


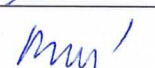
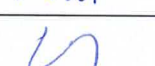


VNITŘNÍ PŘEDPIS ÚSTAVU FYZIKÁLNÍ CHEMIE J. HEYROVSKÉHO AV ČR, v. v. i.			
	Druh dokumentu:		Evidenční č.:
	<b>Vnitřní směrnice</b>		SM-36
Související dokumenty:		Postup pro podávání stížností a podnětů	
Účinnost od	1.8.2024	Verze č.	1.0

## KODEX ETICKÉHO CHOVÁNÍ

### Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského, AV ČR, v. v. i.

#### Obsah

	Pozice	Jméno	Podpis	Datum
Odpovědná osoba	Vedoucí Kanceláře ředitele	Ing. Zuzana Musilová, Ph.D.		18.7.24
Zpracoval/a	Poradkyně genderové rovnosti	Mgr. Michaela Svatošová		18.7.24
Předložil/a	Vedoucí Kanceláře ředitele	Ing. Zuzana Musilová, Ph.D.		18.7.24
Schválil/a	Ředitel	prof. Martin Hof, Dr. rer. nat., DSc.		26.7.24
<b>Evidence změn</b>	<b>Popis změny</b>			
1.	/			

## Preambule

1 Standardy chování na pracovišti .....	3
2 Standardy chování na pracovišti pro vědecké profese a vedoucí pozice .....	5
3 Standardy komunikace s médii a veřejností .....	5
4 Závaznost a platnost kodexu .....	5
5 Související předpisy.....	6

## Preambule

Vzdělání, výzkum a inovace jsou základními pilíři rozvoje současné společnosti. Důvěra ve vědu je založena na důvěře v poctivost výzkumných pracovníků a pracovníků při získávání nových výsledků. Aby věda zůstala hodnověrná, je nezbytné, aby se zaměstnankyně a zaměstnanci Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR, v. v. i. (dále jen ÚFCH JH) řídili základními mravními principy a hodnotami akademického prostředí.

Kodex etického chování (dále jen Kodex) stanovuje standardy chování zaměstnankyň a zaměstnanců ÚFCH JH, vědeckých i nevědeckých profesí a členek a členů odborných poradních orgánů a komisí v rámci jejich působnosti. Definuje nežádoucí projevy chování (viz jednotlivé kapitoly), které by mohly ohrozit spokojenost, pocit bezpečí a motivaci pracujících a nebo poškodit důvěryhodnost a dobré jméno ÚFCH JH a potažmo i Akademie věd ČR (dále jen AV ČR).

Kodex etického chování je dokument, který se zaměřuje zejména na otázky bezpečného pracovního prostředí a komunikace uvnitř i směrem ven z ÚFCH JH a dotýká se všech osob působících v ÚFCH JH, zatímco [Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd ČR](#) (dále jen Etický kodex VaV) se zaměřuje především na etické otázky související s vědecko-výzkumnou činností vykonávanou na pracovištích AV ČR.

Smyslem Kodexu je přispívat k vytváření a kultivaci spravedlivého a bezpečného pracovního prostředí pro všechny bez rozdílu, založeného na vzájemném respektu, profesionální odpovědnosti a bezúhonnosti tak, aby ÚFCH JH mohl co nejlépe naplňovat své závazky vůči společnosti v souladu s jeho cíli a posláním. Tento Kodex proto doplňuje Etický kodex VaV zejména v oblastech týkajících se obecných mravních principů a zásad, vztahů ke kolegyním a kolegům nebo chování autorit.

Kodex se týká všech fyzických osob působících v ÚFCH JH bez ohledu na jejich pracovní právní vztah, pracovní zařazení, zkušenosti nebo akademické hodnosti, a to včetně studujících, pracujících na dohodu o provedení práce a externě spolupracujících osob (dále jen zaměstnanci<sup>1</sup>).

Pracovníci ÚFCH JH jsou povinni dodržovat zásady etického chování a komunikace zejména v těchto oblastech:

---

<sup>1</sup> Gender disclaimer: pro lepší přehlednost textu budou dále uvedeny osoby jen v mužském rodě. Zaměstnanci a pracovníci jsou myšleny i zaměstnankyně a pracovnice, vědkyně atp.

## 1 Standardy chování na pracovišti

Zaměstnanci se k sobě chovají slušně a s důvěrou v odborné kompetence.

### 1.1 Respekt a úcta

Zaměstnanci za všech okolností ctí zásady koležičtosti a akademické spolupráce a projevují si vzájemný respekt. Tento vzájemný respekt má klíčový význam při vytváření spravedlivého, otevřeného a důstojného prostředí a při předcházení vzniku nežádoucího chování, jako je diskriminace, obtěžování, předsudky, šikana, násilí a zneužívání postavení.

Projevy respektu zahrnují:

- rovné zacházení bez ohledu na věk, pohlaví, sexuální orientaci, postižení, rasu či přesvědčení,
- důstojné zacházení se všemi za všech okolností,
- otevřenou a spravedlivou komunikaci, upřímnost a konstruktivní kritiku.

### 1.2 Rovné zacházení a nediskriminace

Všichni zaměstnanci se řídí zásadami nediskriminace a rovného zacházení a přístupu k lidem, a to zejména s ohledem na pohlaví, genderovou identitu, sexuální orientaci, rasu, barvu pleti, jazyk, věk, zdravotní způsobilost, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, sociální původ, příslušnost k národnosti nebo etnické menšině nebo jiné postavení. Zaměstnanci se vyvarují nejen diskriminačního chování, ale i uplatňování genderových a kulturních stereotypů.

1.2.1 Nulová tolerance ke všem formám násilí (genderově podmíněnému násilí), obtěžování, šikaně

ÚFCH JH odmítá všechny formy násilí, obtěžování nebo šikany na pracovišti.

Nepřijatelné formy **násilí** jsou zejména:

- fyzické násilí – kopání, strkání, úderů nebo omezování v pohybu,
- psychické násilí – nadávky, urážky, ponižování, zesměšňování, křik, záměrné opomíjení v komunikaci, bagatelizace, nevhodný humor,
- ekonomické násilí – znemožňování podávání grantů nebo nerovný přístup k prostředkům, například na služební cesty ve srovnání s kolegy,
- kybernetické násilí – zasílání či šíření zastrašujícího, urážlivého či sexuálně explicitního obsahu, neoprávněné získávání a zveřejňování osobních údajů,
- stalking – pronásledování či opakované obtěžování zprávami.

Specifickým druhem násilí je **genderově podmíněné násilí**, kterým se rozumí veškeré akty násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami či na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže.

Těmito formami myslíme:

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

Dále je za nepřijatelné chování považována **šikana**, která se vyznačuje cíleným, systematickým, opakujícím se psychickým týráním.

Mezi projevy šikany lze zařadit:

- bossing – šikana ze strany nadřízených vůči podřízeným, může zahrnovat pomluvy, lži, vydírání, zatajování informací, odmítání spolupráce nebo obtěžování a nevhodné chování, třeba i se sexuálním podtextem, bezdůvodné nebo záměrné nevyhovění (nevyhovění) oprávněným požadavkům zaměstnanců,
- staffing – šikana nadřízených ze strany podřízených, která má za cíl nadřízené poškodit; formy bývají stejné jako u bossingu,
- mobbing – šikana ze strany kolegů a kolegyň, která se projevuje například zesměšňováním, nepřiměřenou kritičností či vyčleňováním z kolektivu,
- defamace – znevažování a poškozování osobní pověsti a projevuje se šířením pomluv, například s cílem dosáhnout povýšení na úkor znevážené osoby (tzv. *chairing*).

Všechny tyto formy (jedná se jen o výčet těch nejzávažnějších) jsou nepřijatelné jak v reálném, tak online prostředí.

### 1.3 Poctivost, profesní odpovědnost a spravedlivý přístup

Vědomí rovného přístupu k příležitostem, prostoru k plnému využití vlastních schopností a uplatnění osobních ambic ve prospěch celku a jistota spravedlivého hodnocení zvyšuje spokojenost a motivaci zaměstnanců, a tím také přispívá ke zvyšování kvality a produktivity práce.

Zaměstnanci při plnění svých pracovních povinností:

- používají majetek, materiální zdroje, finanční a další prostředky odpovědně, hospodárně a v zájmu instituce,
- nepoškozují oprávněné zájmy svého pracoviště,
- chrání citlivé informace pracoviště a brání jejich zneužití – důvěrné nebo osobní údaje není dovoleno sdílet mimo organizaci ústně, písemně, prostřednictvím médií, a sociálních sítí,
- [chrání duševní vlastnictví](#),
- při rozhodování v pracovních záležitostech se řídí objektivními skutečnostmi, nikoliv osobními preferencemi,
- podporují kooperativní prostředí na pracovišti,
- vědeckí a administrativní pracovníci spolupracují ve vzájemné součinnosti bez zbytečného odkladu,
- nepoškozují životní prostředí a minimalizují spotřebu energií.

### 1.4 Transparentnost a střet zájmů

Zaměstnanci ÚFCH JH jsou povinni předcházet situacím, ve kterých by mohlo docházet ke střetům soukromého zájmu se zájmy ÚFCH JH. Střetem zájmu se rozumí jakékoliv zvýhodnění pro jednotlivé osoby zaměstnané v ÚFCH JH, ale i jejich členy rodiny a osoby blízké.

Zaměstnanci:

- aktivně komunikují důležité a pro práci nezbytné informace a žádné takové informace záměrně nezatajují,
- nemanipulují s informacemi ve svůj osobní prospěch,
- neobcházejí interní procesy na pracovišti s cílem uplatnit své osobní zájmy,
- nezneužívají svého pracovního a nebo akademického postavení k účelu získání majetkového nebo jiného prospěchu pro sebe či osobu blízkou,
- dbají na to, aby nedocházelo k podpoře (finanční, odborné, udělením záštity či jinak) ze strany neprověřených externích subjektů,
- v případě, kdy dojde ke střetu zájmu (i ve fázi pokusu), jsou povinni tuto skutečnost nahlásit dle návodu [Postup pro podávání stížností a podnětů](#).

## 2 Standardy chování na pracovišti pro vědecké profese a vedoucí pozice

### 2.1 Etické zásady vědecké práce

Pracující na vědeckých a akademických pozicích dodržují "[Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky](#)", "[Etický kodex pracovníků vědeckých oddělení Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR](#)" a "[Pokyny pro autorství ve vědeckých publikacích pracovníků Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR](#)".

### 2.2 Vlivové působení cizí moci

Součástí etického chování je i zvýšená odolnost vůči vlivovému působení cizí moci. Všichni zaměstnanci jsou povinni seznámit se s hrozbou vlivového působení, které může ohrozit kromě jiného duševní vlastnictví, počítačové systémy, ale i pověst ÚFCH JH. Podrobnosti jsou uvedeny ve směrnici [SM-35 Zvyšování institucionální odolnosti](#) a [Manuálu AV ČR pro omezení vlivového působení cizí moci](#).

Vlivové působení cizí moci je nežádoucí a nepřijatelná forma ovlivňování ze strany cizí moci. Zahrnuje zejména skryté, klamavé, vynucující či korupční praktiky cílené na zaměstnance. Nevyžádané pokusy o kontakt, např. v současnosti z Ruska, Číny a Íránu, je třeba konzultovat s Koordinátorem institucionální odolnosti (viz [Postup pro podávání stížností a podnětů](#)).

Zvláštní pozornost by měla být zaměřena na rizika týkající se:

- ochrany duševního vlastnictví, výzkumných projektů a grantů, jejich obsahu a řešení,
- ochrany dobrého jména ÚFCH JH, zaměstnanců, partnerských subjektů a dalších zainteresovaných osob,
- spolupráce s partnerskými subjekty.

### 2.3 Zvláštní odpovědnost osob ve vedoucích pozicích

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

Osoby ve vedoucích pozicích nezneužijí své postavení a neuplatňují mocenské chování vůči podřízeným osobám, které by naplňovalo známky šikany nebo násilí. Nezneužijí ani své pozice k sebeobohacování se a získávání výhod a lepších podmínek. Uplatňují rovný přístup a zacházení k podřízeným, i k nově přichozím. Při náboru dodržují pravidla OTM-R.

## 3 Standardy komunikace s médii a veřejností

Při komunikaci o ÚFCH JH, aktivitách, službách a projektech v médiích a navenek (př. web, sociální sítě) postupují zaměstnanci v souladu s platnou "[komunikační strategií](#)".

## 4 Závaznost a platnost kodexu

### 4.1 Prevence a závěrečná ustanovení

Tento Kodex (směrnice SM-36 Kodex etického chování ÚFCH JH) je závazný pro všechny stávající zaměstnance, kteří jsou povinni se s jeho obsahem seznámit. ÚFCH JH nabízí preventivní semináře podporující témata obsažená v Kodexu, účastí na těchto aktivitách se zvyšuje informovanost a tím i naplňování podstaty tohoto Kodexu.

## 4.2 Vymahatelnost

Kodex upravuje práva a povinnosti zaměstnanců a doplňuje [Organizační řád](#) a [Etický kodex pracovníků vědeckých oddělení](#) a další související předpisy uvedené v příloze tohoto dokumentu. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni zajistit dodržování Kodexu v rámci činnosti jim podřízených útvarů, úseků a oddělení.

## 4.3 Oznamovací povinnost

Každý zaměstnanec má povinnost oznámit veškeré případy porušení Kodexu, které jsou zjištěny nebo na něž existuje podezření. Pro tyto účely má ÚFCH JH vypracovaný dokument [Postup pro podávání stížností a podnětů](#).

Podle směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1937 o ochraně osob je v ÚFCH JH nastavena účinná a [komplexní ochrana oznamujících osob](#) (whistleblowing), tedy osob, které oznámí protiprávní jednání v souvislosti s pracovní činností.

## 4.4 Základní zásady šetření problému

Každý případ oznámení porušení tohoto Kodexu je považován za důvěrný. Veškeré informace týkající se daného případu jsou zaznamenávány a bezpečně uloženy u osob, které daný případ porušení Kodexu prověřují. Každý případ se řeší individuálně s maximální citlivostí a bez odkladů. Výsledkem může být buď vyvrácení podezření, nebo přijetí dalších odpovídajících kroků, je-li podezření potvrzeno. Osoba, na kterou byla podána stížnost, musí dostat příležitost vysvětlit a reagovat na obvinění před přijetím jakýchkoliv disciplinárních kroků. Závěry šetření musí být oznámeny všem zúčastněným a musí obsahovat návrh opatření vedoucích k nápravě, pokud je porušení Kodexu prokázáno.

## 4.5 Následky porušení Kodexu

Chování, které je v rozporu s tímto Kodexem, může vést k přijetí disciplinárních opatření přiměřených závažnosti jeho porušení, a to včetně pracovníprávních následků pro zaměstnance, kteří Kodex poruší. V případě porušení Kodexu přijme ÚFCH JH neprodleně příslušná opatření a podpoří oprávněné zájmy dotčených osob. O disciplinárních opatřeních nebo pracovníprávních důsledcích pro zaměstnance porušující Kodex rozhoduje nadřízená osoba spolu s ředitelem ÚFCH JH, při rozhodnutí je posuzován každý případ individuálně a je přihlédnuto k jeho závažnosti, dopadům škodného jednání na dotčenou osobu a zájmy instituce.

## 5 Související předpisy

[Postup při podávání stížností a podnětů](#)

[Evropská Charta pro výzkumné pracovníky 2023](#)

[Evropská Charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků 2005](#)

[Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky](#)

[Organizační řád](#)

[Pokyny pro autorství ve vědeckých publikacích](#)

[Etický kodex pracovníků vědeckých oddělení ÚFCH JH](#)

[Jednací řád Komise pro etiku vědecké práce ÚFCH JH](#)

[Otevřený, transparentní a podložený nábor výzkumných pracovníků na Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského](#)

[HR Award Akční Plán](#)

[Plán genderové rovnosti](#)

[Příručka inkluzivní a senzitivní komunikace](#)

[SM-35 Zvyšování institucionální odolnosti](#)

[SM-09 Nakládání s duševním vlastnictvím a ochrana a uplatňování práv k průmyslovému vlastnictví](#)

[Komunikační strategie](#)