



Univerzita
Karlova

MASARYKOVA
UNIVERZITA

BLÍZKÉ VZTAHY NA AKADEMICKÉ PŮDĚ

Velké stanovisko 2025

JUDr. Eva Janovičová, ochránkyně práv Masarykovy univerzity

PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D., ombudsmanka Univerzity Karlovy

Mgr. Anna Blechová, kancelář ochránkyně práv Masarykovy univerzity

Mgr. Nella Solis, kancelář ombudsmanky Univerzity Karlovy

Text prošel oponentním řízením těchto osob:

JUDr. Daniel Bartoň, LL.M., Ph.D., akademický pracovník a advokát

Mgr. et Mgr. Martina Viktorie Kopecká, farářka, speciální pedagožka a psychoterapeutka

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D., akademický pracovník a advokát

prof. JUDr. Naděžda Rozehnalová, CSc., akademická pracovnice a předsedkyně Etické komise MU

PhDr. Zuzana Slováčková, Ph.D., psycholožka, lektorka a koučka

Mgr. Bc. Dominik Levíček, akademický pracovník, student doktorského studijního programu
a předseda SK AS MU

Obsah

Úvod	5
I.Vymezení problematiky	7
I.1 Role vysoké školy.....	7
I.2 Blízká osoba a blízké vztahy	8
I.3 Význam a důsledky blízkých vztahů.....	9
2. Rizika blízkých vztahů na akademické půdě	11
2.1 Rizika na individuální úrovni.....	11
2.2 Rizika na skupinové úrovni	13
2.3 Rizika nejen na úrovni instituce	14
3. Prevence rizik blízkých vztahů v akademickém prostředí.....	16
3.1 Opatření na úrovni systému	17
3.2 Opatření na úrovni jednotlivce a pracovního/studijního týmu	18
3.3 Opatření na úrovni dotčené osoby	19
4. Zahraniční praxe.....	21
5. Současná domácí praxe	26
Závěr a doporučení.....	29
Seznam použitých zdrojů.....	33

ÚVOD

Úvod

Vysoké školy hrají klíčovou roli ve společnosti – stát jim svěřuje zodpovědnost za **vzdělávání, výzkum a naplňování takzvané třetí role**, tedy šíření znalostí a dalších služeb směrem k širší společnosti. Aby mohly vysoké školy tyto úkoly efektivně plnit, zaměstnávají odborníky na různých pozicích a přijímají do studia osoby, které splní podmínky přijímacího řízení.

Akademické prostředí je tradičně **strukturováno hierarchicky**, přičemž vztahy mezi jednotlivými aktéry vycházejí z definovaných rolí a přidělené moci. Přirozeně však na vysokých školách vznikají také **mezilidské vztahy** – na kolegiální úrovni, mezi studujícími navzájem či mezi studujícími a zaměstnanými osobami. Tyto vazby mohou být přínosné, protože **podporují efektivnější spolupráci, snadnější integraci do akademického prostředí a silnější identifikaci s institucí**. Mohou ovšem přinášet i **rizika**, neboť pokud se osobní zájmy účastníků dostanou do střetu s cíli a posláním instituce, **mohou ohrozit její fungování a důvěryhodnost**. Proto je nutné věnovat tomuto tématu pozornost a hledat rovnováhu mezi podporou zdravých vztahů a ochranou integrity a zájmů akademického prostředí.

Předložený text se zaměřuje na **problematiku blízkých vztahů a na eticky složité otázky**, které mohou takové vztahy v akademickém prostředí vyvolávat. V pozicích ombudsmanek dvou největších veřejných vysokých škol v ČR se snažíme tyto otázky nejen identifikovat, ale také nastínit jejich šíři a podmíněnost v prostředí vysokých škol. Porozumění tématu v takovém rozsahu vnímáme jako nezbytný krok předcházející **designu případných opatření**, která budou na úrovni vysokých škol působit preventivně a účinně eliminovat především důsledky střetů zájmů vznikajících v kontextu navazování, udržování či zániku blízkých vztahů.

Naše práce vychází z hloubkové **rešerše dostupné odborné literatury**. V textu rovněž reflektujeme praxi domácích a zahraničních vysokých škol v dané oblasti. Výsledkem naší práce je systematické **vymezení samotného tématu, pojmenování jeho rizik a předložení návrhů možných preventivních opatření**.

Cílem předloženého stanoviska není formulovat **radikální hodnotící soudy** k předmětné problematice. Máme za to, že samotná volba tématu implicitně čtenářstvu naznačuje, že autorky vnímají tuto dimenzi studia a práce na vysoké škole jako **velice eticky citlivou, potažmo pro fungování vysokých škol jako rizikovou**.

Pevně tedy věříme, že předložený text **posílí informovanost o daném tématu, pověřeným osobám poskytne orientaci při vyhodnocování jednotlivých případů a nabídne argumentační oporu při vyjednávání s vedením vysokých škol při zavádění mechanismů ochrany** před riziky spojenými s blízkými vztahy na akademické půdě. Zároveň jako zástupkyně vysokých škol usilujeme o otevírání celospolečenské diskuse nad těmito eticky náročnými tématy, čímž se snažíme přispět ke kultivaci veřejného povědomí a postojů k této problematice.



VYMEZENÍ PROBLEMATIKY

I. Vymezení problematiky

Blízké vztahy jsou obvykle chápány jako **soukromá záležitost každého člověka**, jako autonomní území, které spravuje každý sám za sebe dle svého uvážení a výběru. Uvedené bezesporu platí pro oblast soukromého života, méně však v situacích, kdy dochází k vrstvení rolí **formálních, profesionálních** s rolemi **neformálními**, které mají **soukromou povahu**. V prostředí vysoké školy se proto mohou soukromé vztahy stát jednoduše **předmětem zájmu veřejného**.

Je zcela přirozené, že **osobní vztahy¹ navazujeme i v akademickém prostředí**, v němž s lidmi trávíme netriviální množství času ať již **ve studentské, či pracovní roli** a kam nás přivedl velmi podobný zájem, a to především nabytí vědomostí či pracovní příležitosti. Není však posláním vysokých škol, aby primárně sloužily jako prostor pro naplňování soukromých zájmů jedinců, které mohou nota bene s posláním vysoké školy kolidovat.

I.1 Role vysoké školy

Na vysoké školy jako na samosprávné instituce stát delegoval povinnost naplňovat **významný veřejný úkol**, jímž je především **poskytování vzdělání a uskutečňování výzkumu**. Vedle toho má vysoká škola ještě **třetí klíčovou roli**, a tou je podněcování **sociálního rozvoje společnosti**, kterého mj. vysoké školy dosahují tím, že **hrají aktivní roli ve veřejné diskusi o společenských a etických otázkách**, při pěstování kulturní rozmanitosti a vzájemného porozumění, při utváření občanské společnosti a přípravě mladých lidí pro život v ní.²

K tomu, aby mohly být výše uvedené role kvalitně naplňovány, musí vysoké školy kultivovat **bezpečné pracovní a studijní prostředí** a dále usilovat o jejich rozvoj. Zaměstnané osoby mají ústavně zaručené **právo na uspokojivé pracovní podmínky³** a zákoník práce označuje právě uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce jako jeden z klíčových principů pracovněprávních vztahů.⁴ Stanovuje také povinnosti zaměstnavatelům, tedy i vysokým školám, vytvářet **bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí⁵**. Nadto mají zaměstnané osoby povinnost pracovat řádně, dodržovat právní předpisy vztahující se k výkonu práce a dodržovat vnitřní předpisy zaměstnavatele⁶, jako např. etické kodexy. Dále jsou vysoké školy v roli vzdělávacích institucí povinny zabezpečit studujícím **přístup k vysokoškolskému vzdělání** v souladu s demokratickými principy, mezi něž patří i **princip rovnosti a zákazu diskriminace**, který zahrnuje i **zákaz sexuálního obtěžování** jako formu diskriminace na základě pohlaví.⁷ V praxi to tedy znamená, že každý, kdo splní podmínky přijímacího řízení, má nárok **získat vzdělání za stejných či srovnatelných podmínek**, a to bez ohledu na svou případnou odlišnost danou pohlavím, věkem, sexuální orientací, etnickým původem, náboženským vyznáním apod. Studující mají rovněž právo na vzdělání v prostředí a vztazích, které jsou bezpečné, a to nejen fyzicky či virtuálně, ale také sociálně.

Naplňování výše uvedených rolí vysokých škol **může být v důsledku existence blízkých vztahů nepříznivě ovlivněno** zejména v případě, kdy se tyto osobní vztahy stanou zdrojem střetů zájmů a/nebo jedna ze stran vztahu zneužije svého postavení.

¹ Pro účely tohoto stanoviska vnímáme pojem „osobní vztahy“ jako mezilidské vztahy obecně, přičemž dále věnujeme zvláštní pozornost problematice blízkých vztahů.

² Srov. § 1 písm. e) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.

³ Srov. čl. 28 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

⁴ Srov. § 1a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵ Srov. § 102 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶ Srov. § 106 odst. 4 písm. d), případně § 301 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷ Srov. § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

I.2 Blízká osoba a blízké vztahy

Samotnou **definici osoby blízké** je možné nalézt v občanském zákoníku, dle něhož je osobou blízkou **příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner** podle zákona o registrovaném partnerství. Jiné osoby **v poměru rodinném nebo obdobném** se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, **pokud by újmu**, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně **pocítovala jako újmu vlastní**. Má se za to, že osobami blízkými jsou i **osoby sešvagřené** nebo **osoby, které spolu trvale žijí**.⁸ Osobou blízkou mohou být i **přátelé**, pokud mezi nimi existuje **intenzivní citový vztah**, nicméně ten je třeba individuálně zkoumat.⁹

Za **blízké** můžeme považovat ty **osobní vztahy, jejichž prostřednictvím osoba ovlivňuje jiné osoby často, silně, v různých sférách činnosti a relativně dlouhou dobu**.¹⁰ Jedná se o vztahy, jejichž povaha, obsah, citová angažovanost zúčastněných a/nebo četnost jejich interakcí **může** v situacích a v prostředí, kde převažují formální profesní vztahy, **překračovat hranice profesionálního chování**.

Blízké vztahy mohou v **akademickém prostředí** vznikat **mezi osobami v různých rolích**, s různou úrovní intenzity, mezi stranami v různém vztahu nad/podřízenosti, ne/závislosti a konsensuality při jejich navazování, udržování a ukončování. Jejich klasifikace tak může reflektovat celou řadu kritérií.

Principiálně **blízké vztahy** v akademickém prostředí **mohou vznikat** mezi:

- (i) **zaměstnanými a studujícími** (často především mezi vyučujícími a studujícími),
- (ii) **studujícími navzájem** či
- (iii) **zaměstnanými navzájem**.

Blízké vztahy lze obecně rozdělit do následujících skupin:

- (i) **blízké vztahy příbuzenské a další rodinné** – dle občanského zákoníku je **příbuzenství** vztah osob založený na **pokrevním poutu** nebo vzniklý **osvojením**.¹¹ **Rodinné vztahy** jsou **vztahy mezi jednotlivými členy rodiny**, především mezi manželskými partnery, mezi rodiči a dětmi a mezi sourozenci navzájem, ale i ty, které překračují rámec užší rodiny, zejm. vztahy k orientačním rodinám partnerů i dalším pokrevně i nepokrevně příbuzensky spřízněným osobám.¹²
- (ii) **blízké vztahy přátelské** – přátelství je osobní vztah, který je založen na zájmu každého z přátel o **blaho druhého pro jeho vlastní dobro** a který zahrnuje určitý stupeň intimity.
- (iii) **blízké vztahy intimní** – obecně mezi tyto vztahy řadíme jakékoli **jednorázové** nebo **dlouhodobé konsensuální vztahy intimního** nebo **romantického charakteru**. Příkladem mohou být vztahy, které jsou například **sexuální povahy**.

Pro účely tohoto stanoviska je potřeba uvést, že všechny výše uvedené blízké vztahy (i-ii-iii) budou dále v tomto stanovisku souhrnně označovány jako **blízké vztahy**.

8 Srov. § 22 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

9 Tento závěr lze najít v nálezu Ústavního soudu ČR, sp. zn. II. ÚS 955/18 ze dne 9. 7. 2018.

10 VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008.

11 Srov. § 771 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

12 FIŠEROVÁ, Vlasta. *Vztahy rodinné*. Online. In: Sociologická encyklopedie 11. 7. 2017. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Vztahy_rodinn%C3%A9. [citováno 2025-03-25].

1.3 Význam a důsledky blízkých vztahů

Přátelské, intimní či jiné osobní vztahy se přirozeně vyvíjejí z určitého pocitu **náklonnosti, atraktivity a vzájemného porozumění**. Takový vztah se stává prostorem pro **sdílení myšlenek, pocitů, informací** stejně jako **projevy oboustranné důvěry, respektu či intimity**. Interakce uskutečňované v blízkých vztazích jsou zpravidla nesmírně bohaté co do obsahu a intenzivní co do prožitku.

Blízké vztahy jsou svou podstatou **pozitivní** a také **žádoucí**. Jsou důležité pro emoční angažovanost, sdílení, seberealizaci a naplnění životního smyslu. Poskytují oporu v každodenních situacích a mohou mít **pozitivní vliv na výkon**. Spokojení a šťastní lidé pracují produktivněji¹³ a z jejich pozitivních interakcí může **profitovat i jejich okolí**. Pokud jsou kupříkladu partneři na pracovišti dobře sladění, mohou efektivněji komunikovat a společně pracovat na dosažení pracovních cílů.

Navzdory těmto přínosům mohou mít blízké vztahy také svá úskalí. Mohou přirozeně ovlivnit **rozhodování účastníků**, což se projevuje o to více, v o co více odlišných rolích účastníci vztahu vystupují a o co více mocensky nevyrovnané a zároveň na sobě závislé jejich pozice jsou (např. vyučující je také intimní partner studující/ho).

S rostoucí blízkostí stejně jako s ochladnutím vztahu zejména do podoby nepřátelství se jeho účastníci stávají **více zranitelnými**. Dynamika vývoje vztahů může být v tomto ohledu intenzivní a málo předvídatelná. Z blízkých přátel se mohou jednoduše stát osoby, které o vzájemnou afinitu přijdou, a přestanou se tak v přítomnosti toho druhého cítit komfortně.

Oddělování osobních vztahů od profesních či studijních rolí vyžaduje **morální integritu** stejně jako **intenzivní vztahovou disciplínu a reflexi**. Je proto vždy nezbytné přistupovat k těmto vztahům s obezřetností a dbát na dodržování jasně nastavených pravidel, která zabrání nežádoucím dopadům střetů zájmů¹⁴ a zajistí ohleduplné a férové prostředí pro všechny zúčastněné. Mezi tyto zásady řadíme zejména **konsenzualitu při vzniku a udržování vztahů a rovnost** či **transparentnost s ohledem** na potenciální nepříznivé důsledky blízkých vztahů. Naopak jakékoli **zvýhodňování účastníků** vztahu oproti jiným ve stejné pozici nebo **vynucování** vztahu (například *quid pro quo*) je v rozporu s principy bezpečného pracovního a studijního prostředí.

13 BELLET, Clement; DE NEVE, Jan-Emmanuel; WARD, George. *Does Employee Happiness have an Impact on Productivity?* Online. Said Business School WP 2019-13. Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>. [citováno 2025-03-25].

14 Ke střetu zájmů dochází v situaci, kdy je třeba zvolit mezi dvěma či více možnými řešeními určitého problému. Lidé, kteří o vybraném řešení rozhodují, vždy sledují určité cíle a motivace a podle nich preferují či prosazují některou variantu. Ve sféře veřejné správy nabývá tento problém specifických rozměrů, protože se zde setkávají zájmy osobní se zájmem veřejným. TRANSPARENCY INTERNATIONAL ČR. Střet zájmů. Online. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/stret-zajmu/>. [citováno 2025-06-11].

2 RIZIKA BLÍZKÝCH VZTAHŮ NA AKADEMICKÉ PŮDĚ

2. Rizika blízkých vztahů na akademické půdě

V návaznosti na dříve popsané různé podoby blízkých vztahů se postupně zaměříme na úskalí, která mohou tyto vztahy přinášet do pracovního, studijního i osobního života. Lze je v zásadě rozdělit do tří kategorií: i) ta, která se týkají samotných **účastníků vztahu**, ii) ta, která ovlivňují **širší skupinu či kolektiv**, a iii) ta, která zasahují **větší systém**.

Při rozboru stinných stránek osobních a blízkých vztahů je důležité zohlednit mnoho dalších kritérií. Patří sem nejen **povaha vztahu** (příbuzenský, přátelský, intimní), ale také jeho **fáze** (iniciovaný, trvající, ukončený) a **postavení účastníků** (rovné, asymetrické). Tyto charakteristiky mohou významně ovlivnit, jaká rizika z takových vztahů vyplývají, a to často zcela automaticky, aniž by si to účastníci vztahu uvědomovali.

2.1 Rizika na individuální úrovni

Osoby, které se k sobě navzájem nacházejí v tzv. „duálních nebo vícenásobných vztazích“¹⁵, vystupují jeden k druhému ve více rolích (např. blízký přítel a nadřízený v práci). Společný vztah je tak prostorem, ve kterém dochází k naplňování zájmů jak veřejných (např. zprostředkovat vzdělání), tak soukromých (např. projevit náklonnost). Taková situace může vést k rozvoji **střetu těchto zájmů**. Obecně platí, že čím je vztah mezi účastníky intenzivnější a čím je jejich postavení asymetrickější, tím jsou popsaná **rizika na individuální úrovni výraznější**. Je také důležité si uvědomit, že tato rizika na úrovni jednotlivců mohou mít postupně vážné důsledky pro **kolektivy nebo celá pracoviště**.

Nereflektované střety zájmů mají zpravidla za důsledek **navzájem odlišný přístup a zacházení** mezi účastníky vztahů. To se může týkat přístupu k informacím různého obsahu, poskytování příležitostí ke studijnímu či kariérnímu růstu nebo jiného způsobu **vytváření nedůvodných výhod** pro druhou osobu.

Na druhou stranu není neobvyklé ani vzájemné **kladení překážek**, jejichž zdrojem jsou zpravidla **konflikty v osobním vztahu** (např. pokud došlo k hádce, vztah byl ukončen, jedná se o vztah historický, který se stále promítá do chování účastníků, atd.). Dále ve snaze eliminovat jakékoliv podezření ze zvýhodňování se v blízkých vztazích často objevuje **neadekvátní přísnost a vysoké nároky**. Na slabší stranu vztahu tak může být vyvíjen tlak, aby pracovala intenzivněji než ostatní, a tím dokázala, že není zvýhodňována na podkladě blízkého vztahu.

Střety zájmů a z nich vyplývající odlišný přístup mohou přetrvávat i po **ukončení blízkého vztahu**. Jeho rozpad může zanechat **emocionální jizvy** a zásadně ovlivnit vztah účastníků ke studiu či práci. Typicky se to projevuje **neochotou ke spolupráci, setkávání a učení**, nebo naopak **nepřiměřenými požadavky, nevyžádanou pozorností, sledováním**, či dokonce **pronásledováním**. Důsledkem pak může být to, že jedna strana, obvykle ta slabší, musí **opustit svou pracovní pozici či studium**, protože je pro ni náročné setrvávat s druhou osobou v kontaktu. Toto riziko je obzvlášť přítomné, pokud byl blízký vztah hlavním důvodem její motivace k práci či studiu nebo pokud na dříve blízké osobě závisel její kariérní postup (např. dokončení doktorátu).

¹⁵ Může se jednat o dvě a více rolí v rámci profesionálního vztahu (např. kolega v práci a školitel zároveň) anebo o jeden profesionální vztah a jeden osobní vztah (např. kolega v práci a rodič). Srov. BARNETT, Jeffrey E. Mentoring, boundaries, and multiple relationships: Opportunities and challenges. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 2008, str. 7.

Svá úskalí má nicméně již samotné **navazování osobních vztahů** v situacích, kdy mezi účastníky je primárně vztah formální, profesionální. Tato rizika se projeví o to viditelněji, v o co více **nerovném, závislém postavení** se mezi sebou strany vztahu ocitají¹⁶. Navazování důvěrnějších, bližších vztahů staví převážně na **oboustranné konsenzualitě** a **svobodném rozhodování**. Tyto principy však mohou být potlačeny, pokud je na závislejší (slabší) stranu záměrně či nevědomě vyvinut **tlak na sbližování** (např. vyučující nabídne tykání studujícímu, nadřízený pozve podřízeného na soukromou večeři). V reakci na to bývá na straně slabšího účastníka patrná **tendence těmto tlakům vyhovět**, a to s vidinou možného zisku/výhody nebo naopak odstranění rizika trestu či znevýhodnění. Obojí by pro něj mohlo mít významné dopady. V takových chvílích může logicky dojít ke změně dynamiky i v širších kolektivech, zejména mezi osobami, které podobné pobídky nedostávají.

Rizika specifická pro různé typy blízkých vztahů jsou blíže popsána v následujících podkapitolách.

a. Specifika intimních vztahů

V případě intimních vztahů je podstatné, v jakém profesním postavení vůči sobě dané osoby jsou. Jako **nejméně rizikové** jsou vnímány vztahy mezi osobami na **stejně pracovní či studijní úrovni** (např. kolegové vyučující, studující ve stejném ročníku) nebo osobami, které působí na **výrazně oddělených** nebo **na sobě nezávislých pozicích** (např. každý na jiné fakultě nebo v jiné agendě v jedné instituci). Naopak za **značně rizikové** jsou považovány intimní vztahy mezi **osobami v nerovném postavení** (např. podřízený – nadřízený, vyučující – studující). Tato rizika jsou úzce spjata se všemi fázemi vztahu: jeho vznikem, trváním i příp. rozpadem.

Jak již bylo řečeno, na začátku blízkých vztahů obvykle stojí **konsensus obou zúčastněných stran**. Vlivem asymetrie moci může mít ovšem „souhlas k blízkosti“ jinou kvalitu, a často tak **nemusí být souhlasem svobodným**. Slabší, závislejší pozice studujících/podřízených mohou nevědomě ovlivňovat **jejich rozhodování**, a to nejen o tom, **zda na vztah přistoupit**, ale také **zda a v jaké kvalitě ho udržovat**, jak s druhou stranou komunikovat či jak projevovat svůj názor, zejména je-li odlišný od názoru druhé strany. Notabene náklonnost silnějšího účastníka vztahu může být slabší straně do určité míry příjemná, a nutně ji tak nemusí vyhodnocovat jako nevhodnou.

Vztah s asymetrickým postavením účastníků bývá také častěji **před okolím utajovaný**, což vytváří zátěž nejen pro vztah samotný, ale také pro okolí, které dříve či později začne odlišné chování mezi účastníky vztahu registrovat.

Při navazování a udržování intimních vztahů je nutné rovněž pamatovat na **potenciální změnu postavení mezi účastníky vztahu** (např. kolega-intimní partner se stane nadřízeným, doktorandka udržuje vztah se studentem magisterského programu a stane se jeho vyučující). Z vyrovnaných vztahových pozic se stávají pozice asymetricky odlišné, a to se všemi riziky, které to přináší do vztahů profesionální a soukromé povahy.

Vzhledem k velmi citlivé povaze intimních vztahů je důležité myslet i na **důsledky jejich možného rozpadu**. Tyto situace mohou mít nejen výrazný psychický dopad na jednotlivce (např. vyvolání úzkosti či deprese), ale také vést k tomu, že jedna nebo obě strany vztahu se rozhodnou druhému **záměrně znepříjemnit život** (např. pomluvami, šířením osobních informací nebo projevy žárlivosti vůči novým partnerům).

Dynamika intimních vztahů také úzce souvisí s tím, co jednotliví partneři považují za **žádoucí chování**. V případě problémů ve vztahu nebo jeho rozpadu (ať už hrozícího, nebo uskutečněného)

¹⁶ Vztahy mezi vyučujícími a studujícími jsou stejně jako vztahy mezi nadřízenými a podřízenými v určitém smyslu vztahy závislémi. Dle rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 11. 4. 2013, sp. zn. 2 To 12/2013, „závislost oběti, na rozdíl od její bezbrannosti, je stav, v němž se oběť sice nemůže úplně svobodně rozhodovat vzhledem k tomu, že je v určitém směru odkázána na pachatele, není však vůči němu bezbranná a má – pokud nejde o patologickou závislost – stále určitý prostor k svobodnému rozhodování“. V případě akademického prostředí si lze analogicky představit, že právě závislostní postavení mohou být v rámci nerovných vztahů důležitými faktory při svobodném rozhodování.

existuje vážné riziko **obvinění ze sexuálního obtěžování, nátlaku, pronásledování nebo vyhrožování**. Navíc při ukončení takového vztahu může vzniknout **riziko nepravdivého nařčení ze sexuálně nevhodného chování**, a to jak ze strany bývalého partnera, tak i od třetí osoby, která si o vztahu vytvořila své vlastní domněnky a hypotézy, jež se často rychle šíří v sociálním prostředí. V neposlední řadě může existence intimních blízkých vztahů narušit **profesní pověst zaměstnaných**, tedy posléze i negativně ovlivnit jejich další kariérní vývoj.

b. Specifika jiných blízkých vztahů

V rodinných nebo úzkých přátelských vztazích může být hlavním rizikem získání **konkurenční výhody oproti ostatním**. V případě **vztahů příbuzenských** pak může vznikat **riziko především v interakci s třetími stranami**. Příkladem může být situace, kdy osoba ve vedoucí pozici (např. manželka) je současně v příbuzenském vztahu s jinou osobou v podřízené pozici (např. manželem) a na základě tohoto vztahu dochází k **faktickému či domnělému zvýhodňování podřízeného** oproti ostatním zaměstnaným osobám. Obdobné důsledky mohou mít blízké vztahy přátelské.

V kontextu rodinných vazeb se nadto může objevit i riziko **rozdílného naplňování profesionální role**, ovlivněné tím, jakou roli ve vztahu účastník má (např. rodič a dítě) nebo jakou pozici měl v rodinné hierarchii (např. starší sestra, která vždy o všem rozhodovala). Stejně tak je u jiných blízkých vztahů nutné zohlednit možnou **změnu mocenských rolí**, které mohou posléze negativně ovlivnit dynamiku vztahu (např. z kolegyně-manželky se stane vedoucí katedry).

Ve vztahu mezi vyučujícími a studujícími je vhodné zvážit také rizika související s **rozvolňováním profesionálních vztahů** směrem k větší blízkosti, či dokonce přátelství. Na jedné straně může být snaha o méně formální přístup a navození vřelé atmosféry v rámci výuky navzájem žádoucí, oceňovaná a produktivní, nicméně při přílišné familiárnosti a posouvání hranic profesionality může daný vyučující **pozbyť respekt a důvěryhodnost**.¹⁷ Navíc i zde platí, že tendence přátelit se se studujícími naráží na principy **rovného zacházení**. Z podstaty totiž není možné navázat vztah blízkosti s každým studujícím. Současně bezpečná blízkost může být **vnímána interindividuálně odlišně**, to znamená, že **co je jednomu příjemné, může druhý vnímat jako nežádoucí, či dokonce obtěžující**. Překračování těchto hranic vztahového bezpečí je častým předmětem stížností adresovaných k rukám pověřených osob.

2.2 Rizika na skupinové úrovni

Vznik, udržování a rozpady blízkých vztahů mají nevyhnutelně vliv na dynamiku chování dalších osob ve **skupině, týmu či kolektivu**. Ty zpravidla těmto vztahům přihlížejí a velice brzy si vytvářejí své domněnky o tom, jaké konkurenční výhody z nich pro přímé účastníky plynou. I bez toho, aby blízký vztah přinášel jakékoli skutečné výhody, může jeden z jeho účastníků být **automaticky vnímán svými kolegy odlišně**, a to pouze na základě samotné existence tohoto vztahu.

Zpravidla jsme svědky toho, že přihlížející v principu **odsuzují poskytování nespravedlivých výhod**. Cítí se **frustrování a demotivovaní**, protože s absencí blízkého vztahu nevidí možnost kariérního postupu nebo jiných výhod (např. účast na projektech, výjezdy do zahraničí atd.). Nezřídká se také od dané osoby snaží **distancovat** nebo ji přehlížet či jí zamezit v přístupu k jiným zdrojům (např. setkávání, informacím). Další užívanou strategií je **nadměrné přidělování úkolů** osobě, která udržuje blízký vztah (např. pokud je nadřízený kamarád ze školy nebo švagr). Předpokládá se přitom, že tato osoba bude mít při plnění úkolů **lepší pozici a vyjednávací podmínky**.

Blízké vztahy nemusí být pro sociální okolí rizikové jen **v jejich průběhu, ale i po jejich rozpadu**. Pokud vztah ukončí dvě osoby z jednoho týmu, může taková událost ovlivnit celý kolektiv – atmosféru

¹⁷ PLAUT, S. Michael. Can My Student Be My Friend? Faculty-Student Boundary Issues in Advising and Teaching. 2012, str. 14.

v něm, pocit bezpečí, vztahy mezi ostatními členy, celkovou produktivitu. V případě, že ukončení vztahu vyvolá traumatickou reakci, dochází nečastěji k **absencím** (např. pracovní neschopnosti), což nutně vede k přeorganizování práce a zvýšení pracovního zatížení pro ostatní členy týmu. Současně se mohou začít **šířit pomluvy nebo důvěrné osobní informace**, což ohrožuje soukromí a důstojnost účastníků vztahu. Tyto situace pak mohou v krajním případě vést až k **ukončení spolupráce nebo studia**.

Domnělé či faktické konkurenční výhody bývají častým předmětem **stížností** členů a členek pracovních a studijních týmů¹⁸ směřované nadřízeným pracovníkům, vedoucím kateder nebo ombudsořím.

2.3 Rizika nejen na úrovni instituce

Navazování blízkých vztahů v pracovním či studijním prostředí může významně **odvádět pozornost od plnění pracovních úkolů či studijních povinností**. Je-li navíc navazování blízkých vztahů a z nich plynoucích výhod **tolerovaným nebo normalizovaným specifickým** organizační kultury dané instituce a neuplatňuje-li se na úrovni systému žádná regulace s cílem navodit rovné, bezpečné, ohleduplné a neohrožující pracovní a studijní prostředí, je v sázce celkový **příznivý chod organizace a dobrá pověst a morální kredit** celé instituce (vysoké školy, fakulty nebo jiné součásti dané instituce).

Reputace školy spojená s klientelismem či nevhodnými vztahy mezi studujícími a vyučujícími může značně posilovat fluktuaci **kvalitní pracovní síly, odrážet zájemce o studium** a ztěžovat získávání **finančních prostředků** a dalších zdrojů na činnost. Pravděpodobně i ostatní vysoké školy a další spolupracující instituce budou obezřetné při navazování partnerství, aby neriskovaly poškození svého dobrého jména.

Řešení důsledků střetů zájmů vyplývajících z blízkých vztahů může rovněž klást nemalé **finanční nároky na instituci**, například v případě soudních sporů.

Dopady střetů zájmů vyrůstající na základě blízkých vztahů mohou rovněž překonávat hranice konkrétní vysoké školy, resp. mohou se projevit i v širším prostoru spoluvytvářeném ostatními vysokými školami, výzkumnými institucemi, orgány státní správy, grantovými agenturami apod. Instituce z nich mohou čerpat jak výhody, tak i nevýhody.

¹⁸ SIAS, Patricia M. *Organizing relationships: traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Los Angeles: SAGE, 2009, str. 26.

3

PREVENCE RIZIK BLÍZKÝCH VZTAHŮ V AKADEMICKÉM PROSTŘEDÍ

3. Prevence rizik blízkých vztahů v akademickém prostředí

Aby vysoké školy mohly efektivně plnit své role, musí vytvářet pracovní a studijní prostředí, které **minimalizuje výskyt reálných nebo domnělých střetů zájmů**. Tyto situace vznikají, když aktivity zaměstnaných narušují zájmy vysoké školy, omezují je nebo ovlivňují jeho schopnost řádně plnit povinnosti v rámci instituce. Taková rizika mohou nepochybně vznikat i na základě osobních vztahů, ať už intimních, či neintimních, zejména pokud vykazují **asymetrii nebo závislost mezi účastníky**. Typickým příkladem jsou vztahy mezi vyučujícími a studujícími, studujícími a neakademickými pracovníky nebo osobami v nadřízeném a podřízeném postavení. Nicméně i vztahy, kde je postavení zúčastněných stran rovné (např. mezi studujícími či kolegy), mohou být potenciálně rizikové.

Klíčovou podmínkou účinné prevence negativních dopadů střetů zájmů vyplývajících z blízkých vztahů na akademické půdě je **otevřená komunikace této problematiky** s důrazem na pozornost, kterou mu věnuje vedení vysoké školy. Tento přístup se zpravidla odráží ve strategických dokumentech zaměřených na sociální bezpečí nebo etické chování. Vysoká škola tak jasně deklaruje, že střety zájmů způsobené osobními vztahy představují riziko pro plnění jejích cílů. Účinná prevence musí být dále provázána s konkrétními kroky, které budou **systematicky a koordinovaně implementovány** na různých úrovních a v různých oblastech, s cílem vytvořit jednotnou celouniverzitní strategii (viz dále).

Prevence negativních dopadů střetů zájmů vznikajících na podkladě blízkých vztahů může mít **tři základní úrovně**: primární, sekundární a terciární. **Primární** úroveň cílí na všechny členy a členky akademického společenství, informuje o tématu nejen dovnitř, ale také navenek – ve vztahu k dalším vzdělávacím institucím, uchazečům o studium, partnerům apod. **Sekundární** prevence se již zaměřuje na potenciálně dotčenou, resp. rizikovou populaci – např. studující ženy, vedoucí/podřízené pracovníky. Opatření **terciární** prevence se zaměřují na zmírňování důsledků střetů zájmů, poskytují pomoc a podporu dotčeným osobám, uplatňují opatření vůči těm, kteří nařízení vysoké školy v této oblasti porušili (např. neoznámili, že se ve střetu zájmu ocitají). Taková opatření zpravidla předcházejí dalšímu zhoršování již tak složité situace.

Vznik preventivních opatření k regulaci dopadů střetů zájmů, které vznikají na podkladě blízkých vztahů, může principiálně přicházet ze dvou směrů: **a) zezdola nahoru** nebo **b) seshora dolů, příp. kombinací obou těchto přístupů**.

V případě strategie **zezdola nahoru** vznikají opatření zpravidla v reakci na odhalené důsledky střetů zájmů – např. vedoucím pracovníkem, ombudsosem. Takový přístup se omezuje veskrze na **nahodilou podporu** dotčených osob a regulaci chování těch, kteří se do střetů zájmů dostali. Kvalita a rozsah preventivních opatření bývají často odvislé od **organizační kultury** pracoviště stejně jako od individuálních postojů k této problematice ze strany jednotlivých pracovníků a pracovníc. Vlivné v tomto ohledu může být postavení **formálních subjektů pomoci**, jako jsou ombudsovy nebo poradenská centra. Ti mohou svými postupy, popř. stanovisky na dané téma upozorňovat, zviditelňovat jej a dostávat v rámci univerzitní hierarchie o několik úrovní výše (po čase ho třeba proměnit v celouniverzitní strategii). Přístup zezdola nahoru je chápán spíše jako živelný a málo koordinovaný i jednotný.

Strategie **seshora dolů** je výrazem odpovědnosti vzdělávací instituce za regulaci podmínek, za kterých může mezi jejími zaměstnanci/zaměstnankyněmi a studujícími docházet ke střetům zájmů. Tato odpovědnost se povětšinou zakládá na uvědomování si **rizikovosti takového chování v dosahování jednotlivých dílčích cílů vzdělávací instituce**. Ilustrativním příkladem takového úsilí je vydání celouniverzitně platné strategie (policy), která podmínky regulace ukotvuje. Strategie vzniku jednotlivých preventivních opatření budou zmíněny u popisu každého z nich níže.

Preventivní opatření se mohou také lišit svojí **intenzitou**. Pohybují se na škále od naprostého zákazu takových vztahů přes nahlašovací povinnost a/nebo povinnost se vyvázat z profesionálního vztahu, který nese prvky kontroly, vedení, dohledu, až k důraznému či opatrnému varování před rizikovostí takových vztahů. Text věnovaný zahraniční praxi přináší aktuální informace o existujících přístupech k řešení tohoto tématu. Rozsah a intenzita uplatňovaných opatření se obvykle odvíjí od toho, kdo jsou účastníci daných vztahů a jakým způsobem instituce přistupuje k řešení této problematiky.

Odpovědnost za realizaci preventivních opatření nese **celá vysoká škola**, každý její člen a členka v rozsahu svých možností a pravomocí. Logicky nejširší působnost má v tomto ohledu **vedení vysoké školy** a jím pověřené orgány (např. etické a disciplinární komise, ombudsové, poradenská pracoviště). Dále pak **vedoucí pracovníci**, kteří svými postupy promítají celouniverzitní strategie do akademické každodennosti jednotlivců, skupin a týmů. Nemalá míra odpovědnosti leží také na bedrech konkrétních **jednotlivců**, pracovníků a pracovnic, studentů a studentek, kteří by svým chováním měli riziko střetů zájmů na podkladě blízkých vztahů eliminovat. Zároveň platí, že větší díl odpovědnosti nesou vždy ti, kteří v takových vztazích zastávají **profesionální roli** nebo jsou oproti druhé straně ve **vyšším postavení**, tedy požívají ve vztahu větší moc.

V další části textu uvádíme přehled a popis **konkrétních typů preventivních opatření**, s nimiž se v praxi jednotlivých vysokých škol setkáváme. Dělíme je na opatření, která mají celouniverzitní, příp. celofakultní působnost, na opatření směřující k týmu či jednotlivci a dále na opatření, jež reagují na potřeby a zájmy dotčených jednotlivců či skupin.

3.1 Opatření na úrovni systému

a) Celouniverzitní, celofakultní strategie

Strategický dokument je **formální text přijatý orgány vysoké školy nebo její součástí**, který definuje dlouhodobé cíle a plány a určuje postupy a prostředky, jak těchto cílů dosáhnout. Takové dokumenty jsou obvykle vypracovávány pro určité časové období a mohou se týkat různých oblastí (např. etiky, hospodaření, rozvoje, mezinárodní spolupráce). Stanovují si zpravidla **dlouhodobé, jasné cíle a priority** a nastiňují způsoby vedoucí k jejich dosažení. Často zahrnují i způsob, jakým bude dosahování cílů sledováno a vyhodnocováno.

V prostředí českých vysokých škol se jedním z témat pro strategické dokumenty stává **oblast sociálního bezpečí a prevence nevhodného chování včetně negativních dopadů střetů zájmů**. Tyto agendy a otázky bývají buď součástí již existujících strategických dokumentů (např. etických kodexů, pracovních a disciplinárních řádů), nebo se specificky k nim takové dokumenty tvoří. Ty se pak mohou lišit v tom, v jaké míře konkrétnosti o daných tématech pojednávají a jakou intenzitu regulace do daného tématu vnášejí. Vysoké školy se vyskytují na škále od naprostého zákazu (zejména konsensuálních intimních mocensky asymetrických vztahů) po pouhé tematizování střetů zájmů neurčité povahy.

Jedním z hlavních přínosů strategických dokumentů je jejich **univerzální platnost** pro celou instituci. Již jejich samotná existence potvrzuje závazek vysoké školy řešit danou problematiku a současně poskytuje jasnou zprávu jak dovnitř, tak navenek o způsobech, jakými se hodlá těmito otázkami zabývat.

b) Osvěta akademické veřejnosti

Účelem osvěty je citlivým způsobem **šířit informace** o předem stanovených tématech s cílem **zvýšit povědomí, znalosti a porozumění** v konkrétní oblasti a zároveň dát jasně najevo, že tyto kroky jsou známkou (pozitivního) vývoje, nastavování bezpečnějšího prostředí. Osvěta zpravidla poskytuje informace v dostupné, srozumitelné podobě pro všechny, aby cílová skupina lépe pochopila důležitost dané problematiky a ideálně aby lidé také změnili své chování nebo názory,

např. dodržovali etická pravidla. V mnoha případech osvěta slouží k prevenci rizikových situací nebo negativních jevů.

Osvěta akademické veřejnosti v eticky složitých tématech, jako jsou rizika blízkých vztahů, je klíčová pro vytváření **bezpečného, spravedlivého a odpovědného prostředí** na vysokých školách. Jejím cílem není pouze šířit informace o rizicích blízkých vztahů, ale také srozumitelnou formou prezentovat postoje vysoké školy k tomuto tématu. Hraje rovněž důležitou roli v **odrazování od nevhodného chování** stejně jako v informování o tom, jaké **zdroje pomoci a ochrany** jsou dostupné dotčeným osobám.

Osvěta může být uskutečňována nejrůznějšími způsoby. Mezi nejčastěji využívané nástroje patří prezentace informací na **webových stránkách a sociálních sítích, informační kampaně, veřejné diskuse, akce a happeningy**. Mezi specifičtější nástroje patří vzdělávání prezenční či online formou, které může cílit na potřeby široké akademické populace nebo reagovat na konkrétní potřeby dílčích cílových skupin (např. pracujících ve vedoucích funkcích).

Tím, kdo na vysoké škole osvětu šíří, mohou být **pracovníci**, ale také **studující**, kteří často svými prostředky a poutavými, neotřelými styly komunikace upozorní na eticky složitá témata, jež mají dopad na zdárný průběh studia a celkovou kultivaci akademického prostředí.

Specifickým nástrojem s jistým osvětovým dopadem je také **medializace**. Ta zpravidla přesahuje hranice vzdělávací instituce a dočasně upozorní na konkrétní téma i širokou veřejnost.

3.2 Opatření na úrovni jednotlivce a pracovního/studijního týmu

Cílem těchto opatření je nejen přímo regulovat chování osob zapojených do blízkých vztahů na akademické půdě, ale také **předcházet negativním důsledkům** těchto vztahů či **zmírňovat jejich dopad**. Pro všechna tato opatření je typické, že musí být jak hmotně, tak procesně ukotvena ve vnitřních předpisech vysoké školy a musí být z podstaty vymahatelná. Jejich nedodržení vede k postihům různé intenzity.

Za nejvyšší stupeň regulace blízkých vztahů na akademické půdě lze považovat **zákaz jejich navazování**. S takovou podobou regulace se setkáváme u jednotlivých zahraničních vysokých škol zejména v případě intimních vztahů vznikajících mezi osobami, které jsou v mocensky asymetrickém postavení a/nebo mezi nimiž apriori existuje jistá forma závislosti. Typicky se v prostředí akademie jedná o vztahy mezi vyučujícími a studujícími nebo osobami mezi sebou nad/podřízenými.

Jemnější formou regulace je **oznamovací povinnost**. Jejím předmětem je jednostranné nebo oboustranné, adekvátně zdůvodněné oznámení o existenci střetu zájmů vzniklého v důsledku blízkého vztahu. Může se uplatňovat také na ukončené vztahy (např. rozvedení manželé, bývalí partneři nebo přátelé). Účelem takové oznamovací povinnosti je deklarovat, že daný vztah může představovat riziko střetu zájmů pro studující, kolegy či samotnou instituci, a těmto střetům tak účinně předcházet. Oznamovací povinnost může v některých případech zahrnovat pouze obecné sdělení o tom, že se osoba nachází ve střetu zájmů s jinou osobou, aniž by bylo nutné jeho podstatu blíže specifikovat.

Nařízení ohlašovací povinnosti při střetu zájmů na podkladě blízkých vztahů s sebou ovšem přináší určitá úskalí. Zaměstnaní mohou toto opatření vnímat jako **zásah do soukromí**, zejména pokud nejsou jasně stanoveny hranice pro to, jaké vztahy je třeba hlásit, a pokud chybí transparentní postupy pro nakládání s těmito informacemi. Důsledkem pak může být narušení **důvěry mezi zaměstnanými a vedením**, a to zvláště v případech, kdy hrozí obava z diskriminace či zneužití nahlášených údajů. Implementace takového opatření navíc vyžaduje pečlivě nastavené procesy,

právní konzultace a školení, aby byla zajištěna **rovnováha mezi ochranou institucionálních zájmů a respektováním práv jednotlivců**. Při nejasně definovaných pravidlech může opatření způsobit nejen administrativní zátěž, ale i etické a praktické komplikace při jejich prosazování, jako je riziko subjektivity při rozhodování nebo narušení týmové atmosféry.

Zvláštní podobou oznamovací povinnosti je tzv. **love contract**. Jde o dokument, který stvrzuje, že blízký vztah mezi dvěma zaměstnanými je dobrovolný a vzájemně konsensuální. Tento dokument slouží jako ochrana pro zaměstnavatele i zaměstnané, zejména v situacích, kdy by mohl vzniknout potenciální střet zájmů, nebo v případě, že by jeden z partnerů později tvrdil, že vztah byl nevhodný či nucený. Obsahuje také zpravidla klauzuli o tom, že partneři se budou na pracovišti chovat profesionálně a vyhýbat se situacím, které by mohly způsobit střet zájmů.

Love contract je ovšem také nástroj, který může být snadno zneužit. Pro zneužívající vztahy je typické, že se člověk v mocenské pozici snaží přesvědčit sebe, toho druhého i své okolí o tom, že jde o rovný, dobrovolný a konsensuální vztah. Love contract může být jeden z nástrojů, které k tomu použije. Je tedy vhodné stanovit podrobné podmínky pro jeho použití, které zahrnou dostatečnou informovanost slabší strany.

Při vzniku skutečného či domnělého střetu zájmů v důsledku blízkých vztahů je zpravidla žádoucí přijmout **opatření k odstranění této situace**. U vyučujících to obvykle znamená odstoupení z rolí vyučujícího, školitele, zkoušejícího či mentora. Uplatnění těchto opatření může přirozeně vyžadovat **změny v organizaci práce nebo studia**. Opatření lze zavést jak preventivně, tak jako reakci na střet zájmů, který nebyl včas nahlášen.

Postihy za porušení vnitřních předpisů vysoké školy mohou mít různou intenzitu v závislosti na povaze porušení. V pracovněprávní rovině mohou zahrnovat škálu od mírných opatření, jako je napomenutí nebo domluva, přes formální vytýkácí dopis až po výpověď, nebo v krajním případě i okamžité ukončení pracovního poměru. Ve studiu může jít o postihy disciplinárního charakteru.

3.3 Opatření na úrovni dotčené osoby

Prevence zahrnuje také **podporu a pomoc jednotlivcům či skupinám**, které v důsledku blízkých vztahů na akademii utrpěly újmu. Pro tyto případy musí mít vysoká škola k dispozici účinné nástroje a postupy, které umožní důkladné **prošetření a adekvátní vyvození důsledků**. Nejčastěji jsou k tomuto účelu zřízeny etické nebo disciplinární komise, případně pozice ombudsové. Klíčová je také dostupnost poradenských služeb, zejména v oborech psychologie a práva. Systém podpory musí být na vysoké škole jednotný, přehledný a snadno dostupný pro všechny.

Závěrem lze konstatovat to, že prevence rizik blízkých vztahů na akademické půdě je **zásadním prvkem zajištění sociálního bezpečí a efektivního fungování vysokých škol**. Základem úspěšné prevence je otevřená komunikace, strategické řízení a jasně definované postupy na všech úrovních vysoké školy. Univerzitní politika by měla reflektovat důležitost etického chování a důsledky střetů zájmů, které mohou vznikat z osobních vztahů, ať už jde o vztahy mezi vyučujícími a studujícími, kolegy, nebo pracovníky ve vedoucích pozicích. Klíčovou roli hraje nejen vedení škol, ale také každý člen akademické komunity, jehož chování může výrazně přispět k eliminaci rizik.

4

ZAHRANIČNÍ PRAXE

4. Zahraniční praxe

Téma blízkých vztahů na akademické půdě, jak na úrovni vztahů intimních, tak na úrovni vztahů rodinných či přátelských, s sebou přináší otázku, jak s jejich riziky naložit v prostředí vysokých škol.

Odpovědi jsme se pokusili najít skrze zmapování praxe **vybraných zahraničních vysokých škol**¹⁹, které se nějakým způsobem s tímto tématem vypořádávají. **Cílem** této kapitoly je předložit čtenářstvu **inspirativní pohledy**, nikoli vyčerpávající pohled do jejich praxe.

Pokud jde o **klíč k výběru vzorku** zahraničních vysokých škol, byly vybrány vždy tři nejlépe umístěné vysoké školy v daném regionu **dle žebříčku QS World University Rankings pro rok 2024**.²⁰ Regiony byly taktéž zvoleny dle rozdělení samotného rankingu na: *Asii*²¹, *Latinskou Ameriku a Karibik*²², *Blízký východ*²³, *Austrálii a Oceánii*²⁴, *USA a Kanadu*²⁵ a *Afriku*²⁶. Zároveň byla mapována i *Evropa*, kde byla vybrána vždy nejlépe hodnocená vysoká škola ze *západní*²⁷, *severní*²⁸, *jižní*²⁹ a *východní*³⁰ Evropy. Tento výběr nelze považovat za reprezentativní vzorek, nicméně může nabídnout **systematický náhled** na přístupy jednotlivých institucí.

V rámci zkoumaného vzorku je pak nutné zmínit jako **limit výběru mj. jazykovou bariéru**.³¹ U vysokých škol z *Blízkého východu* a *Latinské Ameriky/Karibiku* nebyly dohledány ani konkrétní strategie pokrývající zkoumanou problematiku, ani obecné etické kodexy. To však neznamená, že takové dokumenty neexistují. Demonstruje to pouze skutečnost, že pokud tyto politiky existují, tak nejsou jednoduše dohledatelné v anglickém jazyce či veřejně dostupné.

Studiem dokumentů³² jednotlivých vysokých škol jsme **dospěli k závěru**, že pokud se některé z mapovaných zahraničních vysokých škol **(i)** intenzivněji věnují problematice blízkých vztahů, jedná se především o **oblast blízkých intimních vztahů s prvkem nerovného postavení aktérů vztahu**, tedy **mezi vyučujícími a studujícími** nebo **mezi nadřízenými a podřízenými**. Tyto vysoké školy se následně vydávají buď cestou **zákazů** těchto **vztahů**, anebo volí **jejich povinné nahlášení** ve spojitosti **se vznikem možného střetu zájmů**. Část mapovaných vysokých škol pak do **(ii)** **navazování blízkých intimních vztahů** či **jiných blízkých vztahů** nijak explicitně **nezasahuje**.

Nutno zmínit, že v rámci vybraného vzorku zahraničních vysokých škol byly zkoumány pouze **celouniverzitní/centralizované politiky a dokumenty**. Nelze nicméně vyloučit, že některé fakulty se se situací vypořádávají přísněji než centralizované univerzitní dokumenty. Příkladem může být **Harvard University**, kdy jsou na **celouniverzitní úrovni** blízké romantické/intimní vztahy řešeny pouze formou povinnosti **nahlášení** takového **vztahu nadřízenému v případě, kdy je mezi osobami nerovné postavení**.³³ *Harvard Medical School*³⁴ tento přístup ve své politice následuje

19 Pro účely tohoto stanoviska bylo vybráno 23 univerzit.

20 Pro účely tohoto dokumentu byl použit QS TOP UNIVERSITIES. World University Rankings 2024. Online. London: QS Quacquarelli Symonds Limited, 2024. Dostupné z: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings/2024>. [citováno 2025-03-25].

21 Peking University; The University of Hongkong; National University Singapore.

22 Universidade de São Paulo; Pontificia Universidad Católica de Chile (UC); Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

23 KFUPM – King Fahd University of Petroleum & Minerals (KFUPM); Qatar University; King Saudi University.

24 The University of Melbourne; The University of Sydney; The University of New South Wales (UNSW Sydney).

25 Massachusetts Institute of Technology (MIT); Harvard University; Stanford University.

26 University of Cape Town; University of Witwatersrand; Stellenbosch University.

27 ETH Zurich.

28 University of Oxford.

29 Politecnico de Milano.

30 Babes – Bolyai University.

31 Pro účely rešerše byly vyhledávány zdroje v anglickém a německém jazyce.

32 Jedná se např. o dokumenty „Relationship policy“, „Consensual relationship policy“, „Sexual misconduct policy“, „Code of conduct“, „Conflict of interest policy“.

33 HARVARD UNIVERSITY. *Work Relationships*. Online. Dostupné z: <https://hr.harvard.edu/staff-personnel-manual/general-employment-policies/work-relationships>. [citováno 2025-03-25].

34 HARVARD MEDICAL SCHOOL. *Unprofessional Relationships & Abuse of Authority*. Online. Dostupné z: <https://hr.hms.harvard.edu/working-hms/policies-procedures/unprofessional-relationships-abuse-authority>. [citováno 2025-03-25].

a taktéž ukládá členům akademické obce pouze povinnost vztahy hlásit. **Harvard Faculty of Arts and Sciences**³⁵ ve své politice ale stanovuje **úplný zákaz vztahů mezi studujícími bakalářského studia a vyučujícími** (nehledě na to, zda vyučující tyto studující učí). Vedle toho pak tato fakulta zakazuje obecně jakékoli vztahy, romantického či sexuálního charakteru, mezi vyučujícím a jejich studujícími (doktorskými i magisterskými), které aktivně učí nebo supervizují.

(i) Pokud jde o zahraniční vysoké školy, které **upravují specificky blízké intimní vztahy s elementem hierarchického postavení** (především mezi studujícími a vyučujícími), můžeme principiálně rozlišit **dva hlavní přístupy** zkoumaných institucí.

a. **První kategorii** tvoří zahraniční vysoké školy, které mají vnitřním předpisem ukotven **úplný zákaz intimních vztahů osob v hierarchickém postavení**. Tyto vysoké školy zakazují navazování jakýchkoli romantických (intimních) vztahů, a to např. mezi vyučujícími a studujícími. Příkladem vysokých škol, které aplikují tato nejpřísnější pravidla, jsou *Stanford University*³⁶, *National University Singapore*³⁷, *University of Witwatersrand*³⁸, *MIT*³⁹ nebo *University of Oxford*⁴⁰. Z vysokých škol, které stojí mimo zmíněný žebříček hodnocení, můžeme dále zmínit např. *Yale*⁴¹, *University of Cambridge*⁴² anebo *Imperial College London*⁴³.

V kontextu výše zmíněných vysokých škol stojí za zmínku, že tento **zákaz** byl často **specifikován** pro vztah se studujícími **bakalářského**⁴⁴ stupně studia. Důvodem může být například skutečnost, že studující v bakalářských programech jsou značně znevýhodněni „neznalostí“ prostředí a svojí případnou zranitelností⁴⁵ plynoucí z nerovného postavení. Na základě toho jsou pak ohroženější než např. studující v doktorských studijních programech.

U některých vysokých škol se **přístup k regulaci blízkých vztahů** přirozeně **vyvíjel** a vysoké školy své **politiky postupně zpříšňovaly**.⁴⁶ To je možné pozorovat jak **v případech amerických univerzit**, kde ke zpříšňování došlo pravděpodobně i na základě judikatury, konkrétně rozhodnutí US Supreme

35 HARVARD UNIVERSITY. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy and Procedures for the FAS*. Online. Dostupné z: https://bpb-us-e1.wpmucdn.com/websites.harvard.edu/dist/a/68/files/2022/08/fas_p_and_p_combined_2014_2020.pdf. [citováno 2025-03-25].

36 STANFORD UNIVERSITY. *Consensual Sexual or Romantic Relationships*. Online. Stanford, CA: Stanford University. Dostupné z: <https://adminguide.stanford.edu/chapters/guiding-policies-and-principles/harassment-discrimination/consensual-sexual-or-romantic>. [citováno 2025-03-25].

37 NATIONAL UNIVERSITY OF SINGAPORE. *Code of Conduct for NUS Staff*. Online. Singapore: National University of Singapore. Dostupné z: <https://www.nus.edu.sg/docs/default-source/corporate-files/about/code-of-conduct-nus-staff.pdf>. [citováno 2025-03-25].

38 UNIVERSITY OF THE WITWATERSRAND. *Policy on Sexual and Romantic Relationships*. Online. Johannesburg: University of the Witwatersrand. Dostupné z: <https://www.wits.ac.za/media/wits-university/students/gender-equity-and-tolerance/documents/Document%2020%20-%20Policy%20on%20Sexual%20and%20Romantic%20Relationships.pdf>. [citováno 2025-03-25].

39 MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *Consensual Sexual or Romantic Relationships in the MIT Community*. Online. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. Dostupné z: <https://policies.mit.edu/policies-procedures/90-relations-and-responsibilities-within-mit-community/99-consensual-sexual-or>. [citováno 2025-03-25].

40 UNIVERSITY OF OXFORD. *Staff-Student Relationships Policy*. Online. Oxford: University of Oxford. Dostupné z: <https://hr.admin.ox.ac.uk/staff-student-relationships>. [citováno 2025-03-25].

41 YALE UNIVERSITY. *Yale Sexual Misconduct Policies and Related Definitions*. Online. New Haven, CT: Yale University. Dostupné z: <https://titleix.yale.edu/policies-definitions/yale-sexual-misconduct-policies-and-related-definitions>. [citováno 2025-03-25].

42 UNIVERSITY OF CAMBRIDGE. *Staff and Students Relationships Policy*. Online. Cambridge: University of Cambridge, 2024. Dostupné z: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/staff-and-students-relationship-policy>. [citováno 2025-03-25].

43 IMPERIAL COLLEGE LONDON. *Personal Relationships Policy*. Online. London: Imperial College London. Dostupné z: <https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/administration-and-support-services/hr/public/policies/personal-familial/Personal-Relationships-Policy.pdf>. [citováno 2025-03-25].

44 V anglosaském prostředí označení „undergraduate“.

45 1752 GROUP. *NUS National Campaign*. Online. 2018. Dostupné z: <https://1752group.com/nus-national-campaign2/>. [citováno 2025-03-25].

46 MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *New Consensual Relationships Policy*. Online. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. Dostupné z: <https://orgchart.mit.edu/letters/new-consensual-relationships-policy>. [citováno 2025-03-25].

Court z roku 1986^{47, 48}, tak v případě **britských univerzit**, jako je *University of Oxford* nebo *University of Cambridge*. Ve Velké Británii ke zpřísnění politik pravděpodobně došlo i na popud nezávislého tělesa *UK Office for Students*, které v roce 2023 vydalo stanovisko ke konsensuálním vztahům na vysokých školách ve Velké Británii⁴⁹.

- b. **Do druhé kategorie** pak spadají zahraniční vysoké školy, které samotné **intimní vztahy na půdě univerzity nezakazují per se**, avšak ukládají aktérům takových vztahů **povinnost jejich ohlášení**, pokud mezi aktéry existuje nerovnováha sil (například mezi vyučujícími a studujícími nebo nadřízenými a podřízenými). Po nahlášení jsou **přijata opatření k řešení střetu zájmů**. Mezi instituce s tímto režimem je možné zařadit například *The University of Hong Kong*⁵⁰, *The University of Sydney*⁵¹ či *University of Cape Town*⁵².

Některé vysoké školy pak pojmenovaly **důvody k přijetí dokumentů upravujících blízké vztahy**. Tak např. *University of Cambridge* ve svém *Staff and Students Relationship Policy*⁵³ o blízkých vztazích **mezi vyučujícími a studujícími** mj. stanoví, že takové vztahy **mohou vést ke skutečné nebo domnělé nerovnováze moci či autority**, k **obviněním ze zneužívání** či k **otázkám o povaze souhlasu takového vztahu**, ač deklarovaného jako konsensuálního. To může **narušit důvěru v akademický proces**, dokonce negativně ovlivnit i prospěch studenta. Věnování se problematice blízkých vztahů tak může podpořit mj. pozitivní a bezpečné studijní a pracovní prostředí.

MIT ve svém *Consensual Sexual or Romantic Relationships in the Workplace or Academic Environment*⁵⁴ mj. pojmenovává, že **sexuální nebo romantické vztahy mohou vyvolávat obavy ze střetu zájmů**, zneužití pravomocí, zvýhodňování a nespravedlivého zacházení, pokud se obě osoby nacházejí v pracovním nebo akademickém prostředí MIT a **jedna z nich má vůči druhé mocenské postavení nebo autoritu**. Takové vztahy mohou mít vliv i na ostatní pracovníky v pracovním nebo akademickém prostředí, přičemž tyto **obavy existují i v případě, že je vztah oběma osobami považován za konsensuální**. V některých případech nemusí být souhlas dán tak svobodně, jak se domnívá výše postavená (z pohledu kariéry) osoba ve vztahu. Rovněž může dojít např. k ukončení vztahu, což může mít nepříznivé dopady na vzdělávání nebo kariéru zranitelnější strany.

47 Tento rozsudek se věnoval romantickému blízkému vztahu na pracovišti mezi podřízeným a nadřízeným a stanovil, že i zprvu konsensuální intimní vztah je až příliš zatížen hierarchickým nerovným postavením, které je samo o sobě velmi problematické.

48 REVISTA PESQUISA FAPESP. *University of Oxford Bans Intimate Relationships Between Staff and Students*. Online. Dostupné z: <https://revistapesquisa.fapesp.br/en/university-of-oxford-bans-intimate-relationships-between-staff-and-students/>. [citováno 2025-03-25].

49 STUDENTS, Office for Staff and Student Relationships – Office for Students. Online. Dostupné z: <https://www.officeforstudents.org.uk/for-providers/student-protection-and-support/harassment-and-sexual-misconduct/prevent-and-address-harassment-and-sexual-misconduct/staff-and-student-relationships/>. [citováno 2025-03-25].

50 THE UNIVERSITY OF HONG KONG. *General Guidelines*. Online. Hong Kong: The University of Hong Kong. Dostupné z: <https://www.eounit.hku.hk/en/guidelines/general-guidelines>. [citováno 2025-03-25].

51 UNIVERSITY OF SYDNEY. *Staff and Affiliates Code of Conduct*. Online. Sydney: University of Sydney. Dostupné z: <https://www.sydney.edu.au/policies/showdoc.aspx?recnum=PDOCC2011/65 & RendNum=0>. [citováno 2025-03-25].

52 UNIVERSITY OF CAPE TOWN. *Special Relationships Between Staff and Students*. Online. Cape Town: University of Cape Town. Dostupné z: https://uct.ac.za/sites/default/files/content_migration/uct_ac_za/39/files/Policy_Special_Relationships_Staff_Students_2007.doc. [citováno 2025-03-25].

53 UNIVERSITY OF CAMBRIDGE. *Staff and Students Relationships Policy*. Online. Cambridge: University of Cambridge, 2024. Dostupné z: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/staff-and-students-relationship-policy>. [citováno 2025-03-25].

54 MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *Consensual Sexual or Romantic Relationships in the MIT Community*. Online. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. Dostupné z: <https://policies.mit.edu/policies-procedures/90-relations-and-responsibilities-within-mit-community/99-consensual-sexual-or-> [citováno 2025-03-25].

Důvody pro přijetí přísnější politiky jsme našli i u vysoké školy **Princeton University**, ačkoli ta v žebříčcích nefiguruje na prvních místech. Tato vysoká škola ve svém *Consensual Relations with Students Policy*⁵⁵ mj. stanoví, že **sexuální nebo milostný vztah** např. mezi členem fakulty a osobou, za kterou má profesní odpovědnost (například jako vyučující nebo nadřízený), **vyvolává obavy**, jako je **střet zájmů**, **zneužití pravomoci** či **nespravedlivé zacházení**. Uvedené se týká i případu, že oba účastníci považují vztah za dobrovolný. Tyto vztahy mohou mít potenciálně **nepříznivý dopad na ostatní členy univerzitní komunity**.

- (ii) Kromě zahraničních vysokých škol, kde jsou blízké intimní vztahy upravené ve specializovaném dokumentu (strategii), jsme na vzorku identifikovaly i **vysoké školy**, které do navazování blízkých intimních vztahů či jiných blízkých vztahů nijak **explicitně nezasahují**. Mají nicméně většinou **etické kodexy**, které se zaměřují např. na **prevenci sexuálního obtěžování, zneužívání moci či střet zájmů**.

Vysoké školy v této kategorii, která je ze své podstaty **nejrozmanitější**, se obvykle spoléhají spíše na **obecné etické zásady** než na konkrétní nařízení týkající se blízkých vztahů. Tím se nicméně analogicky rozšiřuje platnost pravidel na širší okruh blízkých vztahů než pouze na vztahy intimní. Je pod ni tedy možné podřadit i jiné blízké vztahy, které mohou vytvářet nerovné podmínky (např. matka v nadřízené pozici zvyhodňující své dítě v pozici podřízené).

V této souvislosti je nezbytné zdůraznit, že podřazení blízkých vztahů pod obecná ustanovení o střetu zájmů jsou částečně teoretickým cvičením. Především u dokumentů zahraničních vysokých škol se totiž bez kontextu (např. skrze rozhovory s osobami tvořícími tyto dokumenty) nedá najisto určit, že by obecná ustanovení pokrývala i blízké vztahy a do jaké míry. Příkladem univerzit spadajících do této kategorie jsou např. *ETH Zurich*⁵⁶, *Politecnico de Milano*⁵⁷ nebo *Melbourne University*⁵⁸.

Důležitým aspektem je také **sankcionování osob**, které se dopustí **porušení předpisů upravujících navazování blízkých vztahů**. Obecně lze předpokládat, že v méně závažných případech je možné využít pracovněprávní nástroje dle lokálního práva, pokud se jedná o pochybení na straně osoby v pracovněprávním vztahu. **V závažnějších případech** porušení strategií a předpisů o blízkých vztazích může vést až ke **ztrátě zaměstnání**.^{59,60} Na příkladu Garyho Urtona z *Harvard University*⁶¹ nebo Davida M. Sabatiniho z *Massachusetts Institute of Technology* je možné demonstrovat, že v některých případech dochází i k ukončení spolupráce.⁶² **Případ postihující studující se nám dohledat nepodařilo.**

55 PRINCETON UNIVERSITY. *Consensual Relations with Students Policy*. Online. Princeton University. Dostupné z: <https://dof.princeton.edu/governance/policies/consensual-relations-students>. [citováno 2025-03-25].

56 Ibid.

57 POLITECNICO DI MILANO. *The Code of Ethics and Conduct*. Online. Milano: Politecnico di Milano. Dostupné z: https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/II-Politecnico/chi-siamo/Brochure_Codice_Etico_e_di_Comportamento.pdf. [citováno 2025-03-25].

58 UNIVERSITY OF MELBOURNE. *MPF1366: Managing Conflicts of Interest Policy*. Online. Melbourne: University of Melbourne. Dostupné z: <https://policy.unimelb.edu.au/MPF1366/>. [citováno 2025-03-25].

59 WADMAN, Meredith. Prominent biologist David Sabatini out at MIT after breaching sexual relationship policy | Science | AAAS. In: *Science*. Dostupné z: <https://www.science.org/content/article/prominent-biologist-david-sabatini-out-mit-after-breaching-sexual-relationship-policy>. [citováno 2025-03-25].

60 Takový důsledek ve svých dokumentech pojmenovává např. Stanford, MIT a Harvard. Pro představu MIT Consensual Sexual or Romantic Relationships in the Workplace or Academic Environment v bodě 9. 1 uchopuje problematiku sankcí následovně: „Participating in a sexual or romantic relationship prohibited by this policy, and failure to promptly notify and recuse where required by the policy can lead to disciplinary action including termination of the individual's relationship with MIT.“

61 Příkladem může být situace spojená s Gary Urtonem, profesorem na Harvard University, který po obvinění ze sexuálního obtěžování „předčasně“ odešel do důchodu. GIBBONS, Ann. Harvard Anthropology Professor Retires Amid Accusations of Sexual Harassment. Online. *Science*, 2024. [paywall] Dostupné z: <https://www.science.org/content/article/harvard-anthropology-professor-retires-amid-accusations-sexual-harassment>. [citováno 2025-03-25].

62 WADMAN, Meredith. David Sabatini, biologist fired for sexual misconduct, lands millions from private donors to start new lab. Online. *Science*, 2023. Dostupné z: <https://www.science.org/content/article/sabatini-biologist-fired-sexual-misconduct-lands-millions-private-donors-start-new-lab>. [citováno 2025-03-25].

5

SOUČASNÁ DOMÁCÍ PRAXE

5. Současná domácí praxe

Popis aktuální situace z prostředí vysokých škol České republiky považujeme za stěžejní k otevření tuzemské diskuse o blízkých vztazích v prostředí vysokoškolského vzdělávacího systému. Jak veřejné vysoké školy přistupují k dané problematice a jak ji případně uchopily ve svých interních dokumentech, jsme popsali níže.

Zmapovali jsme **etické kodexy univerzit**, které jsou členy **Asociace výzkumných univerzit**⁶³, již tvoří celkem **sedm vysokých škol** pokrývajících všechny oblasti univerzitního vzdělávání – humanitní, společenskovední, přírodovědné i technické. Následně jsme vždy vybrali největší veřejnou vysokou školu z každého kraje v České republice.⁶⁴ U všech těchto univerzit jsme zkoumali, zda disponují etickým kodexem nebo jinými veřejně dostupnými dokumenty pokrývajícími mimo jiné regulaci blízkých vztahů. U většiny univerzit jsme našli etické kodexy, u nichž máme za to, že by pod jejich textací mohla být problematika blízkých vztahů vtažena. Nicméně je třeba zdůraznit, že se jedná pouze o náš nezávazný výklad, kterým chceme zejména poukázat na to, že i v českém prostředí vysokých škol není řešení problematiky blízkých vztahů neznámým fenoménem, nýbrž opatrně pojmenovanou skutečností.

- (i) Pokud jde o univerzity, které jsou členy **Asociace výzkumných univerzit**, všechny disponují **vlastními etickými kodexy** vztahujícími se jak na osoby zaměstnané, tak na samotné studující.
- a. Na **Univerzitě Karlově** se přímo v **Etickém kodexu**⁶⁵ klade **důraz** především na **všeobecné etické principy**, jako jsou **čestnost, kolegialita a úcta k důstojnosti každého jednotlivce**. Univerzita v kodexu stanovuje pravidla, která mají předcházet porušování lidských práv včetně ochrany osobní integrity a prevence jakéhokoli sexuálního obtěžování nebo zneužívání moci. Je potřeba se **vyvarovat střetu zájmů** a v případě, že taková situace nastane, má se vhodným způsobem oznámit. Na **Matematicko-fyzikální fakultě UK** je úprava o poznání podrobnější. Etický kodex fakulty explicitně zmiňuje blízké příbuzenské, partnerské nebo konsensuálně důvěrné vztahy a definuje je jako zvláštní případy zneužití autority. Kodex rovněž zmiňuje rizika související s mocensky asymetrickými vztahy a indikuje doporučení, jak předejít nepříznivým důsledkům takových vztahů.⁶⁶
- b. **Masarykova univerzita** se ve svém **Etickém kodexu**⁶⁷ zabývá **konfliktem zájmů** a upozorňuje na potřebu **transparentního jednání**⁶⁸ v případě **mnohočetných vztahů**⁶⁹. Pod mnohočetnými vztahy Etický kodex rozumí situace, kdy člověk ve vztahu ke druhé osobě zastává nejen profesní, ale i další roli, například v důsledku příbuzenství, romantického vztahu, osobního přátelství či nepřátelství nebo dalšího pracovněprávního vztahu mimo MU. Samy o sobě nejsou mnohočetné vztahy neetické/problematické, ale mohou se takovými stát,

63 Asociace výzkumných univerzit. Konkrétně se jedná o (i) Univerzitu Karlovu, (ii) Masarykovu univerzitu, (iii) Univerzitu Palackého v Olomouci, (iv) České vysoké učení technické v Praze, (v) Vysokou školu chemicko-technologickou v Praze, (vi) Vysoké učení technické v Brně a (vii) Jihočeskou univerzitu v Českých Budějovicích.

64 Vzhledem k tomu, že v některých krajích byla největší univerzita již zahrnuta v rámci první fáze, byly tyto kraje vynechány (konkrétně se jedná o Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj, Jihočeský kraj a Prahu). Středočeský a Karlovarský kraj ve výčtu zahrnuti nejsou, jelikož na svém území nedisponují veřejnou vysokou školou.

65 UNIVERZITA KARLOVA. Etický kodex. Online. *Univerzita Karlova*. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-5317.html>.

[citováno 2025-03-25].

66 Matematicko-fyzikální fakulta UK. Etický kodex. Online. Dostupné z: <https://www.mff.cuni.cz/cs/vnitri-zalezitosti/predpisy/eticky-kodex-mff-uk>. [citováno 2025-03-25].

67 MASARYKOVA UNIVERZITA. Etický kodex Masarykovy univerzity. Online. *Masarykova univerzita*. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-mu>. [cit. 25. 03. 2025].

68 „Jednají transparentně ohledně mnohočetných vztahů, kdy vůči druhé osobě zastávají nejen profesní, ale i další roli, a aktivně spolupracují na opatřeních, která zabraňují pochybnostem o nestrannosti a integritě zúčastněných.“

[Čl. 3. odst. 3.13 Etického kodexu Masarykovy univerzity].

69 Viz Příloha Etického kodexu MU, *Výklad některých pojmů*, MASARYKOVA UNIVERZITA. Etický kodex Masarykovy univerzity. Online. *Masarykova univerzita*. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-mu>.

[citováno 2025-03-25].

pokud ohrožují nestrannost osoby či její schopnost řádně plnit svou profesní roli nebo pokud vedou k poškozování či využívání druhé osoby. V takových případech je možné mnohočetné vztahy chápat jako **určitou formu střetu zájmů**. Vysokoškolští pracující a studující jsou vedeni k tomu, aby otevřeně deklarovali **střet zájmů**⁷⁰ a přijímali opatření, která zamezí pochybnostem o jejich nestrannosti. Zaměstnaní i studující mají **odmítnat** mj. **jakoukoliv formu obtěžování**.

- c. **Z Etického kodexu⁷¹ Univerzity Palackého v Olomouci** vyplývá, že zaměstnaní univerzity a její studující by se měli zdržet mj. jakýchkoli forem sexuálního obtěžování, genderově podmíněného násilí a **zneužívání svého postavení či vlivu**. Etický kodex dále pokrývá **zásady pro pedagogickou činnost**. V této části je mj. uvedeno, že zaměstnaní se mají zdržet jakéhokoli znevýhodňování či zvýhodňování vybraných studujících, ať již na základě osobních vztahů, či z jiných důvodů. Zároveň je skrze kodex zaměstnaným uložena povinnost hlásit svým nadřízeným včas, v souvislosti s pedagogickou činností, příbuzenský, partnerský či jiný blízký osobní vztah se studujícími, který by mohl zavadat důvod k pochybnostem o jejich objektivitě a nestrannosti.
- d. **České vysoké učení technické v Praze** ve svém **Etickém kodexu⁷²** **apeluje** především na **preventivní povinnost vůči chování, které odporuje dobrým mravům, odmítá sexuální obtěžování i nátlak** a zdůrazňuje **doporučení vyvarovat se střetu zájmů**. Pokud by se jednotlivec měl dostat do potenciálního střetu zájmů, měl by to neprodleně oznámit nadřízeným. Zajímavým je pak apel na pracující vykonávající vedoucí funkce, u kterých se předpokládá, že **s přijetím vyšší odpovědnosti** je spojen **závazek Etický kodex zvlášť důsledně dodržovat**.
- e. Podle **Etického kodexu⁷³ Vysoké školy chemicko-technologické v Praze** členové akademické obce a ostatní zaměstnaní při svém působení zastávají mravní principy a zásady obecné a profesionální etiky a plně respektují zásady kodexu. Platí, že členové akademické obce a zaměstnaní **nezneužívají osobní vztahy** za účelem ovlivnění pracovních vztahů, a to zejména tehdy, pokud jsou **v roli vedoucích zaměstnaných**.
- f. Část **Etického kodexu⁷⁴ Vysokého učení technického v Brně** mluví na členy akademické obce a vyzývá je k tomu, aby vystupovali **proti všem projevům zneužívání postavení i dalším formám šikany** (např. bossingu, mobbingu, staffingu) stejně jako **proti sexuálnímu nátlaku nebo obtěžování**. Zároveň kodex stanovuje povinnost, že člen akademické obce nevytváří amorální nátlak na jiné pracovníky či studující VUT a netoleruje povýšené nebo ponižující zacházení. V části týkající se **konfliktu zájmů** Etický kodex pod tímto konfliktem rozumí situaci, kdy např. dochází k **zaměstnávání rodinných příslušníků v liniové podřízenosti**.

70 „Střetem zájmů rozumíme situaci, kdy více protichůdných zájmů dané osoby narušuje objektivitu jejího rozhodování nebo jednání. Typicky jde o střet mezi zájmem na vlastním prospěchu a povinnostmi vůči zaměstnavateli. Střet zájmů obvykle vede k ohrožení nestrannosti osoby či nestranného výkonu její funkce a následné možnosti vzniku neoprávněného prospěchu pro ni samotnou nebo pro osobu jí blízkou.“ Viz Příloha Etického kodexu MU, *Výklad některých pojmů*, MASARYKOVA UNIVERZITA. Etický kodex Masarykovy univerzity. Online. Masarykova univerzita. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-mu>. [citováno 2025-03-25].

71 UPOL. Etický kodex zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci. Online. *Univerzita Palackého v Olomouci*. Dostupné z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni_dokumenty/2023-Eticky_kodex_zamestnancu_a_studentu_UP.pdf. [citováno 2025-03-25].

72 ČVUT. Etický kodex Českého vysokého učení technického v Praze. Online. *České vysoké učení technické v Praze*. Dostupné z: <https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/74c76d2e-7f4d-4cb1-ac28-b0765c7f88f2/cs/20220503-eticky-kodex-cvut-v-praze-ucinnost-od-7-5-2022.pdf>. [citováno 2025-03-25].

73 VŠCHT. Etický kodex Vysoké školy chemicko-technologické v Praze. Online. *Vysoká škola chemicko-technologická v Praze*. Dostupné z: https://www.vscht.cz/files/uzel/44339/0001~MzlwTNA1sNQ1Mo8Py8ssOToz7_Ba3bz8otzEeEddP11LM0Ndc10JoKJ415LM5OzDe3Wz81NSKwA.pdf?redirected. [citováno 2025-03-25].

74 VUT. Etický kodex Vysokého učení technického v Brně. Online. *Vysoké učení technické v Brně*. Dostupné z: <https://www.vut.cz/uredni-deska/kodex/eticky-kodex-vut-p237247>. [citováno 2025-03-25].

- g. **Etický kodex⁷⁵ Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích** shrnuje obecná morální východiska, ke kterým se univerzita hlásí. Dle Etického kodexu mj. platí, že zaměstnaní univerzity by neměli připustit, aby došlo ke **střetu zájmů** mezi jejich činnostmi v zájmu univerzity a jejich soukromými aktivitami.
- (ii) Pokud jde o další univerzity, dle výše uvedeného klíče přikládáme seznam **zástupců největších univerzit v jednotlivých krajích České republiky**.
- h. Na **Univerzitě Hradec Králové** je v **Etickém kodexu⁷⁶** zmíněna **prevence sexuálního obtěžování a diskriminace**. Akademická obec se zavazuje respektovat rovné příležitosti a jednat s respektem, aby se předešlo vzniku situací, které by vedly k nerovným podmínkám. Studující a zaměstnaní univerzity se vyhýbají možným **střetům zájmů**. Pokud by se dostali do situace, v níž střet zájmů nastává, vhodným způsobem by to měli sdělit příslušným osobám a podílet se na řešení takové situace.
- i. **Západočeská univerzita v Plzni** ve svém **Etickém kodexu⁷⁷** obecně vybízí k **dodržování zásad slušných mezilidských vztahů**. Zároveň upozorňuje na problematiku blízkých vztahů, a to v kontextu střetu zájmů. Konkrétně kodex zmiňuje, že ke „**střetu zájmů může dojít například v případě paralelního působení téže osoby v řídicích funkcích na různých stupních v rámci ZČU, při působení blízkých osob v řídicích funkcích na různých stupních v rámci ZČU⁷⁸**“. Pokud už ke střetu zájmů dojde, je osoba povinná takovou skutečnost neprodleně nahlásit svému nadřízenému, který pak následně učiní nezbytná opatření.
- j. Dle **Etického kodexu⁷⁹ Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem** by akademičtí pracující **neměli zneužívat vůči studujícím učitelskou autoritu** a vyžadovat od nich činnosti, které nejsou předmětem jejich studijních povinností. Dále se člen akademické obce „*snaží zjednat nápravu mravů, pokud se u členů akademické obce nebo ostatních zaměstnanců univerzity setká s jednáním, jež odporuje tomuto etickému kodexu, anebo se takového jednání sám dopouští⁸⁰*“.
- k. **Etický kodex⁸¹ Technické univerzity Liberec**, podobně jako výše uvedené dokumenty, stanovuje obecná pravidla dodržování dobrých mravů. V kontextu problematiky tohoto stanoviska je záhodno zmínit část etického kodexu, kde je explicitně vyjádřeno, že adresáti kodexu **nezneužívají osobní vztahy** za účelem ovlivnění pracovních vztahů, a to především **v roli vedoucích pracovníků**.
- l. **Etický kodex Univerzity Pardubice⁸²** upozorňuje na to, že akademičtí pracující mají **povinnost se vyhýbat** jakýmkoliv vědomým **střetům zájmů**. Dále pak kodex obecně stanovuje, že akademičtí pracující mají ve své práci zachovat vysoký standard dodržování lidských mravních principů a etických zásad.

75 JIROUŠEK, PhDr. Bohumil. Etický kodex Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Online. Dostupné z: https://www.jcu.cz/images/UNIVERZITA/organy/eticka-komise-ju/R_432_Etick_kodex_JU.pdf. [citováno 2025-03-25].

76 UHK. Etický kodex UHK – Univerzita Hradec Králové. Online. *Univerzita Hradec Králové*. Dostupné z: <https://www.uhk.cz/cs/univerzita-hradec-kralove/uhk/o-univerzite/eticky-kodex>. [citováno 2025-03-25].

77 ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI. Etický kodex Západočeské univerzity v Plzni. Online. *Západočeská univerzita v Plzni*. Dostupné z: <https://doc-public.zcu.cz/rest/cmisis/document/workspace://SpacesStore/43ecfbf9-12a7-43ea-bf19-8e296b6497b7/content>. [citováno 2025-03-25].

78 Čl. 3 odst. 4 písm. e Etického kodexu Západočeské univerzity v Plzni.

79 UNIVERZITA JANA EVANGELISTY PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM. Etický kodex Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. Online. *Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem*. [online] Dostupné z: https://www.ujep.cz/wp-content/uploads/2018/04/Etický_kodex_UJEP.pdf. [citováno 2025-03-25].

80 Čl. 1 odst. 2 písm. i Etického kodexu Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

81 TUL. *Etická komise TUL – Technická univerzita v Liberci*. Online. *Technická univerzita Liberec*. Dostupné z: <https://www.tul.cz/univerzita/organy-tul/eticka-komise/>. [citováno 2025-03-25].

82 UNIVERZITA PARDUBICE. Etický Kodex. Online. *Univerzita Pardubice*. Dostupné z: https://www.upce.cz/sites/default/files/public/luva3059/eticky_kodex.pdf. [citováno 2025-03-25].

m. I v **Etickém kodexu**⁸³ **Vysoké školy polytechnické Jihlava** je upraven **střet zájmů**. V této souvislosti kodex stanovuje **povinnost se takovému jednání vyhýbat**. V případě, že ke střetu zájmů dojde, jsou adresáti kodexu povinni tuto skutečnost nahlásit příslušné autoritě, za kterou jsou považováni přímí nadřízení, vyučující, vedoucí organizačního útvaru nebo členové vedení. Dle kodexu se akademičtí a vědečtí pracovníci **nedopouští osobního ponižování, nemorálního chování a nátlaku**.

n. **Etický kodex**⁸⁴ **Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně** stanovuje **povinnost vyhnout se střetu zájmů** především v kontextu vědeckého, odborného nebo uměleckého stanoviska. Obecně pak kodex stanovuje, že zaměstnaní a studující univerzity zachovávají ve své práci i při studiu vysoký standard dodržování lidských mravních principů a etických zásad.

o. **Etický kodex**⁸⁵ **Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava** věnuje **střetu zájmů** přímo celou jednu část⁸⁶. Krom **podrobné definice blízkého vztahu**⁸⁷ pak dokument upozorňuje i na to, že je nezbytné se střetu zájmů vyhýbat, a dále stanovuje jasnou a podrobnou proceduru, jak případný střet zájmů řešit.

(iii) Další institucí, kterou vnímáme jako zajímavý příklad, je **Filmová a televizní fakulta akademie múzických umění v Praze**. Ta ve svém **Etickém kodexu**⁸⁸ upravuje regulaci **blízkých vztahů** velmi **podrobně**.

Dle tohoto kodexu „...**příbuzenský, partnerský, intimní, přátelský, obchodní či externí zaměstnanecký či jiný blízký vztah [...] mezi osobami v hierarchickém postavení představuje střet zájmů, zvdává důvod k pochybnostem o objektivitě, nestrannosti a rovném přístupu**.“⁸⁹

V návaznosti na to pak předpis zdůrazňuje, aby se akademická obec takovým vztahům vyhýbala a předcházela jim. Další zajímavou částí tohoto Etického kodexu je pak pasáž, která stanovuje, že „...**vyučující a studující se ve vzájemných interakcích vyhýbají takovým projevům chování, které by mohly působit víceznačně, jevíly by znaky flirtování či dokonce sexuálního zájmu. Neoznámení střetu zájmů spočívajícím v intimním vztahu mezi vyučující a studující osobou, kdy vyučující osoba rozhoduje o průběhu a absolvování studia studující osoby – přestože by tento vztah byl dobrovolný – je v rozporu s řádným plněním pracovních povinností vyučující osoby**.“⁹⁰ Pokud už k blízkému vztahu dojde, je třeba tuto **skutečnost**, dle fakultního předpisu, **nahlásit**. Nenahlášení pak může být vnímáno jako „**porušení povinnosti osoby zaměstnané zvláště hrubým způsobem a může vést ke skončení pracovního poměru**“.⁹¹ Závěrem je třeba zdůraznit, že se jedná o **etický kodex fakultní**, který není závazný pro celou Akademii múzických umění v Praze. V Etickém kodexu Akademie múzických umění v Praze je pak upraven střet zájmů pouze v obecné rovině.

Pokud jde o **úplný zákaz** především blízkých intimních vztahů mezi vyučujícími a studujícími, v této kategorii vybrané tuzemské instituce dle našich zjištění **nemají žádného zástupce**.

83 VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA. Etický kodex Vysoké školy polytechnické Jihlava. Online. *Vysoká škola polytechnická Jihlava*. Dostupné z: <https://www.vspj.cz/cs/soubor/stahnout/e5fcf487-a890-40bd-aa05-91b832c1f2a6>. [citováno 2025-03-25].

84 UTB. *Dokumenty a odkazy*. Online. *Univerzita Tomáše Bati*. Dostupné z: <https://www.utb.cz/univerzita/o-univerzite/socialni-bezpec/dokumenty-a-odkazy/>. [citováno 2025-03-25].

85 VŠB-TUO. Etický kodex VŠB-TUO. Online. *Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava*. Online. 2024 Dostupné z: <https://dokumenty.vsb.cz/docs/files/cs/1ac673fe-bf88-41d5-b03a-2cd6f92c8ae7>. [citováno 2025-03-25].

86 Část VI. Etického kodexu VŠB-TUO.

87 V části VI. Etického kodexu VŠB-TUO odstavci 3, kodex definuje, že „[o]sobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství. Jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby navzájem sobě blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí“.

88 FILMOVÁ A TELEVIZNÍ FAKULTA AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE. Výnos děkana č. 10/2024 *Etický kodex*. Online. *Filmová a televizní fakulta Akademie múzických umění v Praze*. Dostupné z: <https://www.famu.cz/sharepoint-file/download/L3phcGlzeS1GQU1VL3Z5bm9zeS1kZWthbmEtRkFNVS9Ww71ub3MgZMSba2FuYSDEjS4gMTBfMjAyNF9FdGlja8O9IGtvZGV4IEZBTvUvVsO9bm9zIGTEm2thbmEgxlOulDEwXzlwMjRfRfRXRpY2VdVSBBr2RleC5wZGY=>. [citováno 2025-03-25].

89 Čl. 4 odst. 1 Výnosu děkana č. 10/2024 Etický kodex.

90 Čl. 4 odst. 3 Výnosu děkana č. 10/2024 Etický kodex.

91 Čl. 4 odst. 6 Výnosu děkana č. 10/2024 Etický kodex.

ZÁVĚR A DOPORUČENÍ

Závěr a doporučení

Třebaže je akademické prostředí neodmyslitelně spjato se svobodou myšlení, vyjadřování a principy rovného zacházení, vyžaduje zároveň **odpovědnost od každého člena a členky akademické obce** – vůči sobě samým, vůči lidem, se kterými přicházejí do styku, i vůči samotné instituci, jejím hodnotám, pravidlům a zájmům. Jedině tak může být naplňován veřejný úkol, který byl na vysoké školy delegován, a tím je zejména poskytovat vzdělání a přinášet nové vědecké poznání.

Existence blízkých vztahů na akademické půdě jednoznačně představuje **eticky náročnou oblast**. Náš text upozorňuje, že tyto vztahy jsou zdrojem osobní seberealizace, vzájemné podpory a spolupráce, a tudíž střety zájmů na jejich základě vznikají do značné míry zcela přirozeně a možnosti, jak jim předcházet, jsou tak značně omezené.

Přesto **rizika blízkých vztahů, resp. důsledky střetů zájmů mohou zásadním způsobem ohrozit naplňování předepsaných rolí** v pozici studujících a pracujících stejně jako nepříznivě ovlivnit **vnímání bezpečí a férovosti v prostředí vysokých škol**. Způsob a intenzita jejich regulace tak dozajisté **vyžaduje promyšlené a citlivé přístupy**.

Předložený text kromě klíčových úskalí blízkých vztahů a možností jejich prevence identifikuje hlavní **faktory, které činí blízké vztahy ve vzdělávacím prostředí pro své účinky rizikovější**. Mezi ně jednoznačně řadíme **intenzitu emočního náboje** vztahu (kladného i záporného), **intenzitu mocenské asymetrie** pozic a v neposlední řadě také **intenzitu závislostního charakteru** vztahu. Vztahy, ve kterých se projeví extrémní podoby takových vlivů, se tak mohou jednoduše stát předmětem zásadních regulací.

Z pozic ombudsmanek dvou největších veřejných vysokých škol proto **důrazně nedoporučujeme navazovat v akademickém prostředí především blízké vztahy intimní povahy mezi vyučujícími a studujícími a dále mezi nadřízenými a podřízenými**. Jsme názoru, že existence takových intimních blízkých vztahů může narušit mj. **bezpečný vztahový prostor** či **profesní pověst zaměstnaných**, tedy posléze i negativně ovlivnit jejich další kariérní vývoj. Jinými slovy **zásadně odrazujeme od navazování blízkých vztahů, které mají výrazný prvek asymetrie moci**. Pokud i přesto dojde k navázání takových vztahů, případně takové vztahy již historicky existují, doporučujeme na straně jejich účastníků přijmout veškerá dostupná opatření, která **zamezí vzniku střetu zájmů a vzniku pochybností o tom, že se jejich účastníci chovají netransparentně**.

Na úrovni instituce jednoznačně apelujeme na nutnost **rozkrývat rizika blízkých vztahů** v prostředí konkrétních vysokých škol cestou otevřené diskuse a důsledné etické reflexe problému. Vyzýváme rovněž k postupnému **zavádění systémových opatření**, která budou ohleduplně a transparentně předcházet co možná největší míře nepříznivých důsledků takových vztahů nebo zmírňovat jejich dopad na jednotlivce, týmy či systém. Jedná se bezesporu o náročné a dlouhodobé úsilí pronikající do nespočtu agend řízení vysokých škol. Pozice ombudsosob mohou být při zavádění takových opatření svým odborným profilem stejně jako zkušenostmi z řešení jednotlivých případů velice nápomocné.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých zdrojů

I. Právní předpisy

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.

Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce.

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

II. Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 7. 2018, sp. zn. II. ÚS 955/18.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 11. 4. 2013, sp. zn. 2 To 12/2013.

III. České

FIŠEROVÁ, Vlasta. Vztahy rodinné. Online. In: Sociologická encyklopedie 11. 7. 2017. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Vztahy_rodinn%C3%A9. [citováno 2025-03-25].

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL ČR. Střet zájmů. Online. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/stret-zajmu/>. [citováno 2025-06-11].

IV. Zahraniční

BARNETT, Jeffrey E. Mentoring, boundaries, and multiple relationships: Opportunities and challenges. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 2008, str. 7.

BELLET, Clement; DE NEVE, Jan-Emmanuel; WARD, George. Does Employee Happiness have an Impact on Productivity? Online. Said Business School WP 2019-13. Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>. [citováno 2025-03-25].

GIBBONS, Ann. Harvard Anthropology Professor Retires Amid Accusations of Sexual Harassment. Online. *Science*, 2024. [paywall] Dostupné z: <https://www.science.org/content/article/harvard-anthropology-professor-retires-amid-accusations-sexual-harassment>. [citováno 2025-03-25].

PLAUT, S. Michael. Can My Student Be My Friend? Faculty-Student Boundary Issues in Advising and Teaching. 2012, str. 14.

SIAS, Patricia M. *Organizing relationships: traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Los Angeles: SAGE, 2009, str. 26.

WADMAN, Meredith. Prominent biologist David Sabatini out at MIT after breaching sexual relationship policy | Science | AAAS. In: *Science*. Dostupné z: <https://www.science.org/content/article/prominent-biologist-david-sabatini-out-mit-after-breaching-sexual-relationship-policy>. [citováno 2025-03-25].

WADMAN, Meredith. David Sabatini, biologist fired for sexual misconduct, lands millions from private donors to start new lab. Online. *Science*, 2023. Dostupné z: <https://www.science.org/content/article/sabatini-biologist-fired-sexual-misconduct-lands-millions-private-donors-start-new-lab>. [citováno 2025-03-25].

V. Vnitřní předpisy univerzit

a) české

AVUNI. Asociace výzkumných univerzit. Online. *Asociace výzkumných univerzit*. Dostupné z: <https://www.avuni.eu/>. [citováno 2025-03-25].

ČVUT. Etický kodex Českého vysokého učení technického v Praze. Online. *České vysoké učení technické v Praze*. Dostupné z: <https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/74c76d2e-7f4d-4cb1-ac28-b0765c7f88f2/cs/20220503-eticky-kodex-cvut-v-praze-ucinnost-od-7-5-2022.pdf>. [citováno 2025-03-25].

FILMOVÁ A TELEVIZNÍ FAKULTA AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE. *Výnos děkana č. 10/2024 Etický kodex*. Online. Filmová a televizní fakulta Akademie múzických umění v Praze. Dostupné z: <https://www.famu.cz/sharepoint-file/download/L3phcGlzeS1GQU1VL3Z5bm9zeS1kZWthbmEtRkFNVS9Ww71ub3MgZMSba2FuYSDEjS4gMTBfMjAyNF9FdGJja8O9IGtvZGV4IEZBTUUVVsO9bm9zIGTEm2thbmEgxl0uIDEWXzlwMjRfRXRPY2vDvSBrb2RleC5wZGY=>. [citováno 2025-03-25].

JIROUŠEK, PhDr. Bohumil. Etický kodex Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Online. Dostupné z: https://www.jcu.cz/images/UNIVERZITA/organy/eticka-komise-ju/R_432_Etick_kodex_JU.pdf. [citováno 2025-03-25].

MASARYKOVA UNIVERZITA. Etický kodex Masarykovy univerzity. Online. *Masarykova univerzita*. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-mu>. [citováno 2025-03-25].

MATEMATICKO-FYZIKÁLNÍ FAKULTA UNIVERZITY KARLOVY. Etický kodex. Online. Dostupné z: <https://www.mff.cuni.cz/cs/vnitri-zalezitosti/predpisy/eticky-kodex-mff-uk>. [citováno 2025-03-25].

TUL. *Etická komise TUL – Technická univerzita v Liberci*. Online. Dostupné z: <https://www.tul.cz/univerzita/organy-tul/eticka-komise/>. [citováno 2025-03-25].

UHK. Etický kodex UHK – Univerzita Hradec Králové. Online. Univerzita Hradec Králové. Dostupné z: <https://www.uhk.cz/cs/univerzita-hradec-kralove/uhk/o-univerzite/eticky-kodex>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERZITA JANA EVANGELISTY PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM. Etický kodex Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. Online. *Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem*. Online Dostupné z: https://www.ujep.cz/wp-content/uploads/2018/04/Etický_kodex_UJEP.pdf. [citováno 2025-03-25].

UNIVERZITA KARLOVA. Etický kodex. Online. Univerzita Karlova. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-5317.html>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERZITA PARDUBICE. Etický kodex. Online. *Univerzita Pardubice*. Dostupné z: https://www.upce.cz/sites/default/files/public/luva3059/eticky_kodex.pdf. [citováno 2025-03-25].

UPOL. *Etický kodex zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci*. Online. Univerzita Palackého v Olomouci. Dostupné z: https://www.upol.cz/files/userdata/UP/uredni-deska/zakladni-dokumenty/2023-Etický_kodex_zamestnancu_a_studentu_UP.pdf. [citováno 2025-03-25].

UTB. *Dokumenty a odkazy*. Online. Dostupné z: <https://www.utb.cz/univerzita/o-univerzite/socialni-bezpeci/dokumenty-a-odkazy/>. [citováno 2025-03-25].

VŠCHT. Etický kodex Vysoké školy chemicko-technologické v Praze. Online. *Vysoká škola chemicko-technologická v Praze*. Dostupné z: https://www.vscht.cz/files/uzel/44339/0001~MzlwTNA1sNQ1Mo8Py8ssOToz7_Ba3bz8otzEeEddP11LM0Ndc10joKJ415LM5OzDe3Wz81NSKwA.pdf?redirected. [citováno 2025-03-25].

VUT. *Etický kodex Vysokého učení technického v Brně*. Online. Vysoké učení technické. Dostupné z: <https://www.vut.cz/uredni-deska/kodex/eticky-kodex-vut-p237247>. [citováno 2025-03-25].

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA, *Etický kodex Vysoké školy polytechnické Jihlava*. Online. Vysoká škola polytechnická Jihlava. Dostupné z: <https://www.vspj.cz/cs/soubor/stahnout/e5fcf487-a890-40bd-aa05-91b832c1f2a6>. [citováno 2025-03-25].

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI. *Etický kodex Západočeské univerzity v Plzni*. Online. *Západočeská univerzita v Plzni*. Dostupné z: <https://doc-public.zcu.cz/rest/cmisis/document/workspace://SpacesStore/43ecbf9-12a7-43ea-bf19-8e296b6497b7/content>. [citováno 2025-03-25].

b) zahraniční

HARVARD MEDICAL SCHOOL. *Unprofessional Relationships & Abuse of Authority*. Online. Dostupné z: <https://hr.hms.harvard.edu/working-hms/policies-procedures/unprofessional-relationships-abuse-authority>. [citováno 2025-03-25].

HARVARD UNIVERSITY. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy and Procedures for the FAS*. Online. Dostupné z: https://bpb-us-e1.wpmucdn.com/websites.harvard.edu/dist/a/68/files/2022/08/fas_p_and_p_combined_2014_2020.pdf. [citováno 2025-03-25].

HARVARD UNIVERSITY. *Work Relationships*. Online. Dostupné z: <https://hr.harvard.edu/staff-personnel-manual/general-employment-policies/work-relationships>. [citováno 2025-03-25].

IMPERIAL COLLEGE LONDON. *Personal Relationships Policy*, Online. London: Imperial College London. Dostupné z: <https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/administration-and-support-services/hr/public/policies/personal-familial/Personal-Relationships-Policy.pdf>. [citováno 2025-03-25].

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *Consensual Sexual or Romantic Relationships in the MIT Community*. Online. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. Dostupné z: <https://policies.mit.edu/policies-procedures/90-relations-and-responsibilities-within-mit-community/99-consensual-sexual-or>. [citováno 2025-03-25].

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *New Consensual Relationships Policy*. Online. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. Dostupné z: <https://orgchart.mit.edu/letters/new-consensual-relationships-policy>. [citováno 2025-03-25].

NATIONAL UNIVERSITY OF SINGAPORE. *Code of Conduct for NUS Staff*. Online. Singapore: National University of Singapore. Dostupné z: <https://www.nus.edu.sg/docs/default-source/corporate-files/about/code-of-conduct-nus-staff.pdf>. [citováno 2025-03-25].

POLITECNICO DI MILANO. *Codice Etico e di Comportamento*. Online. Milano: Politecnico di Milano. Dostupné z: https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/II-Politecnico/chi-siamo/Brochure_Codice_Etico_e_di_Comportamento.pdf. [citováno 2025-03-25].

PRINCETON UNIVERSITY. *Consensual Relations with Students Policy*. Online. Princeton University. Dostupné z: <https://dof.princeton.edu/governance/policies/consensual-relations-students>. [citováno 2025-03-25].

REVISTA PESQUISA FAPESP. *University of Oxford Bans Intimate Relationships Between Staff and Students*. Online. Dostupné z: <https://revistapesquisa.fapesp.br/en/university-of-oxford-bans-intimate-relationships-between-staff-and-students/>. [citováno 2025-03-25].

STANFORD UNIVERSITY. *Consensual Sexual or Romantic Relationships*. Online. Stanford, CA: Stanford University. Dostupné z: <https://adminguide.stanford.edu/chapters/guiding-policies-and-principles/harassment-discrimination/consensual-sexual-or-romantic>. [citováno 2025-03-25].

THE UNIVERSITY OF HONG KONG. *General Guidelines*. Online. Hong Kong: The University of Hong Kong. Dostupné z: <https://www.eounit.hku.hk/en/guidelines/general-guidelines>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE. *Staff and Students Relationships Policy*. Online. Cambridge: University of Cambridge, 2024. Dostupné z: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/staff-and-students-relationship-policy>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERSITY OF CAPE TOWN. *Special Relationships Between Staff and Students*. Online. Cape Town: University of Cape Town. Dostupné z: https://uct.ac.za/sites/default/files/content_migration/uct_ac_za/39/files/Policy_Special_Relationships_Staff_Students_2007.doc. [citováno 2025-03-25].

UNIVERSITY OF MELBOURNE. *Managing Conflicts of Interest Policy*. Online. Melbourne: University of Melbourne. Dostupné z: <https://policy.unimelb.edu.au/MPF1366/>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERSITY OF OXFORD. *Staff-Student Relationships Policy*. Online. Oxford: University of Oxford. Dostupné z: <https://hr.admin.ox.ac.uk/staff-student-relationships>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERSITY OF SYDNEY. *Staff and Affiliates Code of Conduct*. Online. Sydney: University of Sydney. Dostupné z: <https://www.sydney.edu.au/policies/showdoc.aspx?recnum=PDOC2011/65 & RendNum=0>. [citováno 2025-03-25].

UNIVERSITY OF THE WITWATERSRAND. *Policy on Sexual and Romantic Relationships*. Online. Johannesburg: University of the Witwatersrand. Dostupné z: <https://www.wits.ac.za/media/wits-university/students/gender-equity-and-tolerance/documents/Document%2020%20-%20Policy%20on%20Sexual%20and%20Romantic%20Relationships.pdf>. [citováno 2025-03-25].

YALE UNIVERSITY. *Yale Sexual Misconduct Policies and Related Definitions*. Online. New Haven, CT: Yale University. Dostupné z: <https://titleix.yale.edu/policies-definitions/yale-sexual-misconduct-policies-and-related-definitions>. [citováno 2025-03-25].



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt KompassMUNI CZ.02. 02. XX/00/23_022/0008922



Toto dílo je šířeno pod licencí

CC BY-SA 4.0 Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International
(creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode)