

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

První tři měsíce roku 2023 se v médiích pravidelně objevovaly upozornění na výskyt případů sexuálního obtěžování na fakultách v [Brně](#), [Olomouci](#), [Praze](#) nebo [Liberci](#). Dříve došlo k výraznému nasvícení problémů na [DAMU](#) (včetně JAMU a FAMU). Kvůli narůstajícímu povědomí o bezpečném prostředí vznikají na půdách fakult pozice ombudsosob, které by měly zmíněné případy vyhodnocovat a předávat doporučení k dalšímu postupu odpovědným orgánům. Tento příspěvek se zaměřuje na roli ombudsosob, jejich pravomoce a celkové působení v akademickém prostředí s jasnou hierarchií vyučujících a studentů, které může působit jako bariéra pro ohlašování a odhalování případů. Pro tvorbu článku byly realizovány rozhovory s ombudsmanky PF UK, FF UPOL, DAMU a FAMU.

### Příspěvek obsahuje následující témata:

- Zavádění pozic ombudsosob je pro vysoké školy výzvou, neboť se jedná o poměrně nové téma s potřebou změn v legislativě a hledání cest pro nejvhodnější řešení problémů.
- Jaké jsou pravomoci a dostupné nástroje ombudsosob pro řešení stížností.
- Metody pro šíření prevence a vzdělávání pedagogů v problematice sexuálního obtěžování.
- Popis práce ombudsosoby od oznámení případu po jeho vyřešení.
- Rozporuplné a slabé stránky systému při řešení případů.
- Subjektivní pohled na zraňující chování a nebezpečí mocenské nerovnováhy ve výuce.

### Zájem o pozice ombudsosob ze strany fakult roste

Ombudsosoby mají v České republice čím dál tím větší zastoupení. Svě ombudsosoby má FF v Olomouci, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Technická univerzita v Liberci, FF Univerzity Karlovy, Právnická fakulta Univerzity Karlovy, FAMU, DAMU nebo [čerstvě](#) také Pedagogická Fakulta UK. Masarykova univerzita zavedení pozice [plánuje](#). Zájem o tyto pozice je spojený s nárůstem otevřených prohlášení o nevhodném chování na fakultách ve formě šikany, bossingu nebo sexuálního obtěžování. Jmenované formy chování sdílí s pozicí ombudsmana stejnou charakteristiku – společnost je teprve objevuje, učí se na ně

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

reagovat a hledá nástroje, které by je efektivně regulovaly. S potřebou budování zázemí v podobě dokumentů a postupů pro výkon profese vznikla Školská ombudsmanská platforma iniciovaná současnou zmocněnkyní pro lidská práva Klárou Laurenčíkovou.

### Nově zavedená pozice potřebuje pevnou oporu v dokumentech a právu

Etický kodex nebo disciplinární a pracovní řád jsou vnitřními předpisy univerzit, které mohou specifikovat práva a povinnosti, které jsou v zákonech uvedeny pouze obecně. Š. Homfray doporučuje v publikaci *Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách* (2022) zanést do vnitřních předpisů například problematiku vztahů mezi vyučujícími a studujícími nebo limity konsentu ve vztahu k mocenské nadřazenosti (co po studentovi učitel může chtít), protože pro ně dosud neexistují hranice z důvodu absence dlouhodobé veřejné diskuse.

Východiskem pro identifikaci genderově podmíněného násilí (sex. obtěžování, komentáře narušující psychiku apod.) může být projekt UNISAFE, který má do roku 2025 vytvořit pro akademické prostředí nástroje, jak se s tímto typem chování vypořádat. Za Českou republiku v projektu vznikla podkladová studie s několika důležitými body (Fajmonová a kol. 2021):

- ČR nemá žádný právní předpis orientovaný na genderově podmíněné násilí či sexuální obtěžování.
- Česká konference rektorů se tématu nevěnuje dostatečně (rok 2021). Chování pouze [odsuzuje](#). Nejaktivnějšími aktéry jsou podle studie Národní kontaktní centrum – [Gender a věda](#) při Akademii věd ČR a nezisková organizace [Konsent](#).
- Monitorování aktivit proti genderově podmíněnému zajišťuje podmínka pro vypracování výročních zpráv vysokých škol: „*Vysoká škola uvede, zda a jakým způsobem se zabývá problematikou sexuálního a genderově podmíněného obtěžování a zda má v této oblasti zaveden postup pro řešení případů obtěžování (s uvedením odkazů na konkrétní vnitřní předpis, dokument či informace).*”
- Zájem o řešení problematiky roste. Vysoké školy zahrnují genderově podmíněné násilí do svých předpisů.

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

Legislativa státu a vnitřní předpisy vysokých škol by měly být provázané, ale ne vždy tvoří přehledný a efektivní celek. Proto je důležité sjednotit dobrou praxi univerzit a mít tak pro řešení případů spolehlivý nástroj. Stát poskytuje zákonnou oporu v trestním zákoně: *trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, zejména znásilnění a sexuální nátlak; přestupky proti veřejnému pořádku (zesměšnění, hrubé urážce, ublížení na zdraví, vyhrožování)* a v antidiskriminačním zákoně: definice přímé diskriminace, obtěžování i pronásledování.

**Přímá diskriminace:** Jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačního důvodu. **Diskriminací nepřímou**, kterou v laické diskuzi nezřídka jako diskriminaci nevnímáme, se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Aby bylo jednání diskriminační, nemusí být důvod skutečně přítomen, může jít i o důvod domnělý (například domněnka těhotenství).

**Obtěžování:** Nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Pokud má obtěžování sexuální povahu, chápe ho zákon jako sexuální obtěžování.

**Pronásledování:** Nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění zákonných práv.

**Příklad diskriminace:** Studentka v hodnocení výuky kritizovala vyučujícího, který při výkladu „humorně“ použil vyobrazení různě velkých ženských poprsí. Vyučující se to dozvěděl, studentku na následných přednáškách uštěpačně komentoval a urážel a při další zkoušce ji hodnotil stupněm „Neprospěl“.

Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách,  
Š. Homfray, 2022

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRÁVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

Vnitřní předpisy vysokých škol mají [podle zákona obsahovat](#) v souvislosti s řešením přečinů *disciplinární řád pro studenty* a poté *obecně pojatá pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností*. Zákoník práce vyžaduje po školách jako zaměstnavatelích také *pracovní řád* vymezující práva a povinnosti. Další dokumenty v podobě etického kodexu, disciplinárního řádu zaměstnanců nebo vymezení působnosti ombudsmana nemusí podle zákona na škole existovat.

Problémem aktuální právní úpravy je, že vysoké školy nejsou správní orgán, tudíž rozhodnutí o jakémkoliv postihu nemá stejný dopad jako rozhodnutí úřadu nebo soudu. Dotčená osoba může rozhodnutí z disciplinárního řízení vysoké školy rozporovat a tím pádem může škola čelit tlaku, zda se jí disciplinární řízení „vyplatí“. Vhodným postupem při řešení sexuálního obtěžování nebo jiných forem patologického chování je hledat oporu ve vnitřních předpisech, především v etickém kodexu.

### **Etický kodex jako nástroj prevence i eliminace špatného chování**

Definice a formulace etického kodexu je podle ombudsmana Jaroslava Šotoly (UPOL) důležitá, protože pomáhá dokazovat problémové jednání. Jeho využití popsal při řešení jednoho případu následovně: „*My jsme si ten dokument vzali, přiložili k věcem, na co si studenti stěžovali a viděli jsme provazby, jaké body kolega soustavně porušoval.*”

### Části etických kodexů využitelné při řešení případů diskriminace

Etický kodex AMU	Etický kodex UPOL
Akademický pracovník odmítá diskriminaci na základě rasy, etnického původu, národnosti, ideologie, náboženského vyznání, víry, světového názoru, věku, pohlaví, sexuální orientace, fyzického či smyslového handicapu, jazyka,	Pedagog jedná se studenty vždy na základě objektivního, korektního, náročného, ale citlivého hodnocení jejich schopností, znalostí, píle a ostatních osobnostních charakteristik; při klasifikaci studijních výsledků si počíná nestranně

# EDUin

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

<p>sociálního původu, rodinného stavu nebo majetkových poměrů. Vůči všem jedná s respektem a bez ohledu na sociokulturní odlišnosti. Dodržuje princip rovného přístupu a rovných příležitostí. Odmítá jakoukoliv formu sexuálního obtěžování a násilí.</p> <p>Akademický pracovník komunikuje se studenty otevřeným a korektním způsobem, neuchyluje se k jejich podceňování, ponižování a jakémukoliv znevažování.</p>	<p>a objektivně, ve vztahu ke studentům nevystupuje v roli nadřízeného, ale vždy uplatňuje kolegiální způsob jednání.</p> <p>Pedagog komunikuje se studenty otevřeným a korektním způsobem, neuchyluje se k jejich podceňování, ponižování a jakémukoliv znevažování.</p> <p>Pedagog se chová ke studentům vždy spravedlivě, nevyžaduje od nich činnosti, které patří k jeho vlastním povinnostem.</p>
---	--

Etické kodexy jsou pouze pomůckou při řešení případů. Irena Kozmanová (FF UK, MUNI) pro web [universitas.cz](http://universitas.cz) zdůraznila, že nejdůležitější je informovanost akademického světa. Podle ní nemají specializovaná pracoviště (ombudsosoba) šanci dostat se k řešení konkrétních situací včas. Důvěru tedy vkládá do běžných akademiků, kolegů, spolužáků, vedoucích pracovišť nebo studijních referentů. Ti mohou včas rozpoznat varovné signály ještě předtím, než situace eskaluje. Díky tomu se zabrání opakování narativu „*nechápeme, jak se to stalo, příště to musíme řešit dřív*“.

### Role ombudsosob v prevenci nežádoucího chování

Informovat a vzdělávat žáky a zaměstnance je z pohledu ombudsosob mimořádně důležité, ale shodují se na tom, že to není snadné. Často opakovaným preventivním krokem je prosté šíření povědomí o tom, že ombudsosoba na fakultě existuje. Studenti se s ombudsosobou setkávají na seznamovacích kurzech, úvodních dnech pro studenty nebo skrze setkání spolků. Studenti jsou osvětě o bezpečném prostředí pozitivně nakloněni. U vyučujících je však nutné překonat určité výzvy popsané respondenty v rozhovorech:

„*Udělalí jsme workshopy od Konsentu. Dopolední část byla pro vyučující a odpolední pro studující. Bylo to silné, ale z 300 zaměstnanců fakulty jich tam bylo 20, není lehké to*

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

*uspořádat pro všechny masově, když má fakulta tolik zaměstnanců. Ale chceme, aby na každé katedře byl člověk, který ví, co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit.” – Jaroslav Šotola, FF UPOL*

*„Na FAMU byla ambice proškolit všechny z řad pedagogů a zvedlo to vlnu kritiky nebo nedůvěry. Může to být o nezvyku, že po nich chceme takto specifické téma vzdělání. Mohou si myslet, že jim říkáme, že se chovají nevhodně. Je potřeba ošetřit, aby to všichni chápali jako preventivní věc, ne jako represí. Je to prevence do budoucna.” – Pavlína Junová, FAMU*

*„Promoval jsem ten [workshop Konsentu](#) jako zdokonalení manažerských dovedností kateder. Byl to tedy jiný způsob než se prezentuje v médiích. Do workshopů hledáme zastoupení všech kateder. Je tam výjimečná atmosféra, protože se potkají lidi se stejnými i rozdílnými názory a zjistí, že akademický svět kolem nich je barevný a mohou názory sdílet.” – Petr Polák, DAMU*

Výpovědi ombudsosob potvrzují, že ve všech oblastech jejich práce teprve vznikají první vhodné nástroje pro jejich činnost. V případě prevence a vzdělávání je jednou z hlavních organizací Konsent, který poskytl v roce 2022 kolem 70 workshopů na 15 různých univerzitách v ČR. Nové možnosti objevují ombudsosoby také ve způsobech oznamování stížností.

### **Digitální schránky důvěry mohou zvýšit dostupnost, ale také vyvolat obavy**

Ombudsosoby byly v rozhovorech dotazovány na způsoby, jak je mohou žadatelé o pomoc kontaktovat. Nejběžnějším způsobem byly osobní schůzky nebo e-mailová komunikace. Tři ze čtyř dotazovaných ombudsosob by rády zavedly na svých školách platformu [Nenech to být](#). Popis, jak funguje nástroj v praxi nabízí FF UK na svém [webu](#). Východy tohoto přístupu popsal Jaroslav Šotola (UPOL): „Každý nástroj pro anonymní ohlašování případů vítáme, proto bychom chtěli zavést schránku Nenech to být. Ta by překonala překážky jako třeba vytváření anonymních e-mailových adres. Lidé by nám mohli hlásit případ bez jakéhokoliv kroku navíc.”



## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRÁVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

Dalším monitorovacím nástrojem mohou být studentská hodnocení výuky. Ankety od studentů nemají příliš vysokou návratnost, přesto ombudssosoby věří, že pokud má někdo s vyučujícím problém, tak se může v dotazníku na konci semestru ozvat. Ombudsmanka právnické fakulty UK Eva Hrubá by se nebránila pravidelnému monitoringu spokojenosti studentů, ale uznává, že taková dotazníková šetření by mohla studenty zahltit.

Ombudsmani FF UPOL J. Šotola a M. Malaníková zároveň upozornili, že rozšiřování možností k jejich kontaktování může čelit finančním i hodnotovým problémům: „*Pro zavedení služby Nenech to být se snažíme lobovat. Je tu finanční bariéra, ale to je o politickém prosazení. Poté jsou tu obavy, které se dají vyvrátit, jako poskytování dat třetí straně, ale největší obava je z toho, co se s organismem školy stane, když se tam založí tento systém. Je to podobné jako zavedení funkce ombudsmana. Je to o překonání nějakému strachu. Také je tu obava systému vůči jakýmkoliv změnám.*”

### Od oznámení případu po jeho řešení

Stěžejní prací ombudssosob je, kromě prevence, řešení podnětů o nevhodném či nepřijatelném chování. Prvním krokem je dosažení osobního setkání, kde se lze doptat na podrobnosti k případu. Zároveň je oslovena druhá strana, aby podala své vysvětlení. Při závažnějších případech se ombudssosoby snaží vyhledat svědky, s jejichž pomocí je možné najít další osoby s podobnou zkušeností. Od oznamovatele a svědků se získávají důkazy v různých formách. Dnešní digitalizovaný svět umožňuje využít snímky obrazovky z online komunikace, přepisy e-mailů nebo nahrávky. Ze získaných informací ombudssosoba vyhodnotí dopady jednání a možné střety z etickým kodexem a dalšími vnitřními předpisy. Závěrem může být případ předán jako vyhodnocený, hotový balíček etické komisi, která dále rozhoduje, zda byl porušen etický kodex. Samotná komise není exekutivním orgánem, tudíž se přes ní a ombudsmana pouze zesiluje doporučení, pro vyhodnocení případu děkanem nebo vedoucím fakulty. Roli v celém procesu výstižně popsala ombudsmanka PF UK Eva Hrubá:

*„Já nemám vyšetřovací pravomoc. Nemohu nikoho vyloučit nebo vyhodit. Já mohu být podporou podateli a ze své pozice mám určité nástroje, jak se dostat k druhé straně a být tak objektivní. Poté mohu dávat doporučení k nápravě.*

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRÁVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

*Spočívají např. v tom, že vidím v případě porušení etického kodexu nebo je pochybení tak závažné, že by to měl řešit pracovní právník. Fungujeme podobně jako ochránce práv: máme spíš kredit a symbolickou funkci. Jde o to, aby naše pozice byly vybudované tak, aby naše doporučení měla váhu a subjekty se jimi řídily, přestože nejsou závazná.”*

Případy se mohou samozřejmě vyřešit i smířlivější cestou v podobě dohody obou stran, ale není to snadné, dokonce někdy ani žádoucí, z důvodu rozdílné (pracovní) hierarchie. Ombudsmani v rozhovorech potvrdili, že v případě nerovného postavení stran není možné využít mediaci, ale pouze facilitaci, pokud s ní obě strany souhlasí (facilitátor na rozdíl od mediátora nenabízí návrhy řešení, ale pouze pomáhá s řízením procesu dorozumívání).

Souhlas ze strany oznamovatele je pro práci ombudsosoby klíčový, aby nedošlo k narušení anonymity nebo špatnému načasování řešení případu:

*Často mají lidi před státnicemi, tak mají velkou obavu, aby se to druhá strana nedozvěděla. Neděláme žádné kroky bez vědomí oznamovatelů. Pokud si někdo stěžuje na průběh státnic a my chceme jít za vedoucím katedry, tak se ptám, jestli můžeme. Jednou studentka nechtěla, abych to šel na katedru řešit a měl jsem hledat jiné cesty. – Jaroslav Šotola (UPOL).*

### **Rozporuplné a slabé stránky systému při řešení případů**

Novinové titulky týkající se sexuálního obtěžování na fakultách mohou obsahovat sdělení, že „obviněný pedagog na škole stále učí”. Rychlost odstavení pedagoga z výuky záleží podle ombudsosob na závažnosti přečinu. V případě porušení etického kodexu a dostatku důkazů může být okamžitě informováno vedení fakulty, a celý proces se tak může urychlit, ale v tu chvíli se fakulta nachází ve fázi nejistoty, protože při neprokázání obvinění může nést následky.

Podle příručky Š. Homfray (2022) lze učitele z výuky odstavit prakticky vždy, ale jedná se o velmi složitý krok, protože na rozdíl od přestupkového nebo trestního řízení nemá



## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

fakulta k dispozici předběžná opatření. Fakulta je dokonce povina zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Jednou z možností je využít širokého druhu práce ve smlouvě (např. akademický pracovník) a hledat možnosti, jak pedagogovu činnost omezit, aby se s podavatelem stížnosti nesebkával.

Velmi obtížné je rozhodovat se o pozastavení činnosti vyučujícího, pokud se jedná o garanta výuky nebo obtížně nahraditelného experta určitého předmětu. Petr Polák (DAMU) v tomto ohledu nastínil hypotetickou situaci: „*Může být obtížné, když je obžalován pedagog, který učí jeden z hlavních předmětů a není za něj náhrada. Jsme specializovaná škola a obory herectví, režie, scénografie mají jednoho odborníka, a když ho odstavíme, tak penalizujeme i ostatní studující. Jsou předměty, kde to někdo převzít může, ale někdy ne.*“

Kromě možné ztráty odborníků zmínil ombudsman DAMU také překážky v nastavení vysokoškolského systému: „*Nyní jsem se setkal s případem, kdy se studentka chtěla vyhnout jednomu pedagogovi, ale absolvování náhradního předmětu měl zase uznat potencionální agresor (probíhalo vyšetřování), takže přes studijní řád to obejít nešlo. Je opravdu těžké, když máte jedinečného pedagoga jedinečného předmětu.*“

### **Jakým způsobem jde ublížit aneb role subjektivního pohledu na zraňující chování**

Při řešení případů obtěžování, šikany či ponižování hraje často roli rozdílné vidění hranice, co je a není považováno za nevhodné či zraňující chování. Například poznámky týkající se vzhledu studentů mohou mít za cíl odlehčit výuku, ale jako vtíp mohou být vnímány pouze ze strany vyučujícího. Proto je důležité vyhodnocovat, jak chování pedagogů vnímají studenti: „*Pokud má vyučující pocit, že není arogantní, že se nikoho nedotýká, tak je pro nás důležité svědectví, kdy ti lidé říkají: Tohle mi není příjemné z tohoto důvodu. Jedná se subjektivní definici negativního dopadu na jejich sebepojetí, psychické zdraví, studijní dráhu. V tomhle není shoda. Někteří lidé mají tendenci tohle podceňovat. Chtějí objektivní definice jako ,co se stalo, jak jsem se tě fyzicky dotknul?‘, ale někdy je psychické trápení ekvivalentem fyzického zranění,*“ popisuje Jaroslav Šotola (UPOL).

## OMBUDSMANI A OMBUDSMANKY NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - PRAVOMOCE, ŘEŠENÍ PŘÍPADŮ, PŘEKÁŽKY V SYSTÉMU

Nepochopení obětí se odehrává také v případech, kdy se neetické chování oznámí s velkým zpožděním, většinou poté, co oběť ukončí studium. Při dřívější konfrontaci může totiž dojít k neprofesionálnímu přijetí kritiky a možným naschválům ze strany vyučujících. Jedná se o nesoulad, kdy vyučující vidí své studenty jako dospělé, tudíž rovnocenné lidi, ale opomíjejí, že nad nimi stále mají velkou rozhodovací moc, jak popsala Michaela Malaníková (UPOL): „*Někdy se také vzdělavatelé kryjí za to, že učí dospělé lidi. Ale málo reflektují mocenskou nerovnováhu, která je na univerzitě přítomna. V tom je potřeba vyučující neustále konfrontovat s tím, že jsou v mocensky výhodnější pozici a ta zodpovědnost je tím pádem jejich.*”

Může se tedy dojít k situaci, kdy studenti mají obavu vymezit se proti věcem, které jim ve výuce vadí, a naopak vyučující se mohou cítit ukřivděni, že se jim informací nedostává. Řešením je empatie ze strany vyučujícího, který si musí své postavení uvědomit a přizpůsobit mu své chování.