



Základní teze nové instituce

Soužití v tak velké a různorodé akademické komunitě, jako je ta naše, přináší celou řadu momentů, kdy jednotlivec může pociťovat křivdu – může jít o nižší odměňování, diskriminaci, sexuální obtěžování, nespravedlivou známku nebo zraňující poznámku. Takové situace se můžeme snažit minimalizovat, ale nikdy se nám takové střety, které mohou být občas i pouhým nedorozuměním, nepodaří zcela vymýtit. Může tak vzniknout pocit zmaru, rozčarování, zklamání, který není ničím dobrým ani pro duševní pohodu jednotlivce samotného, ale ani pro univerzitní společenství jako celek. Navíc nemusí jít jen o individuální případy, ale někdy (třeba i neúmyslně) se jedná o systémová selhání ovlivňující generace studentek a studentů nebo pracovníků univerzity.

To je to, co stojí za mou myšlenkou zřídit na UK institut ombudsmana. Aby každý člen, členka akademické obce, zaměstnanec, účastník kteréhokoli kurzu měl možnost se na někoho obrátit a tato osoba se jeho podnětem zabývala, prověřila jej a doporučila možnou nápravu v daném konkrétním případě, ale případně i v postupech, které by mohli k podobným problémům vést v budoucnu znovu. Tato funkce může dále napomoci ve zlepšování pracovního prostředí zaměstnanců, jak se od nás očekává v rámci agendy HR Award, která by do jeho působnosti též spadala. V neposlední řadě může zlepšit i všeobecné povědomí o naší univerzitě, kdy jednotlivé kauzy mohou negativně ovlivňovat její pověst.

Mé úvahy o roli ombudsmana vycházejí z **pěti základních tezí**:

- **Komplementarita** – ombudsman má napomáhat orgánům, které jsou standardně určené pro řešení podobných situací – ať už to je rektor, děkan, ředitel sekce či institutu, nebo vedoucí katedry. Nikoli je suplovat. Nemá být ani odvolacím orgánem, ale ve většině případů bude pozorovatelem či rádčem.
- **Subsidiarita** – věřím, že problémy se mají řešit vždy na úrovni, co nejbližší k problému. Univerzitní ombudsman nemá být pomyslným bičem nad fakultami, ale existuje-li podobná funkce na fakultách, měli by kooperovat. Do konkrétních případů by měl aktivně vstupovat právě tehdy, pokud bude důvodná obava, že by fakultní úroveň podobný mechanismus nefungoval.
- **Neformálnost** – ombudsman nebude žádný další byrokratický orgán. Často se upínáme k formálním postupům právě proto, že je jednodušší je kontrolovat, z čehož právě mohou negativní pocity plynout. V řadě případů bude ombudsman zajišťovat komunikaci mezi stranami, mediovat vzniklý konflikt a snažit se o jeho smírné řešení.
- **Nezávislost** – samozřejmě nejdůležitější myšlenkou je nezávislý ombudsman, tedy někdo, kdo bude schopen řešit i případy, které mohou směřovat proti hlavním orgánům naší akademické samosprávy. Ombudsman musí být autoritou, která se nebojí zastávat slabších proti silnějším, proto je nezbytné mu zajistit materiální i organizační nezávislost. To vyžaduje záruky jako je jasně stanovená délka mandátu bez možnosti jeho opakování, omezená možnost výpovědi, organizační nezávislost v rámci rektorátu i přesně stanovené pravomoci, které vůči němu mohou ostatní orgány uplatňovat. Ombudsman bude dále vázán mlčenlivostí o všech skutečnostech, které se v rámci výkonu funkce dozvěděl, a naopak bude mít právo se účastnit jednání různých grémií, kde bude moci vystupovat a dávat svá doporučení. Samozřejmostí je obsazení místa výběrovým řízením.

- **Profesionalita** – pozice ombudsmana je pro mě důležitá, neboť umožňuje proces samoléčby z vnitřku akademické obce. Chtěla bych proto, aby tuto funkci zastával někdo, kdo je uznávanou osobností a bude se výkonu této funkce věnovat naplno. Po lidské stránce by to měl být někdo empatický a zároveň rozhodný. Na druhé straně musí mít potřebné odborné znalosti z oblastí personální politiky, pracovního práva, mediace konfliktů a psychologie.

Oblast působení

Sama mám za to, že ombudsman má zahrnovat co nejširší pole působnosti, kde se vystupuje v nerovném postavení. Pro studenty to budou zejména otázky kontrol studia, řádnost jejich vypisování a průběhu, ale i férovost našich grantových soutěží, či (ne)vhodnost chování jejich vyučujících. Pro zaměstnance se může jednat o paletu otázek pracovněprávních od odměňování a povyšování, po nerovnou pracovní zátěž či nespravedlivé propouštění.

Přestože vnímáme osobu ombudsmana primárně jako orgán, který se bude zabývat individuálními stížnostmi, jeho největší přínos spatřuji v možnosti konzultovat a metodicky řešit komplexnější problémy. Chtěla bych, aby nám radil při přijímání různých opatření pro zvyšování férovosti univerzitního prostředí, jak pomáhat rodičům, jak osobám se znevýhodněním a jak zpřehledňovat různé procesy. Zkrátka, jak dělat univerzitu lepším a spravedlivějším místem pro studium, výzkum, práci a život obecně.

Ombudsman UK by měl zpracovávat podněty od studujících a zaměstnanců UK týkající se následujících oblastí:

- a) diskriminace, šikana, nerovné zacházení
- b) nevhodné chování, porušování etických zásad
- c) sexuální obtěžování a genderově podmíněné násilí
- d) překážky v pracovních vztazích a procesech
- e) organizační problémy a překážky ovlivňující spokojenost, motivaci a studijní/pracovní naplnění
- f) porušování vnitřních předpisů a střet zájmů
- g) nečinnost fakultních či univerzitních orgánů

Pravomoci

Aby všechna přání nezůstávala jen na papíře, musí být tato funkce vybavena nezbytnými nástroji, které by jí umožnily konat.

Ombudsman musí mít možnost bezpečně komunikovat s osobami, které se na něj obrátí. I v případě, že by se jednalo o neanonymní podnět, měl by mít možnost podnět anonymizovat a obracet se na univerzitní orgány, jako by šlo o podnět jeho vlastní. Měl by mít možnost se účastnit jednání orgánů včetně těch, které by jinak byly neveřejné, a nahlížet do listin, které s projednávaným podnětem souvisí. To zahrnuje nejen konkrétní dokumenty, ale i právo si vyžádat spolupráci konkrétních orgánů a osob, například ve formě zpracování přehledů a statistik. Ombudsman by měl mít právo se obracet na konkrétní orgány a požadovat projednání jeho připomínek a podnětů.

Pokud by šlo o pravomoci přesahující konkrétní případy, je třeba, aby se mohl účastnit jednání univerzitních i fakultních orgánů, vystupovat na nich a připomínkovat chystané dokumenty. Pravidelně by předkládal rektorovi a senátu zprávy o své činnosti včetně doporučení, jak zlepšit prostředí na Univerzitě Karlově.

Vztah k ostatním orgánům

Ombudsman nemůže a nesmí suplovat ostatní naše orgány. Může je svou činností ale doplňovat. Ve vztahu k petiční komisi AS UK, ráda bych, aby ombudsman měl pozici stálého hosta, který se bude pravidelně účastnit jednání komise a případně bude moci si osvojit projednávané podněty. Vznikla by tak nezbytná synergie mezi jeho funkcí a akademickým senátem, který často rozhoduje o strategických dokumentech dotýkající se jeho působnosti.

Jiným obdobným univerzitním orgánem je Etická komise UK, která posuzuje soulad jednání členů akademické obce s Etickým kodexem. Ombudsmanovi tato role nepřísluší, ale jistě se může na komisi obracet *pro bonno publico*, jestliže se dozví o jednání, které by mohlo být etickým deliktem. Naopak Etická komise by mohla ombudsmanovi postupovat případy, které nejsou toliko otázkou etickou, jako problémem mezilidských vztahů na pracovišti. Tak by docházelo k snížení nápadu případů Etické komisi a zároveň by podněty nebyly jen formálně odmítány, ale docházelo by ke komunikaci se stěžovatelem a hledání možných řešení.

Zcela samostatnou otázkou je vztah univerzitního ombudsmana k podobným fakultním orgánům. Věřím, že problémy se nejlépe řeší tam, kde vzniknou, takže univerzitní ombudsman by do fakultního dění, pokud možno, neměl v konkrétních kauzách vstupovat. Fakultním ombudsmanům, nebo kontaktním osobám na fakultách by měl být k dispozici. Ráda bych, aby vznikla jakási ombudsmanská rada, kde by se fakultní ombudsmani a kontaktní osoby mohli setkávat a sdílet své zkušenosti. Vhodným momentem pro intervenci může být situace, kdy fakulta není schopna problém řešit sama a kdy tak ombudsman může pomáhat i jejímu vedení a, je-li to vhodné, zapojí i univerzitní vedení.

Mých prvních 100 dní v agendě ombudsmana

Férovost a pocit spravedlnosti, jimž má ombudsman sloužit, je pro mě na univerzitě zásadní. Jde ale o hodnoty, které nevznikají tahem pera, či podpisem opatření rektorky. Ráda bych proto hned v prvních sto dnech svého funkčního období zajistila tyto věci:

1. Dialog s ostatními samosprávnými orgány a vedením fakult o podobě institutu ombudsmana a jeho kompetencích
2. Schválení nezbytných dokumentů, potřebných pro zřízení této instituce
3. Vypsání výběrového řízení na konkrétní osobu, která by byla navržena AS UK

Milena Králíčková