akademickým pracovníkům. Kodex obsahuje etická doporučení v oblasti vědy a výzkumu. „*Osobní odpovědnost akademického pracovníka by neměla být v rozporu s právním řádem a uznávaným mravem společnosti. Především je ale založena na osobní mravnosti, poctivosti a čestnosti každého z nich, na jejich lidské, odborné i vědecké erudici, na jejich schopnosti upřednostnit dlouhodobé dopady výsledků před krátkodobým ziskem zaměřeným např. na získání dalších projektů a grantů, či akademických titulů, na schopnosti rozvážit vztah individuálního dobra k dobru obecnému a lidské hodnoty k hodnotám vědeckým.*“[101] Dále kodex pojednává o nediskriminaci, soustavném rozvoji odborných i pedagogických vědomostí a dovedností, apelování na dodržování mravních principů. Navíc kodex obsahuje specifické zásady pro výzkum s lidskými účastníky a zvířecími modely.[102]

V rámci Filozofické fakulty UPOL mají některé katedry vytvořeny své vlastní etické kodexy. Např. Katedra Slavistiky a Katedra Germanistiky má sestaven Kodex studenta. Tento kodex však pojednává pouze o podvodech při písemných testech a plagiátorství. Ačkoliv se jedná o důležité etické otázky, mít sestavený etický kodex

[100] *Etický kodex akademických pracovníků a vědeckých pracovníků Univerzity Palackého v Olomouci* [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://oldwww.upol.cz/fileadmin/user_upload/dokumenty/2015/Eticky-kodex-UP-2015.pdf
[101] *Etický kodex akademických pracovníků Lékařské fakulty Univerzity Palackého v Olomouci* [online]. cit. 2016-02-12. Dostupné z: www.lf.upol.cz
[102] Tamtéž.

pouze na těchto etických dilematech, je nedostatečné, neboť jak bylo již v této diplomové práci zmíněno, etických problémů na půdě vysoké školy, potřebujících jasně stanovené definice a způsoby řešení, je mnohem více. Jako další příklad je možné uvést Katedru psychologie. Ta se hlásí k etickému kodexu Evropské federace psychologických asociací[103] a má vytvořenou vlastní Etickou komisi. „*Etická komise Katedry psychologie FF UP v Olomouci se zabývá podněty členů katedry, studentů a širší veřejnosti v souvislosti s etickými principy při výzkumu, publikování jeho výsledků, poradenství a výuce.*“[104]

Jako zajímavost je možno uvést funkci ombudsmana. Po vzoru anglosaských univerzit navrhl ombudsmana pro celou univerzitu v roce 2013 studentský zástupce „velkého senátu“ Petr Sojka. Šest z osmi fakult univerzitního ombudsmana odmítlo, jedna se vyjádřila neutrálně. Akademický senát FF UP však zřízení neplacené pozice schválil.[105]

Filozofická fakulta UP má tak od roku 2014 svého ombudsmana (v současnosti jím je Mgr. Ema Jelínková, Ph.D.) Ombudsman je ochráncem práv vysokoškolských studentů FF UP. „*Jedná se o volenou a na vnitřních orgánech a struktuře Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen „UP“) nezávislou funkci, jež je zřizována za účelem ochrany studentů FF UP proti nepřiměřené tvrdosti, nepředvídatelnosti, nezákonnosti a zvůli zaměstnanců či orgánů FF UP či UP v průběhu studia na FF UP. Cílem je posílit postavení studentů v systému, jež je z podstaty do značné míry nerovné.*“[106]

Ustavení funkce ombudsmana iniciovali studenti a akademičtí pracovníci. Ombudsman by se měl zabývat stížnostmi studentů, např. pokud se domnívají, že s nimi bylo jednáno nekorektně ze strany pedagogů, pracovníků studijního oddělení či děkanátu fakulty. [107]

---

[103] *Evropský metakodex etiky a Carta Ethica* [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://psych.upol.cz/wp-content/uploads/2013/08/ekefpa951.pdf

[104] *Úřední deska - Etická komise Katedry psychologie FF UP* [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://psych.upol.cz/o-nas/uredni-deska/

[105] *Práva studentů na Filozofické fakultě ochrání ombudsman* [online]. cit. 2017-03-05. Dostupné z: http://www.upol.cz/fileadmin/zuparchiv/XXIII/zurnal2307.pdf

[106] *Směrnice děkana č. 01/2015 o zřízení funkce ombudsmana FF UP* [online]. cit. 2017-03-05. Dostupné z:http://www.ff.upol.cz/fileadmin/user_upload/FF-dokumenty/dokumenty-normy/smernice_dekana/15_06-26-Smernice_dekana_o_zrizeni_ombudsmana_scan.pdf

[107] *Práva studentů na Filozofické fakultě ochrání ombudsman* [online]. cit. 2017-03-05. Dostupné z: http://www.upol.cz/fileadmin/zuparchiv/XXIII/zurnal2307.pdf

Ombudsman může upozorňovat na nesprávné jednání, porušování vnitřních norem či protiprávnost. Ombudsman je oprávněn navrhovat příslušným kompetentním orgánům a zainteresovaným stranám doporučení vedoucí k nápravě. Poradním orgánem ombudsmana jsou studentští senátoři Akademického senátu FF UP. Role ombudsmana spočívá především v roli poradce a prostředníka. Ombudsman tedy nemá výkonnou funkci.[108]

4.1.14 Univerzita Pardubice

Univerzita Pardubice (UPa) má etický kodex určený pouze akademickým pracovníkům. Skládá se ze tří částí – Obecné zásady, Zásady v pedagogické práci, Zásady pro vědeckou, uměleckou a další tvůrčí práci. Kodex byl vypracován v návaznosti na Evropskou chartu vědeckých pracovníků a v souladu s Etickým kodexem výzkumných pracovníků Akademie věd České republiky.[109]

V rámci Univerzity má Fakulta ekonomicko-správní rovněž etický kodex, který je však totožný s kodexem Univerzity.

4.1.15 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB) na svých internetových stránkách etický kodex nemá.

Nicméně jedna z fakult UTB, a to Fakulta multimediálních komunikací, etický kodex zveřejněný má. Tento kodex vydal Ústav marketingových komunikací (ÚMK) a je určen jeho studentům a pedagogům. Studenti dle tohoto kodexu respektují např. tato pravidla, jako je dochvilnost příchodu na výuky, nepoužívání mobilního telefonu ve výuce, aktivní zapojení do výuky, dodržování termínů pro odevzdání školních prací, během výuky nejí a neprobírají soukromé zprávy se spolužáky, neopouští posluchárnu, apod. Účastní se workshopů a dalších aktivit ÚMK. Respektují společenské normy ve vztahu k věku a k akademické hodnosti pedagogů. Nedopouští se plagiátorství. Akademický pracovník dle tohoto kodexu respektuje názorovou svobodu, na e-maily odpovídá do jednoho týdne, podává zpětnou vazbu na seminární práce, vytváří

[108] *Směrnice děkana č. 01/2015 o zřízení funkce ombudsmana FF UP* [online]. cit. 2017-03-05. Dostupné z:http://www.ff.upol.cz/fileadmin/user_upload/FF-dokumenty/dokumenty-normy/smernice_dekana/15_06-26-Smernice_dekana_o_zrizeni_ombudsmana_scan.pdf

[109] *Etický kodex* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://dokumenty.upce.cz/Univerzita/zakladni-dokumenty/eticky-kodex.html

motivující prostředí. Dodržuje rovný přístup ke všem studentům a je vzorem etického chování a jednání.[110]

4.1.16 Vysoká škola ekonomická v Praze

Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE) má etický kodex určený členům akademické obce a zaměstnancům VŠE. Skládá se z Preambule a pěti částí – Obecné zásady, Zásady v pedagogické práci, Zásady ve vědecké, umělecké a další tvůrčí práci, Etická komise VŠE, Závěrečná ustanovení.

„*V souladu s posláním VŠE, jako jednoho z vrcholných center vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti v České republice, které poskytuje stejné studijní a pracovní příležitosti všem svým studujícím, vyučujícím i vědeckým pracovníkům/pracovnicím ve shodě s jejich zařazením bez ohledu na jejich národnost, rasu, pohlaví, původ, sexuální orientaci, tělesnou a kulturní odlišnost, rodinný stav, věk nebo náboženské vyznání, přijímají členové/členky akademické obce VŠE a zaměstnanci/zaměstnankyně VŠE tento kodex, kterým se přihlašují k vyznačeným hodnotám při reprezentaci a zajišťování úkolů VŠE.*“[111]

Stejně jako etický kodex ÚMK na UTB, poukazuje na včasný příchod studentů do výuky a na dodržování zásad slušného chování během výuky. Mimo jiné zmiňuje neetické a podvodné jednání např. ve formě nedovoleného používání poznámek při zkoušce či snaze získat neoprávněné výhody při studiu. Na dodržování kodexu dbá Etická komise.[112]

V rámci VŠE má Fakulta financí a účetnictví (FFÚ) vlastní etický kodex. Dle tohoto kodexu členové akademické obce FFÚ svým jednáním přispívají k upevnění dobrého jména Fakulty. K ostatním členům akademické obce se chovají s úctou a respektem. Vyvarují se neetického jednání, zejména podvodů a plagiátorství. Podvodem je zejména myšleno použití nepovolených pomůcek při zkoušce a opisování při testu. Nešíří zkouškové otázky apod. Informační zdroje využívají při své studijní, vědecké a pedagogické činnosti v souladu s etickým jednáním. Zařízení školy využívají

[110] *Etický kodex* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.utb.cz/file/37113
[111] *Etický kodex VŠE* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.vse.cz/download/cz/dokumenty/Eticky_kodex_1_zmena.pdf
[112] Tamtéž.

ohleduplně a chrání ho před zneužitím. V neposlední řadě se snaží zamezit konání, které je v rozporu s etickým kodexem FFÚ.[113]

Např. Fakulta mezinárodních vztahů (FMV) nemá zvlášť vytvořený etický kodex, nicméně Etický kodex VŠE spolu s Disciplinárním řádem pro studenty FMV jsou základními dokumenty v oblasti vysokých standardů etického chování zaměstnanců a studentů FMV.[114]

4.1.17 Vysoké učení technické v Brně

Vysoké učení technické v Brně (VUT) má etický kodex určený členům akademické obce a ostatním zaměstnancům. Skládá se z Preambule a osmi článků – Působnost kodexu, Vztah k VUT, Obecné požadavky etického jednání, Vzdělávací činnost, Výzkumná, vědecká, umělecká a další tvůrčí činnost, Expertní a hospodářská činnosti, Etická komise, Závěrečná ustanovení.

„*Ne všechna práva a povinnosti akademických pracovníků, studentů a zaměstnanců VUT lze však popsat literou zákona nebo právními předpisy. VUT dbá na svou morální prestiž jako instituce, klade důraz na etické chování své akademické obce i ostatních zaměstnanců. Z tohoto důvodu vydává Etický kodex VUT (dále jen „kodex“) jako soubor základních morálních pravidel, která nemohou na akademické půdě absentovat.*“[115] Rovněž tento kodex dbá na dodržování jakékoliv formy nediskriminace. Mimo jiné pojednává o tom, že každý člen akademické obce a každý zaměstnanec VUT vystupuje proti všem projevům zneužívání postavení, sexuálnímu nátlaku nebo obtěžování a dalšímu amorálnímu nátlaku. Na dodržování kodexu dohlíží Etická komise.[116]

V rámci VUT má vlastní etický kodex Fakulta podnikatelská (FP). Tento etický kodex navazuje na Etický kodex VUT z roku 2009. Pojednává o obecných zásadách etického chování, zásadách pro vzdělávací a tvůrčí činnost, hodnotitelské a expertní činnosti, zásadách kolegiálního chování, loajalitě kmenových akademických pracovníků a v neposlední řadě o závaznosti a porušení etického kodexu. Kolegiální chování je

[113] *Etický kodex* [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://ffu.vse.cz/eticky-kodex/
[114] Tamtéž.
[115] *Etický kodex Vysokého učení technického v Brně* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.vutbr.cz/uredni-deska/eticky-kodex/eticky-kodex-p111722
[116] Tamtéž.

postaveno na odmítání projevů diskriminace, nátlaku založeného na funkčním postavení, korupci a úplatcích. Etický kodex je pro členy akademické obce FP morálně závazný. Případy porušení etického kodexu se projednávají po linii organizační struktury, případně jsou předloženy k projednání kolegiu děkanky či Etické komisi.[117]

4.1.18 Západočeská univerzita v Plzni

Západočeská univerzita v Plzni (ZČU) má etický kodex, který se vztahuje na akademické pracovníky. Skládá se z šesti částí – Působnost, Obecné zásady, Zásady ve vzdělávací činnosti, Zásady pro výzkumnou, uměleckou a další tvůrčí práci, Podezření z porušení etického kodexu, Etická komise ZČU. Pokud zaměstnanec poruší etický kodex, projednává toto porušení jeho vedoucí zaměstnanec, případně Etická komise.[118]

4.1.19 Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích

Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích (VŠTE) má Etický kodex zaměstnance VŠTE, nicméně je dostupný pouze přihlášeným uživatelům.

4.1.20 Ostatní veřejné vysoké školy

Na internetových stránkách následujících veřejných vysokých škol nebyl etický kodex nalezen – Ostravská univerzita (OU), Veterinární a farmaceutická univerzita Brno (VFU), Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava (VŠB-TUO), Vysoká škola chemicko-technologická v Praze (VŠCHT), Vysoká škola polytechnická Jihlava (VŠPJ), Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze (VŠUP).

Na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (UJEP) nefungovaly internetové stránky.

[117] *Etický kodex pro členy Akademického společenství Fakulty podnikatelské VUT v Brně* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: https://www.fbm.vutbr.cz/dokumenty/kodexFP.pdf

[118] *Etický kodex* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://zcu.cz/export/sites/zcu/media/about/important-documents/vdokumenty/kodex.pdf

5 Veřejné vysoké školy ve Španělsku

Ve Španělsku se nachází 50 veřejných a 32 soukromých vysokých škol.[119]

Na rozdíl od České republiky je ve Španělsku studium i na veřejné vysoké škole zpoplatněno. Za každý rok studia se platí tzv. zápisné podle počtu zapsaných kreditů. V rámci jedné univerzity se ceny jednotlivých kreditů liší v závislosti na typu studijního oboru. Jestliže student neuspěje při zkoušce, musí si daný předmět zapsat znovu a znovu za něj zaplatit, tentokrát již však vyšší částku.[120]

Řada španělských vysokých škol má od roku 2001 zřízenu kancelář ombudsmana.[121] Ombudsman chrání práva členů univerzitní komunity, tedy nechrání práva pouze studentů, ale i akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců univerzity. Cílem zřízení této funkce je zlepšování kvality univerzity ve všech oblastech. Ačkoliv ombudsman nemá výkonnou funkci, jeho doporučení mají důležitou morální váhu v univerzitní komunitě. Kromě toho, že se ombudsman zabývá stížnostmi, může sloužit jako prostředník mezi stranami zapojenými do daného konfliktu se snahou dosáhnout dohody. Dále ombudsman zodpovídá dotazy studentů a pedagogů týkající se normativních a administrativních hledisek univerzity. V neposlední řadě pak může ombudsman navrhovat změny nebo úpravy určitých aspektů, které by mohly porušovat práva univerzitní komunity.[122]

5.1 Analýza etických kodexů španělských veřejných vysokých škol

S Českou republikou je možné porovnávat např. Andalusii. Ta je jedním z největších ze sedmnácti autonomních společenství Španělského království. Rozkládá se na jihu Španělska a skládá se z osmi provincií – Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga a Sevilla (hlavní město Andalusie). Se svými 8 411 205 obyvateli zaujímá první místo, co se týče nejvíce osídleného autonomního společenství ve

[119] *Universidades en España* [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://www.universia.es/universidades
[120] *¿Sabes cuánto cuesta estudiar en cada universidad Española?* [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://yaq.es/reportajes/cuanto-cuesta-estudiar-universidad
[121] *Oficinas del defensor universitario en las universidades españolas* [online]. cit. 2017-03-04. Dostupné z: http://universitarios.universia.es/asociaciones-representatividad/oficina-defensor/oficinas-defensor-universitario-universidades-espanolas.html
[122] *Funciones del Defensor Universitario* [online]. cit. 2017-03-04. Dostupné z: http://www.consumer.es/web/es/educacion/universidad/2010/03/14/191744.php

Španělsku. Rozloha Andalusie činí 87 599 km^2.[123] Andalusie je tedy zhruba stejně velká a má zhruba stejný počet obyvatel jako Česká republika.

V Andalusii se nachází 11 veřejných vysokých škol – Universidad de Almería, Universidad de Granada, Universidad de Málaga, Universidad Internacional de Andalucía, Universidad de Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba, Universidad de Jaén, Universidad de Huelva. Dále pak 5 soukromých vysokých škol.[124]

Univerzitního ombudsmana mají všechny výše uvedené andaluské univerzity. Dále pak např. Universidad de Murcia, Universidad de León, Universidad de Castilla-La Mancha, Universidad de Oviedo, Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Barcelona, Universidad de Valencia aj.[125]

Pro představu byly vybrány 2 veřejné vysoké školy, a to v Cádizu a v Murcii. V následující části textu bude podrobněji popsáno, co etický kodex jednotlivých škol obsahuje. Veškeré údaje pocházejí z vlastního průzkumu autorky diplomové práce provedeného počátkem roku 2017.

5.1.1 Universidad de Cádiz

Univerzita v Cádizu (Universidad de Cádiz – UCA) má etický kodex pro členy Univerzity. Kodex neslouží jako nástroj toho, co musí být, ale toho, co by mělo být. Měl by být tedy zejména inspirací. Závaznost etického kodexu je dána morálními důvody a jeho síla je dána tím, že jednání každého člověka spočívá v jeho vlastním lidském rozhodnutí.[126]

Etický kodex se opírá o základní hodnoty, jako je transparentnost, účast, pluralita, dialog, kritický rozum, solidarita, uznání rozmanitosti, shoda, závazek k zachování životního prostředí, hledání neustálého zlepšování a přizpůsobování se změnám. Univerzita si klade za cíl být kreativní, dynamická, inovativní, podnikavá

[123] *Andalucía* [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://www.datosmacro.com/ccaa/andalucia
[124] *Universidades Españolas* [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://www.altillo.com/universidades/universidades_esp.asp
[125] *Oficinas del defensor universitario en las universidades españolas* [online]. cit. 2017-03-04. Dostupné z: http://universitarios.universia.es/asociaciones-representatividad/oficina-defensor/oficinas-defensor-universitario-universidades-espanolas.html
[126] *Código Peñalver* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.uca.es/recursos/doc/Nuestra_universidad/361177178_3092010101046.pdf

apod. a očekává podporu od veřejnosti. Za eticky sporné jednání akademických pracovníků je považováno zneužití postavení, pozdní příchody, nedostatečná příprava na výuku aj. Dále etický kodex pojednává o nevhodném chování vyučujících vůči studentům, jako je např. nedostatek respektu. V kodexu je mimo jiné zmíněno, jak by se měli chovat ostatní zaměstnanci univerzity. Např. by neměli pracovní prostředky používat k soukromým účelům. Důraz je kladen na včasný příchod do práce. Co se týče studentů, tak i těm je etický kodex určen. Měli by se vůči univerzitní veřejnosti chovat s úctou a při testech nepodvádět. U každé zainteresované skupiny je uvedeno, že podléhá zákonům dané země a předpisům a nařízením univerzity.[127]

V rámci Univerzity v Cádizu má vlastní etický kodex Fakulta ekonomiky a podnikání (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales).[128] Etický kodex pojednává jako první o kvalitě nabízených služeb. K zajištění této kvality je zřízena Komise garance kvality. Dále kodex hovoří o čestném chování. Nikdo nemá právo nikoho napadat verbálně či fyzicky, diskriminovat někoho na základě jakékoliv odlišnosti. V další části kodexu je uvedeno, že je zakázáno zneužívat své postavení. Čtvrtý bod podrobněji hovoří o zákazu diskriminace na základě rasy, pohlaví, sexuální a politické orientace, socioekonomické situace. Dále je v kodexu zmíněna nezaujatost, svoboda, tolerance, respekt, odpovědnost. Druhá část kodexu se zabývá ochranou informací a osobních údajů. Třetí část kodexu je věnována opět diskriminaci, sexuálnímu obtěžování, šikaně. Dále pak ochraně životního prostředí. Čtvrtá část kodexu se opírá o Etický kodex univerzity a detailně popisuje kritéria chování. Jak by se měli chovat studenti, pedagogičtí a výzkumní pracovníci. Kodex nezapomíná ani na ostatní zaměstnance fakulty.

Na studenty, stejně jako na všechny ostatní členy univerzitní komunity, se vztahují zákony dané země a předpisy dané univerzity. Musí dodržovat závazky a povinnosti, které podepsali při zápisu a stejně tak by měli respektovat ustanovení Etického kodexu.

[127] *Código Peñalver* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.uca.es/recursos/doc/Nuestra_universidad/361177178_3092010101046.pdf
[128] *Código ético Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales* [online]. cit. 2017-01-30. Dostupné z: http://economicas.uca.es/FAC/CodigoEticoFacultadCCEE.pdf

Studenti by tedy dle kodexu měli:

- účastnit se přednášek, seminářů
- znát nabídku a normy různých činností Fakulty (např. pravidla pro psaní závěrečných prací, Erasmus, atd.)
- chodit včas na výuku, dodržovat termíny
- dle potřeby využívat konzultační hodiny
- spolupracovat za účelem navození harmonického prostředí
- pečovat o osobní hygienu a upravený vzhled. Měli by se vyhnout nošení plážové obuvi, plavek, čepic a slunečních brýlí do výuky
- mít úctu ke jménu a pověsti Fakulty
- aj.

Ačkoliv určitým jednáním není vždy porušováno přímo zákonné či akademické opatření, je v Etickém kodexu fakulty za neetické považováno následující chování:

- jakékoliv jednání, které se snaží vyhnout osobnímu úsilí – např. podvádění u zkoušky
- nevhodné chování v prostoru Fakulty – např. vylepování plakátů na zdi, kouření v prostorách budovy. Používání výtahů, přednáškových sálů a knihoven k jiným účelům, než jsou určeny
- nelegální užití univerzitního zařízení
- nelegální používání univerzitních materiálů – např. jejich zveřejňování na Internetu bez povolení
- neúcta vůči kterémukoliv členu Fakulty – z toho plyne vyvarovat se diskriminaci, používání vulgárních výrazů
- nedostatek respektu k pravidlům na ochranu osobních údajů
- nedostatek respektu k firmám, které s Fakultou spolupracují
- plagiátorství
- porušení předpisů o užívání knihoven a informačních služeb
- násilí
- šikana, sexuální obtěžování

Část kodexu věnovaná akademickým pracovníkům a ostatním zaměstnancům je vesměs podobná části pro studenty, což potvrzuje jeden z bodu etického kodexu, a to

ten, že všichni jsou si rovni. Např. bod o včasných příchodech a bod o péči o osobní hygienu a nevhodnost nošení sandálů, slunečních brýlí, čepice se týká jak studentů, tak akademických a vědeckých pracovníků, a stejně tak i ostatních zaměstnanců Fakulty.

Fakulta považuje svůj etický kodex za dynamický nástroj, do kterého budou integrovány zkušenosti a náměty univerzitní veřejnosti, za účelem neustálého zlepšování realizovaných služeb.[129]

5.1.2 Universidad de Murcia

Univezita v Murcii (Universidad de Murcia – UM) je španělská veřejná vysoká škola nacházející se v regionu Murcia. V etickém kodexu univerzity jsou vyjádřeny hodnoty, které univerzita s ohledem na současnost pokládá za prioritní. Seznam navržených hodnot vznikl na základě konzultací univerzitní komunity a zůstává otevřený možným návrhům na zlepšení. Důležité je, aby tyto hodnoty byly uvedeny do praxe a byly všem známé. Aby si těchto hodnot lidé vážili a dodržovali je. Využitím kodexu se předpokládá posílení identity UM, a to tak, že lidé, kteří tvoří součást univerzity, přijmou tyto hodnoty za hodnoty vlastní svého charakteru. Cílem je soudržnost univerzity a připravenost čelit vysokým morálním výzvám současnosti a budoucnosti. Jedním z cílů etického kodexu je předcházet konfliktům a zavádět zlepšování. Dále by měl etický kodex přispět k rozvoji kultury UM.[130]

Kodex tvoří čtyři hodnoty – závazek, dialog, respekt, odpovědnost. Závazek spočívá v povinnosti přijmout cíle univerzity, kterými jsou vzdělávání na vysoké úrovni, vynikající výsledky v oblasti výzkumu, neustálé zlepšování předávání znalostí a šíření kultury. K dosažení těchto cílů je zapotřebí řádná správa, řízení a posílení univerzitní společenské odpovědnosti. Hodnota dialogu spočívá ve vzájemné spolupráci. Předpokládá transparentnost v tom, co má být transparentní a mlčenlivost v tom, co by mělo být důvěrné. Respekt zahrnuje spravedlnost, zdvořilost, ohleduplnost, rovnost a odmítání diskriminace na základě pohlaví, rasy, náboženského vyznání, sexuální orientace, ekonomické situace apod. Mimo jiné je v etickém kodexu UM respekt chápán jako vyjádření morální vyspělosti a zahrnuje tak i ochranu zvířat a

[129] *Código ético Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales* [online]. cit. 2017-01-30. Dostupné z: http://economicas.uca.es/FAC/CodigoEticoFacultadCCEE.pdf

[130] *Código Ético de la Universidad de Murcia* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.um.es/web/transparencia/contenido/planes-estrategicos/codigo-etico

životního prostředí. Dále se v souvislosti s respektem hovoří o sexuálním obtěžování, šikaně na pracovišti a dalších formách násilí v mezilidských vztazích. Odpovědnost spočívá v jednání v souladu s etickými zásadami. Mimo jiné také spočívá v dochvilnosti, docházce na přednášky a aktivní účasti na výuce.[131]

[131] *Código Ético de la Universidad de Murcia* [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.um.es/web/transparencia/contenido/planes-estrategicos/codigo-etico

6 Srovnání etických kodexů veřejných vysokých škol v ČR a ve Španělsku

Z průzkumu Komise pro etiku v pedagogické a vědecké práci Rady vysokých škol z roku 2011 plyne, že z 26 veřejných vysokých škol nemělo etický kodex devět vysokých škol, dvě školy se nacházely v přípravné fázi kodexu, tři školy přejaly vzorový kodex RVŠ, osm škol mělo etický kodex určený pouze akademickým pracovníkům, většinou vycházející ze vzorového kodexu RVŠ a pouze čtyři vysoké školy měly etický kodex, který zahrnoval akademické pracovníky i studenty. Z toho dvě vysoké školy měly zřízenu Etickou komisi jako poradní orgán rektora.

Na základě průzkumu z počátku roku 2017 provedeného autorkou diplomové práce je možné vidět, že během šesti let došlo k obrovským pokrokům. Z celkem 26 veřejných vysokých škol má osm škol etický kodex určený pouze akademickým pracovníkům, avšak jedenáct vysokých škol má etický kodex určený jak akademickým pracovníkům, tak i studentům. Během šesti let byl tedy na dalších sedmi vysokých školách, oproti původním čtyřem, vytvořen etický kodex, který zahrnuje nejen akademické pracovníky, ale i studenty. Etickou komisi má v roce 2017 zřízeno již dvanáct veřejných vysokých škol.

Pro větší přehlednost jsou výsledky výzkumů z roku 2011 a 2017 uvedeny v následujících třech tabulkách. Tabulka č. 1 porovnává, kolik veřejných vysokých škol mělo etický kodex v roce 2011 a v roce 2017. Tabulka č. 2 pak ukazuje, kolik z uvedených škol majících etický kodex, má kodex určený pouze akademickým pracovníkům a kolik má kodex zahrnující i studenty. Poslední tabulka č. 3 je přehledem, na kolika vysokých školách byla zřízena během šesti let Etická komise.

Tabulka 1: Počet vysokých škol, které mají etický kodex

	VŠ nemá etický kodex	**VŠ připravuje etický kodex**	**VŠ má etický kodex**
Rok 2011	9	2	15
Rok 2017	7	-	19

Zdroj: http://www.areopag.cz/content/etika-ve-vysokoskolskem-prostredi-eticke-kodexy-na-vysokych-skolach-v-ceske-republice, vlastní zpracování

Tabulka 2: Počet vysokých škol, které mají etický kodex určený akademickým pracovníkům a studentům

	VŠ má Etický kodex určený pouze akademickým pracovníkům	**VŠ má Etický kodex určený akademickým pracovníkům i studentům**
Rok 2011	11	4
Rok 2017	8	11

Zdroj: http://www.areopag.cz/content/etika-ve-vysokoskolskem-prostredi-eticke-kodexy-na-vysokych-skolach-v-ceske-republice, vlastní zpracování

Tabulka 3: Počet vysokých škol, které mají Etickou komisi

	VŠ má/ustavuje Etickou komisi pro řešení podnětů ve věci dodržování etického kodexu
Rok 2011	2
Rok 2017	12

Zdroj: http://www.areopag.cz/content/etika-ve-vysokoskolskem-prostredi-eticke-kodexy-na-vysokych-skolach-v-ceske-republice, vlastní zpracování

Etické kodexy českých veřejných vysokých škol slouží jako připomenutí zásad, ke kterým se univerzita hlásí a jako pomoc při řešení otázek s morálním rozměrem. Jsou dokumentem formulujícím základní etické principy a stanovujícím návody na profesní chování. Pojednávají o obecných principech a vztahu k univerzitě. Apelují na respektování lidských práv a svobod. Některé kodexy zmiňují odmítání diskriminace na základě pohlaví, rasy, ideologie, náboženství, sexuální orientace, fyzického handicapu, aj. O genderové diskriminaci hovoří jako jediný Etický kodex Lékařské fakulty UK. Některé etické kodexy dokonce zmiňují sexuální obtěžování a nátlak. Staví se proti zneužívání postavení, korupci a úplatkům. Rovněž se zabývají přístupem ke studiu a

plagiátorstvím. Dále pak vzdělávací, výzkumnou, vědeckou, uměleckou a další tvůrčí činností. Některé kodexy zmiňují základy slušného chování studentů, jako je např. dochvilnost, nepoužívání mobilního telefonu během výuky a zásady slušného chování vyučujících, jako např. včasné odpovídání na e-maily, poskytování zpětné vazby na seminární práce. Akademičtí pracovníci by měli být vzorem etického chování a jednání. Při výuce, hodnocení a kontaktu se studenty by měli přistupovat ke všem studentům objektivně a nezaujatě. Studenti by svým chováním neměli narušovat výuku a rovněž by se měli řídit základními hodnotami, jako je respekt, úcta a loajalita. Některé kodexy dokonce zahrnují kromě akademických pracovníků a studentů i ostatní zaměstnance univerzity.

Co se týče obsahu, nejobsáhlejší etický kodex má Masarykova univerzita. Kodex se skládá z Preambule a obsahuje 18 článků – Akademická svoboda, Obecné požadavky etického jednání, Vzdělávání, Výzkum a vývoj, Týmová práce, Plánování projektů vzděláván, výzkumu a vývoje, Zveřejňování výsledků, Hodnotitelská a expertní činnost, Zásady kolegiálního chování, Vztah loajality k univerzitě, Vztah k veřejnosti, Správa dat a využívání informačních technologií, Projednávání případů porušení etického kodexu, Etická komise Masarykovy univerzity, Etická komise pro výzkum Masarykovy univerzity, Panel pro rovné příležitosti Masarykovy univerzity, Etické zásady na Masarykově univerzitě, Přechodná a závěrečná ustanovení. V souvislosti s tématem diplomové práce stojí mimo jiné za zmínku součást kodexu věnovaná sexuálnímu obtěžování. Pojednává o tom, co je a co není sexuální obtěžování, jak se zachovat a kde hledat pomoc. Odkazuje na publikaci *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit* a na Poradenské centrum MU. O sexuálním obtěžování a dalším amorálním nátlaku pojednává rovněž Etický kodex Vysokého učení technického v Brně.

Další článek kodexu, který stojí za to podrobněji zmínit, je reprezentace dobrého jména univerzity. Tento bod pochází z etického kodexu Českého vysokého učení technického v Praze.

Neméně zajímavá etická zásada pochází z etického kodexu Univerzity Karlovy. Nejen od studentů, ale i od absolventů UK se očekává, že budou jednat ve shodě s principy, které etický kodex UK vyjadřuje. Etický kodex UK je mimo jiné zajímavý tím, že vychází z tzv. zlatého pravidla: „*Jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy*

jednejte s nimi. Co nechcete, aby jiní dělali vám, nedělejte vy jim.“[132] Je překvapující, že v dnešní době Etický kodex Lékařské fakulty UK jako jediný hovoří o genderové diskriminaci. V ostatních kodexech se hovoří pouze o diskriminaci na základě pohlaví. „*Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.*“[133]

Neetické jednání je většinou projednáváno standardně na linii organizační struktury s možností předložení posouzení případu Etické komisi. Bohužel ne všechny kodexy uvádí, kdo dohlíží na dodržování uvedených etických zásad a jak se řeší jejich porušení.

Analyzované etické kodexy veřejných vysokých škol ve Španělsku slouží jako nástroj pro to, co by mělo ideálně být. Závaznost kodexů je dána zejména morálními zásadami každého člověka. Důležité je zvyšovat kvalitu výuky a ctít dobré jméno univerzity. Etické kodexy jsou určeny akademickým pracovníků, studentům i ostatním zaměstnancům univerzity.

Za zmínku stojí části věnované ochraně zvířat a životního prostředí. Dále pak apelace na dodržování osobní hygieny a upraveného vzhledu. Za nevhodné je považováno nošení plážové obuvi, plavek, pokrývky hlavy a slunečních brýlí v prostorách univerzity, zejména během výuky.

Stejně jako kodexy českých vysokých škol, španělské etické kodexy, pojednávají o tom, jak by se měli akademičtí pracovníci, studenti a ostatní zaměstnanci univerzity chovat. Hovoří o diskriminaci a plagiátorství. Rovněž zmiňují šikanu na pracovišti a sexuální obtěžování. Španělské etické kodexy jsou oproti těm českým více zaměřené na zásady slušného chování, respekt k Univerzitě, ochranu životního prostředí, zvyšování kvality výuky. Většina veřejných vysokých škol ve Španělsku má zřízenu kancelář ombudsmana. V České republice má svého ombudsmana pouze

[132] *Etický kodex* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.cuni.cz/UK-5317.html
[133] *Gender: Základní pojmy* [online]. cit. 2017-02-12. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

Filozofická fakulta UP. Ombudsman španělských vysokých škol chrání práva členů celé univerzitní komunity, tedy práva studentů, akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců univerzity, na rozdíl od ombudsmana FF UP, který hájí pouze práva studentů.

Následující tabulka (viz příloha 1) nabízí přehled veřejných vysokých škol v České republice a ve Španělsku. Poskytuje ucelený přehled o tom, které vysoké školy mají etický kodex, zda je určen pouze akademickým pracovníkům nebo i studentům a případně i ostatním zaměstnancům univerzity. Dále je v tabulce uvedeno, zda porušení etického kodexu projednává Etická komise dané vysoké školy. S ohledem na teoretickou část práce, jsou následně v tabulce uvedeny stěžejní body, jako je nepoctivost – např. plagiátorství, diskriminace na základě pohlaví, rasy, náboženského vyznání, aj., šikana na pracovišti a sexuální obtěžování. V neposlední řadě jsou stručně v tabulce uvedeny body etického kodexu, které stojí za to zmínit a které daný etický kodex neopomíná, na rozdíl od kodexů ostatních vysokých škol.

V závěru srovnání etických kodexů veřejných vysokých škol stojí za to zmínit článek pocházející z Etického kodexu ČVUT, a to, že: „*Mravnost není právně vymahatelná. Primárně by mělo být provinění proti etice reflektováno individuálním vědomím – svědomím.*“[134]

[134] *Etický kodex ČVUT v Praze* [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/7e72349e-3ea5-4693-9853-5147f1238481/cs/20160901-eticky-kodex-cvut.pdf

7 Podklady pro tvorbu etického kodexu KAE

Katedra aplikované ekonomie vznikla v roce 1998 jako Kabinet aplikované ekonomie. Cílem bylo zajistit výuku ekonomických předmětů na Filozofické fakultě. Roku 2005 získala Katedra akreditaci bakalářského a magisterského studijního programu. Kromě těchto studijních programů se Katedra aplikované ekonomie podílí na výuce filologických oborů se zaměřením na aplikovanou ekonomii a hospodářskou praxi. Dále Katedra nově nabízí doktorský studijní program Ekonomicko-manažerská studia.[135]

7.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Základem pro tvorbu etického kodexu katedry by měla být jeho potřeba. Z tohoto důvodu je žádoucí nejprve udělat průzkum zjištění zájmu studentů a akademických pracovníků o zavedení etického kodexu do praxe.

Jelikož má být etický kodex určený studentům a vyučujícím KAE, jsou cílovou skupinou dotazovaných osob oni samotní. V současnosti má KAE tisíce studentů a desítky vyučujících. Aby byly výsledky zkoumání co nejvíce objektivní, je žádoucí oslovit co největší počet respondentů. Anketu tedy mohou vyplnit studenti bakalářského a navazujícího magisterského programu, prezenční i kombinované formy. Cílem je rovněž do vyplnění ankety zapojit i akademické pracovníky. Pro představu a porovnání zájmu o zavedení etického kodexu i na jiných katedrách, se průzkumu mohou zúčastnit všichni studenti a akademičtí pracovníci UP.

7.2 Metodika výzkumu

V rámci diplomové práce byla využita kvantitativní a kvalitativní metoda sběru dat ve formě krátké ankety v on-line podobě[136] a papírové formě (viz příloha 2).

Obě formy ankety obsahují tři základní výzkumné otázky (jednu otázku uzavřenou a dvě otázky otevřené):

1) Uvítali byste, kdyby jednotlivé katedry měly etický kodex?

[135] *Katedra aplikované ekonomie* [online]. cit. 2016-01-03. Dostupné z: http://www.ff.upol.cz/menu/struktura-ff/katedry/katedra-aplikovane-ekonomie/zakladni-informace/

[136] *Dotazník* [online]. cit. 2016-02-12. Dostupné z: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScDUPe7uZs8frmbNvd5-MwxxfRK9y8lwmY2iG__HM0PeOjWEA/viewform

2) Pokud jste na první otázku odpověděli ano, tak co by měl etický kodex podle Vás obsahovat?
3) Proč je dle Vašeho názoru dobré/zbytečné, aby jednotlivé katedry měly etický kodex?

První otázka byla povinná a její součástí bylo vysvětlení, co je etický kodex. Zbylé dvě otázky byly nepovinné.

Dále anketa obsahuje čtyři uzavřené otázky týkající se základní charakteristiky respondentů:

4) Jste: muž – žena
5) Jste: student – akademický pracovník
6) Na které katedře převážně studujete/vyučujete?
7) Na které fakultě probíhá převážná část Vašeho studia/Vaší výuky?

Anketa byla vytvořena za pomoci nástroje Google Forms a zveřejněna na oficiální facebookové stránce Univerzity Palackého a webových stránkách Katedry aplikované ekonomie. Dále byla anketa rozšířena mezi studenty osobně v papírové podobě.

Zainteresované strany měly možnost zúčastnit se výzkumu během února a března roku 2017. Poté byla možnost vyplnění on-line formy a papírové verze ankety ukončena. Následuje analýza a vyhodnocení obou forem ankety.

7.3 Analýza dat a výsledky výzkumu

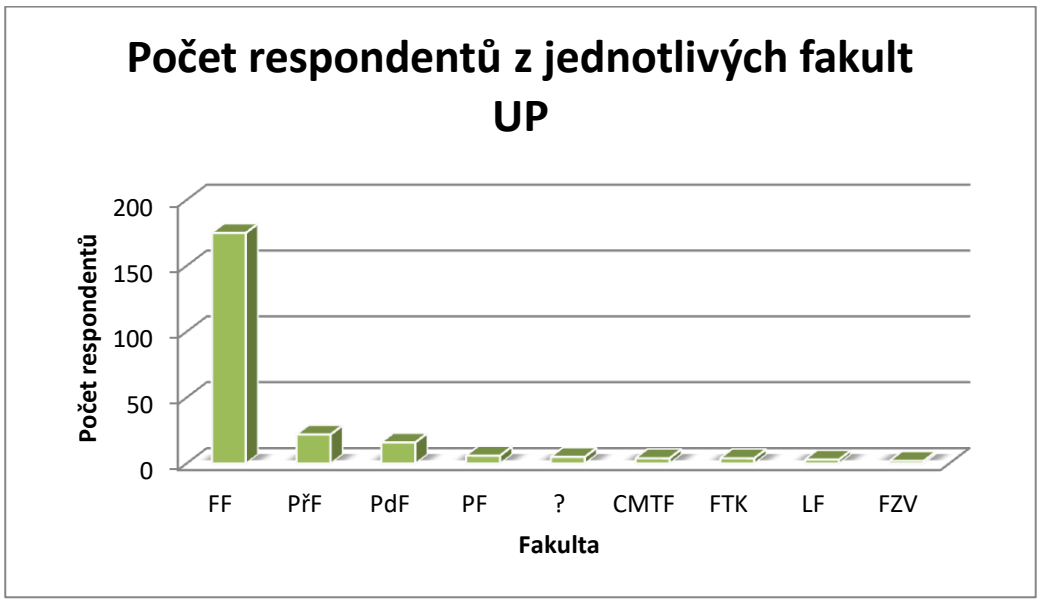
Průzkumu zjišťování zájmu o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry UP se zúčastnilo 237 respondentů, z toho 184 žen a 53 mužů. Zapojit se mohli jak studenti, tak akademičtí pracovníci. Anketu tedy vyplnilo 229 studentů a pouze 8 akademických pracovníků (viz graf 1).

Graf 1: Celkový počet respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Do ankety se zapojili studenti a akademičtí pracovníci ze všech fakult UP. Nejvíce respondentů, 175, bylo z Filozofické fakulty. Dále se do ankety zapojilo 22 respondentů z Přírodovědecké fakulty a 16 respondentů z Pedagogické fakulty. Z Právnické fakulty vyplnilo anketu 6 respondentů. Z obou fakult, Cyrilometodějské teologické fakulty a Fakulty tělesné kultury, se zúčastnili výzkumu 4 respondenti. Z Lékařské fakulty hlasovali 3 respondenti a z Fakulty zdravotnických věd 2 respondenti. Bohužel 5 respondentů neuvedlo fakultu, na které převážně studují či vyučují. Počet respondentů z jednotlivých fakult UP účastnících se výzkumu zobrazuje graf 2.

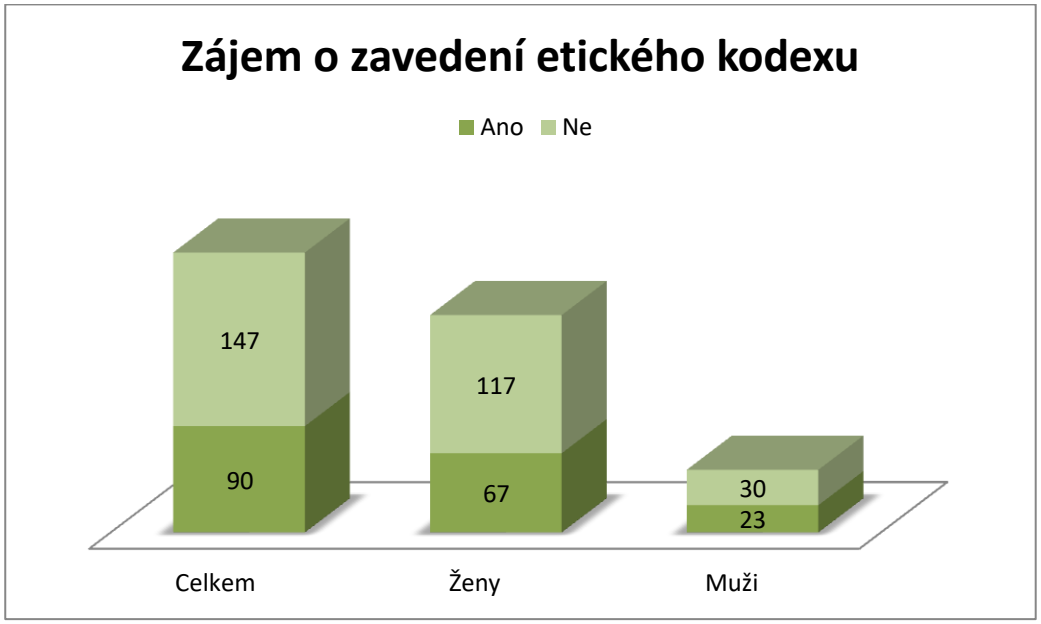
Graf 2: Přehled počtu respondentů z jednotlivých fakult UP



Zdroj: vlastní zpracování

O zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry projevilo zájem 90 respondentů (67 žen a 23 mužů). Následně 147 respondentů (117 žen a 30 mužů) uvedlo, že je zbytečné, aby jednotlivé katedry měly etický kodex, nicméně někteří z těchto uvedli, že by bylo dobré, aby jednotný etický kodex měla celá univerzita či alespoň každá fakulta. Viz graf 3.

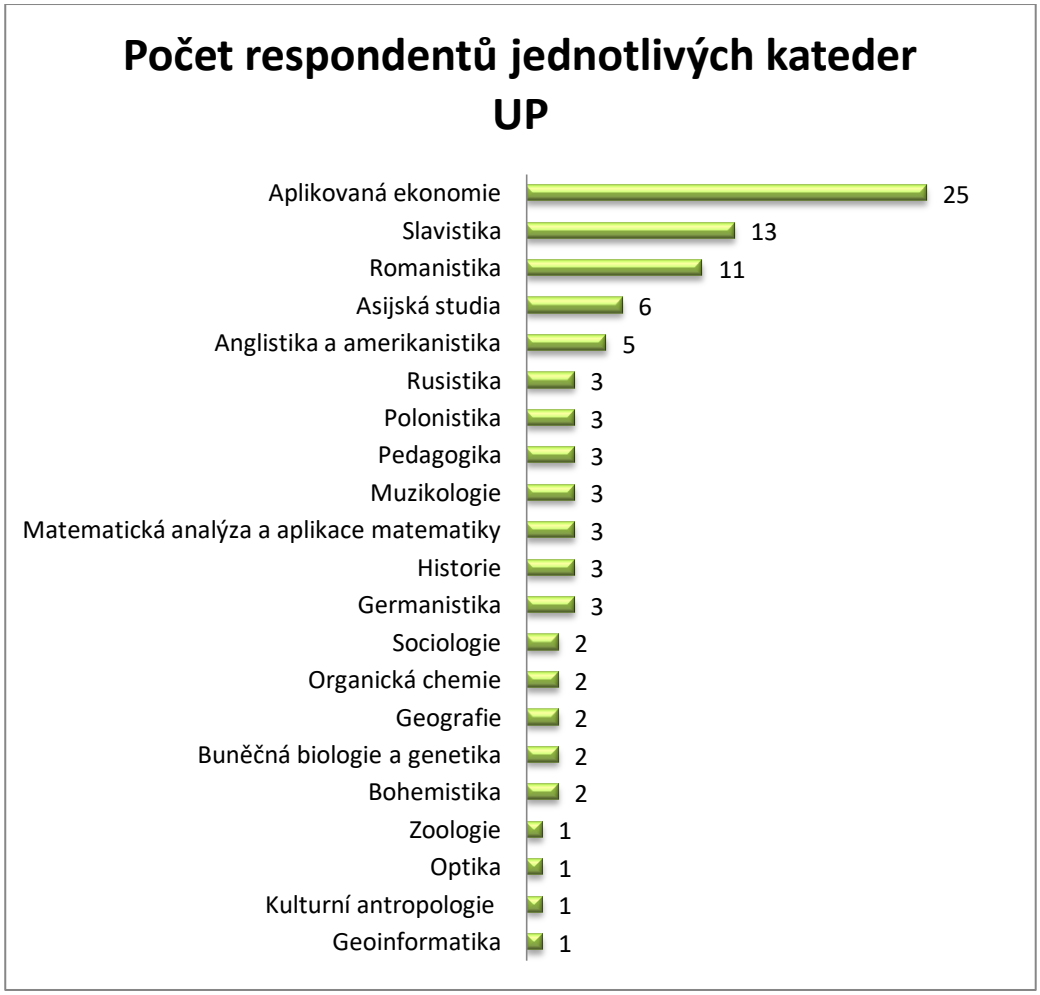
Graf 3: Zájem o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry UP



Zdroj: vlastní zpracování

Zájem respondentů jednotlivých kateder UP o zavedení etického kodexu vyjadřuje graf 4. Z Katedry aplikované ekonomie kladně hlasovalo 25 respondentů, z Katedry slavistiky má zájem zavést etický kodex 13 respondentů. Z Katedry romanistiky by etický kodex uvítalo 11 respondentů, z Katedry asijských studií 6 a z Katedry anglistiky a amerikanistiky 5 respondentů. Z kateder – Katedra rusistiky, polonistiky, pedagogiky, muzikologie, matematické analýzy a aplikace matematiky, historie, germanistiky – jsou pro zavedení kodexu vždy 3 respondenti. Kladně hlasující 2 respondenti pochází z těchto kateder – Katedra sociologie, organické chemie, geografie, buněčné biologie a genetiky, bohemistiky. Z Katedry zoologie, optiky, kulturní antropologie, geoinformatiky je pro zavedení etického kodexu vždy pouze 1 respondent.

Graf 4: Počet respondentů jednotlivých kateder UP mající zájem o zavedení etického kodexu



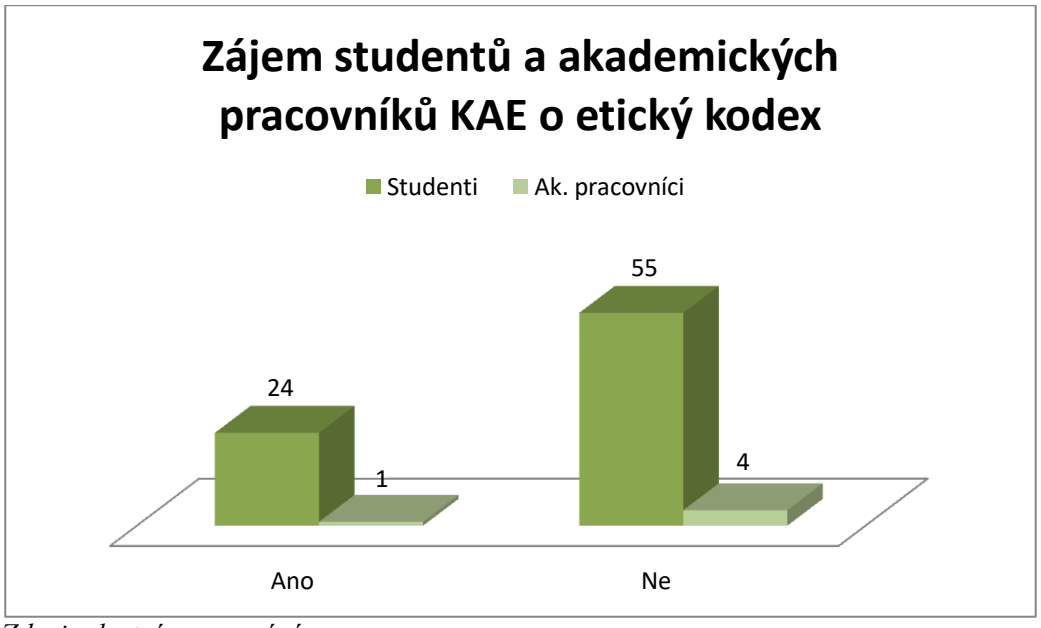
Zdroj: vlastní zpracování

Z Katedry aplikované ekonomie se průzkumu zúčastnilo 84 respondentů (79 studentů, 5 akademických pracovníků). O zavedení etického kodexu na katedru má zájem 25 respondentů (24 studentů, 1 akademický pracovník). Za zbytečné považuje zavedení etického kodexu 59 respondentů (55 studentů, 4 akademičtí pracovníci). Viz graf 5 a 6.

Graf 5: Zájem o zavedení etického kodexu na KAE

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 6: Počet studentů a akademických pracovníků, kteří (ne)mají o etický kodex KAE zájem



Zdroj: vlastní zpracování

Následně jsou v tabulce (viz příloha 3) uvedeny vybrané názory studentů a akademických pracovníků na to, proč je dobré, nebo zbytečné zavádět etický kodex na jednotlivé katedry a co by měl etický kodex obsahovat.

Na základě výsledků ankety je možné říci, že se zainteresované strany dělí na tři skupiny. Jedna skupina by zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry uvítala. Pro druhou skupinu je zavedení etického kodexu nedůležité, neboť podle ní by každý člověk měl v sobě mít etická pravidla zakotvená a podle toho by se měl chovat. Pro třetí skupinu je zavedení etického kodexu zbytečné, neboť nedůvěřují tomu, že by etický kodex někdo dodržoval.

Zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry vnímají zainteresované strany jako dobré většinou z toho důvodu, že by tento etický kodex definoval a upravoval vztahy mezi studenty a akademickými pracovníky. Dále by kodex vymezoval pravidla slušného chování. Objevily se i takové názory, že by měl etický kodex obsahovat pravidla oblékání se ke zkouškám. Dále pak zamezovat kouření v prostorách univerzity. Mimo jiné se zabývat i tříděním odpadu. Pravidla pro objektivní hodnocení zkoušek a pravidla e-mailové komunikace.

Ačkoliv je zájem o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry poměrně vysoký, přeci jen větší část zainteresovaných stran nejeví o kodex zájem (viz graf 7).

Graf 7: Celkový zájem o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry UP

Zdroj: vlastní zpracování

Nicméně část těch, co nemá zájem o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry, by uvítala vytvoření a zavedení jednotného etického kodexu pro celou univerzitu.

Z výsledků provedeného průzkumu vyplývá, že je prozatím zbytečné tvořit a zavádět etický kodex na jednotlivé katedry. Nejprve by měl tedy vzniknout etický kodex pro celou univerzitu či alespoň pro jednotlivé fakulty a až poté by bylo možné zabývat se tvorbou etických kodexů pro jednotlivé katedry. Z tohoto důvodu je tedy v následující části pouze navržen postup, jak by měl být případně etický kodex na katedru zaveden.

7.4 Proces zavádění etického kodexu na katedru

Zavedení etického kodexu bude pro katedru určitá změna. Tato změna bude mít své podporovatele, kteří budou zavedení etického kodexu na katedru nakloněni. Je však zřejmé, že tato změna bude mít i odpůrce, kteří si nebudou přát změnu realizovat a zavést etický kodex do praxe. Vyskytnou se i osoby, kterých se změna nedotkne či její uskutečnění bude mimo jejich zájmy. Jak lidé změnu přijmou, ovlivňuje z velké části organizační kultura. Ta může působit v její prospěch, či naopak.[137]

Dle amerického sociálního psychologa K. Lewina by měla změna proběhnout ve třech fázích – rozmrazení, změna, zamrazení. Fáze rozmrazení spočívá v rozvolnění stávajících pravidel a způsobů myšlení. Během fáze změny může dojít k určité nejistotě a zmatenosti zainteresovaných stran. Během poslední fáze, tedy během zamrazení, jsou nová pravidla a zvyklosti zafixovány.[138]

Jelikož by změna měla být řízena, je vhodné sestavit si určitý scénář změny.[139] Jako první by měla být provedena analýza zájmu zavedení etického kodexu na katedru, např. prostřednictvím ankety. Do zjišťování zájmu o etický kodex by měli být zapojeni jak studenti, tak i akademičtí pracovníci. Dále by měli být osloveni i ostatní zaměstnanci univerzity. V neposlední řadě je vhodné oslovit i veřejnost a zjistit, jak je nahlíženo na katedry, které etický kodex mají, nebo naopak nemají.

Dále by anketa měla zjišťovat, proč zainteresované strany cítí, nebo necítí, potřebu zavést etický kodex. V případě nezájmu o etický kodex, nemá smysl tento dokument prozatím zavádět. Nicméně je vhodné s odstupem času průzkum zájmu o zavedení etického kodexu na katedru zopakovat.

Naopak v případě zájmu o zavedení etického kodexu, je potřeba důkladně promyslet další kroky. Měla by být vytvořena další anketa, která by obsahovala otázky týkající se obsahové stránky daného kodexu. Výsledky by měly být porovnány s obsahem etických kodexů ostatních vysokých škol.

---

[137] *Řízení změny* [online]. cit. 2016-03-06. Dostupné z: http://www.mbpconsulting.cz/cs/knowhow/change/

[138] *Lewinův třífázový model změn* [online]. cit. 2016-03-06. Dostupné z: https://managementmania.com/cs/lewinuv-trifazovy-model-zmen

[139] *Řízení změny* [online]. cit. 2016-03-06. Dostupné z: http://www.mbpconsulting.cz/cs/knowhow/change/

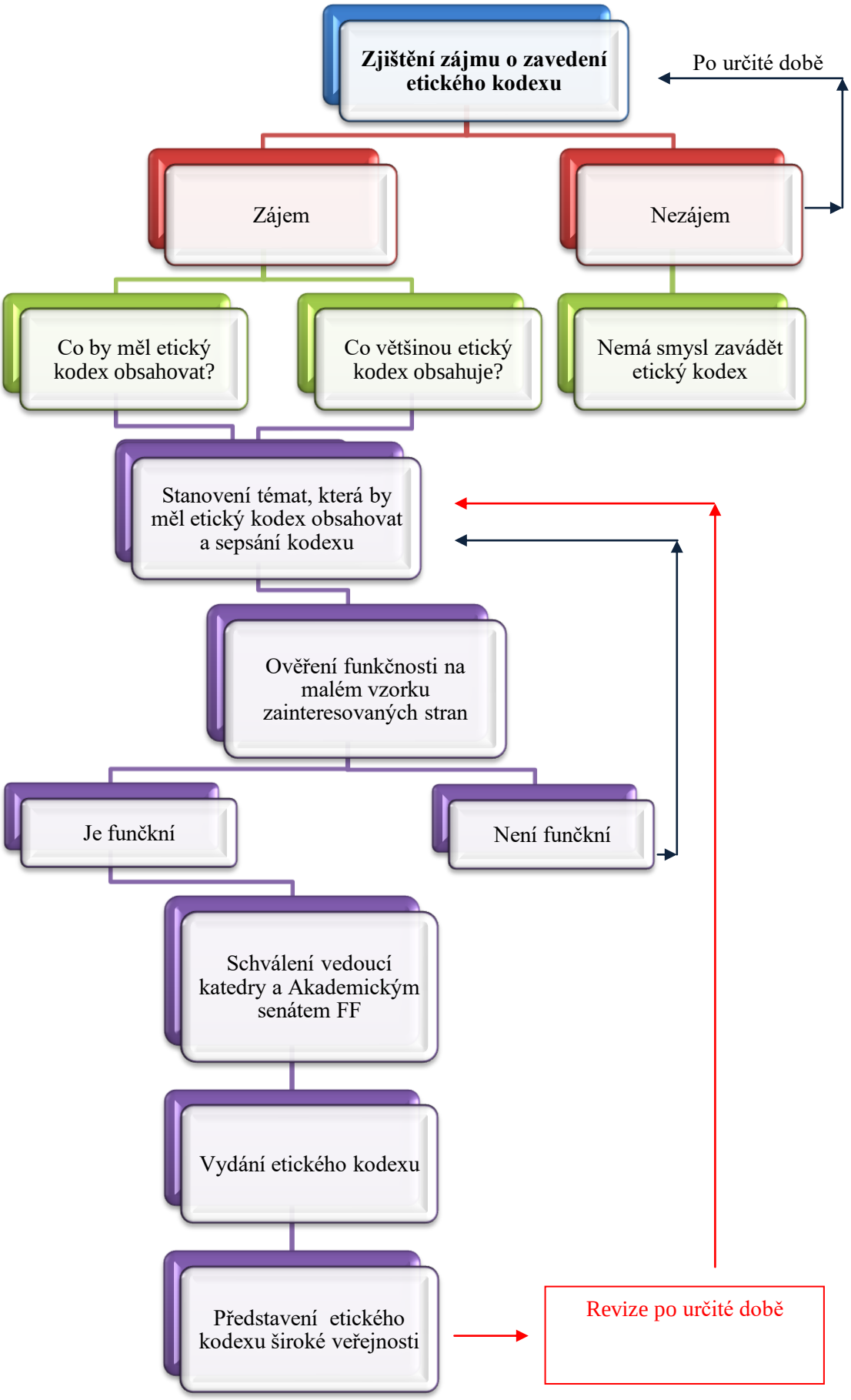
Na základě zjištěných informací by mělo následovat stanovení témat, která by měl etický kodex obsahovat a následně pak sepsání konkrétního etického kodexu. Jak již bylo zmíněno výše, je důležité, aby se na tvorbě etického kodexu podíleli všichni, kterých se bude kodex týkat.

Vytvořený etický kodex by měl být nejprve ověřen na malém vzorku zainteresovaných stran. Pokud se etický kodex ukáže jako nefunkční, je potřeba vrátit se o krok nazpět a dle potřeby upravit seznam témat, která by měl kodex obsahovat. Bude-li vytvořený etický kodex funkční, měl by jej schválit vedoucí katedry a rovněž Akademický senát FF.

Následně by měl být etický kodex vydán a představen široké veřejnosti. Po zavedení etického kodexu do praxe by se jím měly zainteresované strany řídit. Na dodržování etického kodexu by měla dohlížet etická komise univerzity, která bude rovněž řešit jeho porušení. K revizím etického kodexu by mělo docházet vždy po určité době, dle požadavků praxe.

Uvedený postup zavádění etického kodexu na katedru zobrazuje schéma 1. Ačkoliv je s ohledem na téma diplomové práce schéma vytvořeno pro Katedru aplikované ekonomie, lze jej aplikovat při zavádění etického kodexu na kteroukoli jinou katedru.

Schéma 1: Zavedení etického kodexu na Katedru aplikované ekonomie



Důvod, proč by měla mít univerzita, fakulty či jednotlivé katedry etický kodex, může být ten, že budou jasně stanovena pravidla a principy etického jednání studentů, akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců univerzity. Dále by měl etický kodex identifikovat klíčové etické otázky a etické problémy a poskytovat návod k řešení těchto situací.

Hlavní oblasti, na které by se měl etický kodex zaměřit, jsou zejména následující. Chování organizace, v tomto případě katedry, jako takové. Dále pak chování zaměstnanců a studentů vůči katedře. V neposlední řadě pak upravovat oblast řízení lidských zdrojů, kam spadá např. spravedlivý přístup, diskriminace, sexuální obtěžování, šikana aj. Důležité je uvědomit si, že etický kodex by měl být dle potřeby revidován či doplňován.[140]

[140] *Jak vytvořit etický kodex organizace* [online]. cit. 2016-03-31. Dostupné z: http://kariera.ihned.cz/c1-53354960-jak-vytvorit-eticky-kodex-organizace

Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo zjistit, zda mají studenti programu Aplikovaná ekonomická studia a akademičtí pracovníci Katedry aplikované ekonomie zájem o vytvoření etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie, a následně navrhnout proces zavádění etického kodexu do praxe.

Jako první bylo nutné v teoretické části práce definovat pojmy, které nepochybně souvisí s problematikou etických kodexů, jako je etika a morálka. Dále práce popisuje, co etické kodexy obvykle obsahují a zabývá se jejich provázaností s organizační kulturou. Závěr teoretické části je věnován vybraným etickým problémům, jako je nepoctivost, mobbing, bossing a sexuální obtěžování.

V metodické části práce jsou popsány metody analýzy a ankety, na kterých je založena praktická část práce. Ta nejprve podrobně analyzuje etické kodexy veřejných vysokých škol v České republice. Následně pak pro srovnání analyzuje vybrané etické kodexy veřejných vysokých škol ve Španělsku.

Po prostudování dané problematiky a důkladné analýze etických kodexů veřejných vysokých škol v ČR a ve Španělsku, byl proveden výzkum za účelem zjištění zájmu studentů a akademických pracovníků Univerzity Palackého o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry. Následně pak průzkum zjišťoval jejich názory na to, proč jsou či nejsou tomuto zavedení nakloněni, a co by měl případně etický kodex obsahovat. Za tímto účelem byla vytvořena anketa. Vyhodnocení ankety poskytlo odpovědi na tyto otázky a zejména pak ukázalo, že zájem o zavedení etického kodexu, ať už na katedry, fakulty či celou univerzitu není zanedbatelný.

Ačkoliv je nutné výsledky průzkumu interpretovat pouze jako ilustrativní případovou studii, mohou být impulsem pro vytvoření univerzitního etického kodexu zahrnující jak studenty, tak i akademické pracovníky a ostatní zaměstnance univerzity.

V závěru práce je pak teoreticky popsán proces implementace etického kodexu na Katedru aplikované ekonomie.

Summary

The main objective of this thesis was to find how much the students of the program of Applied Economic Studies and academics of the Department of Applied Economics are interested in conceiving the code of ethics for the Department of Applied Economics, and then design process of introduction the code of ethics into practice.

At first, it was necessary to define concepts in theoretical part, which undoubtedly related to the issue of the code of ethics, such as ethics and morality. Further, the work describes usual content of the codes of ethics and deals with their connection with organizational culture. Ending of theoretical part of work is dedicated to selected ethical problems, as dishonesty, mobbing, bossing and sexual harassment.

The methodical part of work describes the methods of analysis and researches on which is based the practical part of the work. The codes of ethics of public universities in the Czech Republic are analyzed there, and then, for comparison, some codes of ethics of public universities in Spain are analyzed, too.

These problems were fully studied and complete analysis of codes of ethics of public universities in the Czech Republic and in the Spain was executed. Then the research was carried out to find out interest of students and academics of Palacký University in the initiation of the code of ethics for individual departments. Subsequently, the survey found out their opinions on implementation and on content of the code of ethics. The questionnaire was formulated for this purpose. The evaluation of its gave answers to these questions, especially it showed relevant interest in implementation the code of ethics, whether at the departments, faculties or university as a whole is not inconsiderable.

Although, the survey results should be interpreted only as an illustrative case study, it may be an impulse for conceiving of the university code of ethics including both students and academic staff and other university employees.

The process of implementation of the code of ethics at the Department of Applied Economics is theoretically described at the end of the work.

Seznam pramenů a literatury

Knihy, monografie

BLÁHA, J., ČERNEK, M. *Podnikatelská etika a CSR*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. ISBN 978-80-248-3828-1.

BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.

HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. ISBN 80-85186-62-4.

JANKOVICHOVÁ, E. *Etika ako súčasť podnikovej kultúry*. Brno: Tribun EU, 2008. ISBN 978-80-7399-537-9.

KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. ISBN 978-80-87398-10-4.

KOLÁŘOVÁ, K., PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat: příručka pro vedení vysokých škol*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2009. ISBN 978-80-87398-02-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Problémy aplikované etiky*. Praha: Bankovní institut vysoké škola, 2012. ISBN 978-80-7265-225-9.

MAZÁK, E. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

MUCHOVÁ, L. *Morální výchova v nemorální společnosti?*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2015. ISBN 978-80-7325-386-8.

NOTOVNÁ BŘEZOVSKÁ, B. *Etika (v) podnikání: organizační kultura jako etická těžba kompetencí*. Ostrava: Key Publishnig, 2014. ISBN 978-80-7418-205-1.

PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3.

VEBER, J. a kol. *Management: základy, prosperita, globalizace*. Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-7261-029-5.

VOHLÍDALOVÁ, M., ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. ISBN 978-80-7330-184-2.

Internetové zdroje

Andalucía [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://www.datosmacro.com/ccaa/andalucia

BERÁNKOVÁ, K. *Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1700/sobtezovani.pdf

Código Ético de la Universidad de Murcia [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.um.es/web/transparencia/contenido/planes-estrategicos/codigo-etico

Código ético Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales [online]. cit. 2017-01-30. Dostupné z: http://economicas.uca.es/FAC/CodigoEticoFacultadCCEE.pdf

Código Peñalver [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.uca.es/recursos/doc/Nuestra_universidad/361177178_3092010101046.pdf

Dotazník [online]. cit. 2016-02-12. Dostupné z: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScDUPe7uZs8frmbNvd5-MwxxfRK9y8lwmY2iG__HM0PeOjWEA/viewform

Etické kodexy [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.slu.cz/slu/cz/dokumenty/eticke-kodexy

Etický kodex [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.cuni.cz/UK-5317.html

Etický kodex [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.utb.cz/file/37113

Etický kodex [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://zcu.cz/export/sites/zcu/media/about/important-documents/vdokumenty/kodex.pdf

Etický kodex [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://dokumenty.upce.cz/Univerzita/zakladni-dokumenty/eticky-kodex.html

Etický kodex [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://ffu.vse.cz/eticky-kodex/

Etický kodex 1. LF UK [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.lf1.cuni.cz/eticky-kodex-1-lf-uk

Etický kodex akademických pracovníků a odborných pracovníků Masarykovy univerzity [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-akademickych-a-odbornych-pracovniku-masarykovy-univerzity

Etický kodex akademických pracovníků a vědeckých pracovníků Univerzity Palackého v Olomouci [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://oldwww.upol.cz/fileadmin/user_upload/dokumenty/2015/Eticky-kodex-UP-2015.pdf

Etický kodex akademických pracovníků Lékařské fakulty Univerzity Palackého v Olomouci [online]. cit. 2016-02-12. Dostupné z: www.lf.upol.cz

Etický kodex České zemědělské univerzity v Praze [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7810-vnitrni-predpisy-univerzity

Etický kodex členů akademické obce Janáčkovy akademie múzických umění v Brně [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://dokumenty.jamu.cz/download.php?filename=%64%6f%6b%75%6d%65%6e%74%79%2f%70%75%62%6c%69%63%2f%45%74%69%63%6b%ec%20%6b%6f%64%65%78/%45%74%69%63%6b%ec%20%6b%6f%64%65%78%2e%70%64%66

Etický kodex ČVUT v Praze [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/7e72349e-3ea5-4693-9853-5147f1238481/cs/20160901-eticky-kodex-cvut.pdf

Etický kodex Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.jcu.cz/o-univerzite/dokumenty/rectors_proceedings/platna-opatreni/2014/r_290_eticky_kodex.pdf

Etický kodex pro akademické pedagogické a vědecké pracovníky Akademie múzických umění v Praze [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z:

http://www.amu.cz/cs/amu/dokumenty/eticky-kodex-pro-akademicke-pedagogicke-a-vedecke-pracovniky-akademie-muzickych-umeni-v-praze

Etický kodex pro akademické pedagogické a vědecké pracovníky Akademie výtvarných umění v Praze [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.avu.cz/sites/default/files/document/3561/eticky_kodex_avu_2015.pdf

Etický kodex pro členy Akademického společenství Fakulty podnikatelské VUT v Brně [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: https://www.fbm.vutbr.cz/dokumenty/kodexFP.pdf

Etický kodex pro pracovníky TUL [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.tul.cz/document/2840

Etický kodex Provozně ekonomické fakulty Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně a Akademického senátu Provozně ekonomické fakulty [online]. cit. 2017-01-28. Dostupné z: http://www.pef.mendelu.cz/26123-uredni-deska-vnitreni-predpisy-a-dalsi-normy

Etický kodex Univerzity Hradec Králové [online]. cit. 2017-01-24. Dostupné z: https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK/Uredni-deska/Uredni-deska-univerzity

Etický kodex VŠE [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.vse.cz/download/cz/dokumenty/Eticky_kodex_1_zmena.pdf

Etický kodex Vysokého učení technického v Brně [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.vutbr.cz/uredni-deska/eticky-kodex/eticky-kodex-p111722

Etický kodex zaměstnanců a studentů Mendelovy univerzity v Brně [online]. cit. 2017-01-24. Dostupné z: http://osk.mendelu.cz/rizeni-kvality-na-mendelu/27860-eticky-kodex

Etika ve vysokoškolském prostředí, etické kodexy na vysokých školách v České republice [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://www.areopag.cz/content/etika-ve-vysokoskolskem-prostredi-eticke-kodexy-na-vysokych-skolach-v-ceske-republice

Evropský metakodex etiky a Carta Ethica [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://psych.upol.cz/wp-content/uploads/2013/08/ekefpa951.pdf

Funciones del Defensor Universitario [online]. cit. 2017-03-04. Dostupné z: http://www.consumer.es/web/es/educacion/universidad/2010/03/14/191744.php

Gender: Základní pojmy [online]. cit. 2017-02-12. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

Jak vytvořit etický kodex organizace [online]. cit. 2016-03-31. Dostupné z: http://kariera.ihned.cz/c1-53354960-jak-vytvorit-eticky-kodex-organizace

Katedra aplikované ekonomie [online]. cit. 2016-01-03. Dostupné z: http://www.ff.upol.cz/menu/struktura-ff/katedry/katedra-aplikovane-ekonomie/zakladni-informace/

KRONOVETROVÁ, M. *Setkali jste se s mobbingem?* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.marianne.cz/tema-marianne/setkali-jste-se-s-mobbingem

Lewinův třífázový model změn [online]. cit. 2016-03-06. Dostupné z: https://managementmania.com/cs/lewinuv-trifazovy-model-zmen

Mobbing [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://www.stemmark.cz/mobbing-22015/

Oficinas del defensor universitario en las universidades españolas [online]. cit. 2017-03-04. Dostupné z: http://universitarios.universia.es/asociaciones-representatividad/oficina-defensor/oficinas-defensor-universitario-universidades-espanolas.html

Plagiátorství [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/plagiatorstvi

Práva studentů na Filozofické fakultě ochrání ombudsman [online]. cit. 2017-03-05. Dostupné z: http://www.upol.cz/fileadmin/zuparchiv/XXIII/zurnal2307.pdf

Přehled vysokých škol v ČR [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol-v-cr-3

Řízení změny [online]. cit. 2016-03-06. Dostupné z: http://www.mbpconsulting.cz/cs/knowhow/change/

¿Sabes cuánto cuesta estudiar en cada universidad Española? [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://yaq.es/reportajes/cuanto-cuesta-estudiar-universidad

Sexuální obtěžování [online]. cit. 2017-01-18. Dostupné z: https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/sexualni-obtezovani

Směrnice děkana č. 01/2015 o zřízení funkce ombudsmana FF UP [online]. cit. 2017-03-05. Dostupné z: http://www.ff.upol.cz/fileadmin/user_upload/FF-dokumenty/dokumenty-normy/smernice_dekana/15_06-26-Smernice_dekana_o_zrizeni_ombudsmana_scan.pdf

Universidades en España [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://www.universia.es/universidades

Universidades Españolas [online]. cit. 2017-01-29. Dostupné z: http://www.altillo.com/universidades/universidades_esp.asp

Úřední deska - Etická komise Katedry psychologie FF UP [online]. cit. 2016-11-18. Dostupné z: http://psych.upol.cz/o-nas/uredni-deska/

VANKO, V. *Test – ste vystavený mobbingu – psychickému teroru na pracovisku?* [online]. cit. 2016-11-05. Dostupné z: http://dennik.hnonline.sk/servisne-prilohy/499787-test-ste-vystaveny-mobbingu-psychickemu-teroru-na-pracovisku

ZÁBRODSKÁ, K., KVĚTON, P. *Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti* [online]. cit. 2016-03-05. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c3bafe9254bc171db5fc4fc938cbf52cd51a3f03_641-668.pdf

Zákon č. 198/2009 Sb. [online]. cit. 2016-11-12. Dostupné z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198

Seznam zkratek

AMU	Akademie múzických umění v Praze
AVU	Akademie výtvarných umění v Praze
CMTF	Cyrilometodějská teologická fakulta
ČVUT	České vysoké učení technické v Praze
ČZU	Česká zemědělská univerzita v Praze
FF	Filozofická fakulta
FFÚ	Fakulta financí a účetnictví
FMV	Fakulta mezinárodních vztahů
FP	Fakulta podnikatelská
FTK	Fakulta tělesné kultury
FZV	Fakulta zdravotnických věd
JAMU	Janáčkova akademie múzických umění v Brně
JU	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
KAE	Katedra aplikované ekonomie
LF	Lékařská fakulta
MENDELU	Mendelova univerzita v Brně
MU	Masarykova univerzita
OU	Ostravská univerzita
PdF	Pedagogická fakulta
PEF	Provozně ekonomická fakulta
PF	Právnická fakulta
PřF	Přírodovědecká fakulta

RVŠ	Rada vysokých škol
SU	Slezská univerzita v Opavě
TUL	Technická univerzita v Liberci
UCA	Universidad de Cádiz
UHK	Univerzita Hradec Králové
UJEP	Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem
UK	Univerzita Karlova
UM	Universidad de Murcia
ÚMK	Ústav marketingových komunikací
UPa	Univerzita Pardubice
UPOL	Univerzita Palackého v Olomouci
UTB	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
VFU	Veterinární a farmaceutická univerzita Brno
VŠB-TUO	Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava
VŠE	Vysoká škola ekonomická v Praze
VŠCHT	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
VŠPJ	Vysoká škola polytechnická Jihlava
VŠTE	Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích
VŠUP	Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze
VUT	Vysoké učení technické v Brně
ZČU	Západočeská univerzita v Plzni

Seznam grafů

Graf 1: Celkový počet respondentů 68
Graf 2: Přehled počtu respondentů z jednotlivých fakult UP 69
Graf 3: Zájem o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry UP 69
Graf 4: Počet respondentů jednotlivých kateder UP mající zájem o zavedení etického kodexu 70
Graf 5: Zájem o zavedení etického kodexu na KAE 71
Graf 6: Počet studentů a akademických pracovníků, kteří (ne)mají o etický kodex KAE zájem 71
Graf 7: Celkový zájem o zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry UP 72

Seznam schémat

Schéma 1: Zavedení etického kodexu na Katedru aplikované ekonomie..... 76

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet vysokých škol, které mají etický kodex 62
Tabulka 2: Počet vysokých škol, které mají etický kodex určený akademickým pracovníkům a studentům 62
Tabulka 3: Počet vysokých škol, které mají Etickou komisi 62

Seznam příloh

Příloha 1: Přehled jednotlivých veřejných vysokých škol 92
Příloha 2: Anketa 95
Příloha 3: Názory studentů a akademických pracovníků na zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry 96

Přílohy

Příloha 1: Přehled jednotlivých veřejných vysokých škol

České veřejné vysoké školy										
	VŠ	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.
1.	**AMU**	✓	×	×	×	×	×	×	×	×
2.	**AVU**	✓	×	×	✓	×	✓	✓	✓	×
3.	**ČZU**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	Zlepšení vztahů mezi studenty a zaměstnanci
4.	**ČVUT**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	Vztah k univerzitě
5.	**JAMU**	✓	✓	×	×	✓	×	×	×	×
6.	**JU**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	Přístup k handicapovaným zaměstnancům/studentům
7.	**MU**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kolegiální chování, loajalita k univerzitě, vztah k veřejnosti, Panel pro rovné příležitosti, Poradenské centrum
8.	**MENDELU**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	Přístup ke studiu, chování studentů ve výuce (požití alkoholu a omamných látek)
9.	**SU**	✓	×	×	×	✓	✓	×	×	×
10.	**TUL**	✓	×	×	✓	✓	×	✓	×	×
11.	**UHK**	✓	✓	✓	×	✓	✓	×	✓	Vztah akademický pracovník – student
12.	**UK**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	Rovněž od absolventů se očekává, že budou jednat ve shodě s kodexem, LF – genderová diskriminace
13.	**UPOL**	✓	×	×	✓	×	×	×	×	Akademický pracovník – student = kolegiální přístup. Etický kodex

										Katedry Slavistiky, Germanistiky, Psychologie
14.	**UPa**	✓	×	×	×	×	×	×	×	Akademický pracovník – student = kolegiální přístup
15.	**UTB**	×	×	×	×	×	×	×	×	Etický kodex fakulty ÚMK – zásady slušného chování (dochvilnost, nepoužívání mobilního telefonu při výuce, e-mailová komunikace)
16.	**VŠE**	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	×	Zásady slušného chování, šíření studijních materiálů
17.	**VUT**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Vztah k univerzitě, loajalita
18.	**ZČU**	✓	×	×	✓	×	×	×	×	Akademický pracovník – student = kolegiální přístup
19.	**VŠTE**	✓	?	?	?	?	?	?	?	Etický kodex přístupný pouze přihlášeným uživatelům
20.	**OU**	×	×	×	×	×	×	×	×	×
21.	**VFU**	×	×	×	×	×	×	×	×	×
22.	**VŠB-TUO**	×	×	×	×	×	×	×	×	×
23.	**VŠCHT**	×	×	×	×	×	×	×	×	×
24.	**VŠPJ**	×	×	×	×	×	×	×	×	×
25.	**VŠUP**	×	×	×	×	×	×	×	×	×
26.	**UJEP**	?	?	?	?	?	?	?	?	?
Španělské veřejné vysoké školy										
	Název VŠ	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.
1.	**UCA**	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	Ochrana životního prostředí, zlepšování kvality výuky. Fakulta

										ekonomiky a podnikání – Komise garance kvality nabízených služeb, zákaz kouření v prostorách budovy, péče o osobní hygienu a upravený vzhled
2.	**UM**	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	Ochrana životního prostředí, dochvilnost, zlepšování kvality výuky

Zdroj: vlastní zpracování

A. *Etický kodex zahrnuje vyučující,* ***B.*** *Etický kodex zahrnuje studenty,* ***C.*** *Etický kodex zahrnuje ostatní zaměstnance,* ***D.*** *Etická komise,* ***E.*** *Nepoctivost – např. plagiátorství,* ***F.*** *Diskriminace,* ***G.*** *Mobbing, bossing,* ***H.*** *Sexuální obtěžování,* ***I.*** *Jiné*

✓ *= ano,* × *= ne,* **?** *= nebylo možné zjistit*

Příloha 2: Anketa

Tvorba etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie, FF UP

Milé studentky, milí studenti, vážení akademičtí pracovníci,
chtěla bych Vás požádat o zodpovězení 3 anonymních otázek.
Otázky jsou určeny všem studentům a akademickým pracovníkům Univerzity Palackého v Olomouci.
Výsledky budou použity pro zpracování mé diplomové práce na téma Tvorba etického kodexu pro Katedru aplikované ekonomie, FF UP.

*Povinné pole

1. Uvítali byste, kdyby jednotlivé katedry měly etický kodex? (Etický kodex = soubor pravidel, která vycházejí z hodnot a principů organizace a vymezují standard profesionálního jednání.) *

- Ano
- Ne

2. Pokud jste na první otázku odpověděli ano, tak co by měl etický kodex podle Vás obsahovat?

3. Proč je dle Vašeho názoru dobré/zbytečné, aby jednotlivé katedry měly etický kodex?

4. Jste *

- Muž
- Žena

5. Jste *

- Student
- Akademický pracovník

6. Na které katedře převážně studujete/vyučujete? *

7. Na které fakultě probíhá převážná část Vašeho studia/Vaší výuky? *

Příloha 3: Názory studentů a akademických pracovníků na zavedení etického kodexu na jednotlivé katedry

	Student - Ak. pracovník	**Fakulta**	**Katedra**	**Zájem o zavedení etického kodexu**	**Názor**
1.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie	Ano	*„Aby vyučující nemohli spát se studenty/kami.“*
2.	Student	PřF	Zoologie	Ano	*„Pravidla chování jak pro studenty, tak i vyučující a pro jejich vzájemné vztahy.“*
3.	Student	FF	Historie	Ano	*„Chování především pedagogů ke studentům, vymezení rovného a profesionálního přístupu a podmínek.“*
4.	Student	FF	Kulturní antropologie	Ano	*„Např. způsoby, jak upozornit na sexismus nebo rasismus a bránit se jim.“*
5.	Student	FF	Slavistika	Ano	*„Pravidla jednání se studenty a protikorupční opatření.“*
6.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie	Ano	*„Váším si vybrání dané tématiky, jde rozhodně o věc hodné pozornosti, zvláště na UPOLu, kde se v mnohých případech ze strany vedení připouští přehlížení více či méně závažných nedostatků nebo přímo pohřešků vůči systému, kdy nakonec jsou na krátké straně provazu studenti.“*
7.	Student	PdF	Pedagogika	Ano	*„Slušné chování obousměrně.“*
8.	Student	FF	Bohemistika	Ano	*„Pravidla komunikace (osobní i e-mailové), pravidla chování na výuce.“*

9.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Romanistika	Ano	*„Vymezení slušného chování mezi profesory a žáky, jednání bez zbytečných podrazů atd.“*
10.	Student	FF	Asijská studia	Ano	*„Občas se stává, že některým studentům je uleveno, že test byl minulý rok hodnocen na základě mírnějších kritérií, atp. Je potřeba si v těchto věcech udělat jasno.“*
11.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Romanistika	Ano	*„Obsahovat pravidla pro profesionální komunikaci mezi studentem a profesorem. Na naší katedře (KAE) se vyskytují osoby, jež si často neuvědomují vážnost svého jednání a chování ke studentům. Tento čin často ovlivňuje postoj studentů ke studiu.“*
12.	Student	FF	Slavistika	Ano	*„Aby si obě strany uvědomily, jaké je vhodné chování na akademické půdě, připomněly si základní lidské hodnoty.“*
13.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Muzikologie	Ano	*„Každá katedra sice funguje trochu jinak, ale myslím si, že na spoustě z nich je problém, že studenti se bojí ohradit proti ne vždy příjemnému přístupu vyučujících.“*
14.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Asijská studia	Ano	*„Práva a povinnosti obou stran, jak studentů, tak vyučujících. Určitá pravidla, jak by měli komunikovat jak osobně, tak skrze média (často se setkávám s problémem neodpovídání na školní e-mail nebo nevhodné jednání vyučujících).“*

15.	Student	FF		Ano	*„Zamezit kouření v prostorách univerzity, třídění odpadu.“*
16.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie	Ano	*„Vymezilo by to, co vše si učitel/profesor smí ke studentům dovolit a co je příliš.“*
17.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Anglistika a Amerikanistika	Ano	*„Vzájemná slušnost (např. větší míra zdravení se). Reprezentativnost i mimo katedru/fakultu a zvyšování tak samotné úrovně a prestiže studia.“*
18.	Student	FF	Germanistika	Ano	*„Lépe definovat vztah student – vyučující a definovat mezi nimi jasně pravidla komunikace. Jasněji to vymezuje „mantinely“ a také priority/přístup dané katedry.“*
19.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Asijská studia	Ano	*„Spousta nepsaných pravidel slušného chování se nedodržuje, bylo by dobré dát jim nějakou formu. Třeba to donutí studenty i vyučující chovat se slušněji a férověji.“*
20.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie	Ano	*„Chování a jednání nejen studentů, ale i pracovníků katedry s ohledem na daný obor. Myslím, že by to mnohým ukázalo, že se nechovají zrovna „správně“.“*
21.	Ak. pracovník			Ano	*„Dobré to bude, pokud se bude kodex dodržovat. Protože nepořádek a zmatky jsou kontraproduktivní a vysoká škola by mohla mít určitou úroveň.“*
22.	Ak. pracovník	LF		Ano	*„Ve světě, kde dominuje honba za hmotnými statky, by se naopak*

					mělo akademické prostředí opírat o etické kodexy.“
23.	Ak. pracovník	FF	Aplikovaná ekonomie	Ano	*„Zásady chování pedagogů ke studentům, zásady chování členů katedry. Nejsou-li zásady správného (odpovídajícího) chování kodifikovány, je obtížné vyžadovat (či kontrolovat) jejich dodržování.“*
24.	Student	PřF	Matematická analýza a aplikace matematiky	Ne	*„Jednotlivé katedry/fakulty ne, ale univerzální pro celou univerzitu, s tím, že si katedry/fakulty mohou dodat doplňky.“*
25.	Student	FF	Psychologie	Ne	*„Přijde mi to jako samozřejmost, není vše třeba dávat do zákonů, paragrafů a odstavců. Stačí selský rozum a poctivost.“*
26.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie	Ne	*„Myslím, že etický kodex by měla mít celá univerzita a že tento kodex by měl být pro všechny katedry stejný, měla by platit stejná pravidla pro všechny.“*
27.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Asijská studia	Ne	*„Věřím, že na vysoké škole jsou dostatečně inteligentní jedinci, kteří ví, jak se v takovém prostředí chovat a jednat s lidmi, které zde potkávají a s kterými pracují.“*
28.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie, Romanistika	Ne	*„Ano jsem neodpověděla, ale kdyby kodex byl, tak by to profesorům „nařizovalo“, aby se ke studentům chovali s respektem (což zde některým schází).“*
29.	Student	FF	Aplikovaná ekonomie,	Ne	*„Je vhodné kodex mít v rámci fakulty či celé univerzity. V rámci*

			Asijská studia		*kateder se mi to zdá zbytečné, protože by kodexy byly víceméně stejné.“*
30.	Ak. pracovník	FF	Aplikovaná ekonomie	Ne	*„Již existuje dostatek norem, které zavazují studenty i akademiky k řádnému jednání. Existence dalšího dokumentu, etického kodexu, nijak neovlivní stávající tendenci jednotlivců jednat eticky/neeticky.“*

Zdroj: vlastní zpracování