

Ombuds kancelář a ombudsman/ka FF UK

Co má na starost ombuds kancelář?

Ombuds kancelář je nezávislým orgánem, který řeší otázky etiky, rovného zacházení a příležitostí, diskriminace a konfliktních situací na půdě FF UK. Poskytuje podporu pro studující, zaměstnané a pracující osoby na fakultě.

Na kancelář se můžete obrátit:

- emailem nebo telefonicky,
- prostřednictvím osobní schůzky v dohodnutém termínu nebo návštěvou v konzultačních hodinách,
- prostřednictvím platformy Nenech to být.

Ombuds kancelář se nevěnuje pouze vyhodnocování problematických situací, ale také jejich prevenci a nastolováním bezpečného a podporujícího akademického prostředí a vzdělávání, a to například vydáváním **doporučení k praxi**.

S čím se mohu na ombuds kancelář obrátit?

Na ombuds kancelář se můžete obrátit, pokud jste se setkali/y:

- s neetickým zacházením na akademické půdě FF UK či podezřením na porušování etického kodexu.
- s diskriminací na základě genderu, etnické příslušnosti, sexuální orientace, náboženské či politické orientace, zdravotního stavu (včetně psychických a psychiatrických poruch), ableismu, ageismu či ekonomické situace.

- s nevhodným a nerovným jednáním, šikanou, mobbingem (šikana v kolektivu), bossingem (šikana ze strany vedení) a sexuálním obtěžováním či násilím, a jinými případy nevhodného a nerovného jednání.
- s nečinností orgánů či míst, které měly konat (např. se oznamující osoba obrátila na určitý univerzitní orgán, jako je studijní oddělení, katedru, proděkana/ku a nesetkal/a se s reakcí či řešením podnětu).
- s podněty a doporučeními ke zlepšení.

Postup při vyhodnocování oznámení

Podání oznámení

Oznámení je možné podávat **přes platformu Nenech to být**, která poskytuje možnost anonymity. Další variantou je kontaktování ombuds kanceláře či osoby e-mailem, telefonicky nebo v konzultačních hodinách. Od prvního kontaktu by měla být oznamující osoba do 7 dnů informována o návrhu dalšího postupu.

Sjednání schůzky a její průběh

Po prvotním kontaktu **je zpravidla vhodné uskutečnit osobní schůzku v ombuds kanceláři**, je možné ji uskutečnit i distančně. Ombuds kancelář se zpravidla potřebuje doptat na další potřebné informace, stejně jako oznamujícím osobám jsou z její strany poskytnuty další informace, aby se mohly rozhodnout, jak oznámené jednání dále řešit. **Situace každé osoby je jedinečná**, stejně jako její potřeby, proto **ombuds kancelář přistupuje ke každé osobě individuálně**. I tak ale existuje jednoduchý rámec postupu, který je při každé úvodní schůzce dodržován.

Na osobní schůzce je cílem zachovat **bezpečný prostor**. Ombuds osoba si při ní může zapisovat poznámky, které slouží pouze k pozdějšímu dotazování, nikoliv sběru informací o dané osobě, **ombuds kancelář je vázaná mlčenlivostí**, vše na schůzce řečené je důvěrné, pokud nebude domluveno jinak.

Je naprosto na oznamující osobě, jak do hloubky oznamované jednání popíše. **Není nutné při první schůzce slyšet jména nebo názvy konkrétních pracovišť.**

Jako první dostává prostor oznamující osoba, aby popsala svou situaci. Společně jsou poté identifikována očekávání a ze strany ombuds kanceláře je nastíněn možný další postup. **Je jen na oznamující osobě, jak se dál rozhodne postupovat.** I po schůzce (nebo i kdykoliv později) má vždy možnost se rozhodnout žádné další kroky nepodnikat a vyhodnocování oznámení ukončit.

Možnosti dalšího postupu

Další kroky, které ombuds kancelář navrhuje nebo volí se tedy odvíjí od vůle oznamující osoby. Může jít o kontaktování osoby ve vedení konkrétní základní součásti (tzv. metoda early conflict resolution), ombuds osoba se také může sejít s označenou osobou a situaci s ní projednat. Je možné též zprostředkovat mediační setkání, i v oddělené formě, zprostředkovat jednání o omluvě či hledání jiného nápravného mechanismu. V některých případech je nezbytné věc předat vedení fakulty k dalšímu postupu, vše samozřejmě, jak již bylo řečeno, po schválení oznamující osobou.

Po vyhodnocení oznámení je ombuds kanceláří **zpracována Závěrečná zpráva o vyhodnocení oznámení.** **Všechny zainteresované osoby či strany mají možnost její text připomínkovat.** Tato zpráva je následně předložena děkance k informaci a případnému dalšímu postupu. **Děkanka i osoby jí pověřené jsou též vázány povinností mlčenlivosti.** Součástí zpráv je však co nejméně citlivých informací a **ideálně žádné identifikační údaje,** které by mohly narušit ochranu oznamujících osob. K vyhodnocení by mělo dojít do 30 dnů, v případě složitějších oznámení do 60 dnů. V případě, že jsou přijímána dlouhodobá opatření nebo je větší počet zúčastněných osob a není možné uведенé lhůty dodržet, je třeba o tomto informovat děkanku a vypracovat alespoň stručnou průběžnou

zprávu, která je poskytnuta oznamujícím osobám nebo je nutné zajistit jejich informování jinou cestou (např. komunikace vedoucí/ho základní součástí).

Vize

*Filozofická fakulta UK vytváří, udržuje a nabízí všem studujícím i zaměstnaným osobám **zdravé, podporující a pozitivní prostředí**, v rámci kterého jsou chráněny a rozvíjeny hodnoty **lidské důstojnosti, lidských práv, nenásilí, férovosti, spolupráce a dialogu**.*

Mise

Filozofická fakulta UK usiluje o vytvoření takového **prostředí**, ve kterém vedle dosahování skvělých studijních a akademických **výsledků** bude **radost studovat i pracovat** a studující i zaměstnané osoby se budou cítit **bezpečně, svobodně a rovnoprávně** při realizaci svých studijních i pracovních povinností a cílů.

Pilíře práce

Naše práce stojí na čtyřech pilířích, které jsou zároveň i cíli, o které se na fakultě kancelář zasazuje a svou činností se jich snaží dosáhnout:

Transparentnost

- **Otevřené a jasné definování hodnot a cílů** prostřednictvím interních předpisů, včetně úpravy procesních postupů, **sladění interních předpisů s Etickým kodexem UK** a dalšími předpisy.

- **Přihlášení se fakulty** jako celku a jejího vedení k **hodnotám a cílům** prostřednictvím prohlášení vedení fakulty, podporou aktivit v této oblasti, účastí v institucionálním zabezpečení či spoluprací s dalšími klíčovými hráči a hráčkami v této oblasti.
- **Jasně stanovení toho, jaké prostředí fakulta očekává, tvoří a bude podporovat** prostřednictvím řešení konkrétních problematických situací, **školení, workshopů, vzdělávacích akcí, informačních balíčků** pro nejširší publikum i specificky pro jednotlivé cílové skupiny.
- **Dodržování mlčenlivosti** a zároveň informování o činnosti Ombuds kanceláře, řešených případech a přijatých opatřeních či doporučeních.

Prevence

- **Vnímání potřeb oznamujících osob** a respektování jejich zkušenosti prostřednictvím různých nástrojů, např. dotazníkového šetření, výzkumů, auditu, informací z terénu či prostřednictvím průběžného anonymního nahlašování.
- **System hodnot, cílů a procesních postupů je vytvářen na základě znalosti prostředí a analýzy a rozkrývání mechanismů existujících jevů**, které jsou vnímány jako problematické, a za využití **příkladů dobré praxe z jiných institucí**.
- **System hodnot, cílů a procesních postupů, včetně možných sankcí a následků, je všeobecně znám a je srozumitelný, všechny osoby mají dostatek informací o tom, jaké jednání a chování se od nich v rámci dodržování interních pravidel očekává.**
- **Při realizaci různých preventivních opatření se zohledňuje dosažené vědění v této oblasti a jednotlivým zúčastněným se nabízí co nejširší škála nástrojů řešení** (dialog, zpětná vazba, anonymní nahlašování, doprovázení dotčených osob, schránka důvěry, konzultace, systém

otevřených dveří, omezování netransparentnosti, podpůrné skupiny a kruhy, školení, workshopy, přednášky, diskuse, možnost klást dotazy a požadovat odpovědi, nastavení pravidel pro navazování intimních vztahů mezi osobami v různém hierarchickém postavení atd.)

Bezpečí

- Všechny osoby mají **dostatek informací** o tom, jaká jsou **jejich práva, možnosti ochrany a konkrétního postupu** při řešení problematických situací.
- Systém nabízí **bezpečné prostředí pro řešení** různých typů problémů a situací, podmínkou postupu v řešení je **souhlas oznamujících osob**.
- **Postup vychází z artikulovaných potřeb osob dotčených**, např. anonymní nahlašování, zprostředkování dialogu, možnost neúčasti na prošetřování, nabídka zprostředkování dalších podpůrných služeb, např. psychologická, psychoterapeutická pomoc, spolupráce s neziskovým sektorem a poskytovateli sociálních a právních služeb
- **Postup při hledání řešení** vychází z potřeb **oznamujících osob, které mohou být různé, od vyjasnění pozic, odsouzení nevhodného jednání odpovědné osoby až případné vyvození odpovídajících důsledků a uložení sankcí či povinností**.

Restorativní, empatický a participativní přístup

- Nastavování celého systému prevence, řešení problémů a vytváření bezpečného prostředí se realizuje na základě **nezávislosti ombudsmanské pozice, artikulace potřeb jednotlivých cílových skupin a prostřednictvím dialogu všech zúčastněných**.
- Při koncipování sankčního systému jsou **zahrnovány prvky**

restorativního řešení konfliktů, včetně zprostředkování dialogu, uložení povinnosti vzdělávání či absolvování kurzů pro posílení sociálních či pedagogických kompetencí apod.

- **Odpovědnost a kompetence** jsou srozumitelně stanoveny a respektovány na všech úrovních akademické hierarchie
- **Je podporován a rozvíjen dialog všech zúčastněných:** studujících, osob zaměstnaných, akademických pracujících, fakultních orgánů a akademické samosprávy, včetně dobrovolných a neformálních spolků či ad hoc uskupení

Kontaktní údaje ombuds kanceláře a konzultační hodiny

Oznamovací platforma Nenech to být

ombuds@ff.cuni.cz

místnost S160

nám. Jana Palacha 1/2, 110 00 Praha 1

Mgr. Pavla Špondrová

pavla.spondrova@ff.cuni.cz

+420 778 532 153

pondělky 15:00–17:00 (v době letních prázdnin po telefonické/emailové domluvě)

Mgr. Ing. Tomáš Pavlas

tomas.pavlas@ff.cuni.cz

+420 771 516 771

úterky 10:00-12:00 (v době letních prázdnin po telefonické/emailové domluvě)



Mgr. et Mgr. Pavla Špondrová

ombudsmanka FF UK

Životopis

Pavla Špondrová pochází z Brna, žije s rodinou v Praze. Vystudovala sociologii, politologii a právo. Pracovala na Úřadu vlády v Sekci pro lidská práva, během českého předsednictví v roce 2009 vyjednávala za EU v Radě Evropy nebo OSN. Po rodičovské vedla na Ministerstvu práce a sociálních věcí projekt 22 procent k rovnosti týkající se rovného odměňování, pracovala jako asistentka soudce a advokátní

koncipientka, nyní je advokátkou. Dlouhodobě spolupracuje s neziskovým sektorem (např. Liga lidských práv, Fórum 50 %, Otevřená společnost) a akademií (např. NKC-Gender a věda, Sociologický ústav AV ČR nebo genderová studia Fakulty humanitních studií UK), účastní jednání poradních orgánů vlády či školí v oblasti lidských práv a rovného zacházení. Má ráda lidi, rodinu, smysluplné trávení volného času, propojování dospělých a dětských světů, sport, politiku, kulturu a víru, pravdu, lásku a naději... a svobodu a rovnost.



Mgr. Ing. Tomáš Pavlas

ombudsman FF UK

Životopis

Tomáš Pavlas vystudoval kybernetiku na FEL ČVUT a s odstupem genderová studia na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Přes dvacet let se zabývá otázkami spojenými s rozvojem občanské společnosti, politické a demokratické kultury v souvislosti s rovností žen a mužů. Posledních deset let působí v nevládní organizaci Otevřená společnost, o.p.s.,

pod jejíž hlavičkou podnítil vznik iniciativy Genderman, bezpečného prostoru pro kritické promýšlení sdílených představ o mužství. Zasedá v Radě vlády pro rovnost žen a mužů. Deset let vedl kurz Mužská studia na Katedře genderových studií FHS. Podílel se na tvorbě standardu genderového auditu a přípravě dalších strategicko-metodických materiálů. Na související témata průběžně publikuje v médiích. Věří slovům z úvodu Listiny základních práv a svobod: Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Zejména zmíněnou důstojnost by rád zdůraznil a je rád, že prostřednictvím angažmá na FF UK ji jako ombudsman může podpořit konkrétní pomocí. Baterky dobíjí s rodinou a přáteli, úplně nejraději na horách a na moři.