

**M A S A R Y K O V A
U N I V E R Z I T A**

**Pracoviště
celouniverzitní
ochrany práv**

V Ý R O Č N Í Z P R Á V A 2 0 2 3

Toto je první výroční zpráva Pracoviště celouniverzitní ochrany práv Masarykovy univerzity, která shrnuje činnost pracoviště za kalendářní rok 2023. Tato zpráva poskytuje určitou míru transparentnosti pracoviště, jehož práce je z povahy řešené agendy v důvěrném režimu, a tedy podléhá mlčenlivosti. Tato zpráva proto neobsahuje popis řešených konkrétních případů, ale nabízí souhrnný pohled na agendu pracoviště v různých kategoriích.

Účelem této zprávy je zvýšit transparentnost pracoviště při zachování anonymity těch, kteří v něj vložili důvěru. Zároveň je jejím účelem poskytnout přehled systémových doporučení Masarykově univerzitě. Tato doporučení vycházejí z reálných případů, která byla či jsou na pracovišti řešena.

OBSAH

Úvodní slovo ochránkyně práv _____	5
O Pracovišti celouniverzitní ochrany práv _____	6
Zaměstnankyně a zaměstnanci Pracoviště celouniverzitní ochrany práv _____	7
Kdo se na nás může obrátit? _____	8
Definice podání _____	9
Vůči komu podání mířila _____	10
Charakter podání _____	11
Rozdělení podání podle témat a oznamujících osob _____	12
Doporučení Pracoviště celouniverzitní ochrany práv _____	15
Závěrečné slovo _____	20



JUDR. EVA
JANOVIČOVÁ
ochránkyně práv Masarykovy univerzity

ÚVODNÍ SLOVO OCHRÁNKYNĚ PRÁV

Úvod naší první výroční zprávy bych ráda věnovala krátké rekapitulaci nejzásadnějších momentů prvních devíti měsíců fungování našeho odboru, jehož mise spočívá v ochraně práv členů univerzitní obce. Pracoviště celouniverzitní ochrany práv bylo založeno k 1. 4. 2023, do plného provozu pak vstoupilo k 1. 7. 2023.

Předmětem naší činnosti je především ochrana práv obětí nevhodného chování. Proto největší agendu našeho pracoviště v roce 2023 představovalo nezávislé šetření podání směřující k ochraně práv, kterých jsme obdrželi 66, přičemž ke konci roku 2023 jsme jich 49 prošetřili a uzavřeli.

Zároveň jsme v prvním roce fungování našeho pracoviště nastavili samotnou agendu Pracoviště celouniverzitní ochrany práv společně s interními procesy a jeho fungováním v rámci univerzitních struktur. Aby se naše pracoviště dostalo do povědomí univerzitní obce jakožto subjekt, kterého mohou členové akademické i neakademické obce Masarykovy univerzity kontaktovat s důvěrou a vírou v jeho nezávislost, prezentovali jsme se na různých platformách v rámci univerzity (workshopy pro studující i zaměstnankyně a zaměstnance, orientační týdny, setkávání s kontaktními osobami pro sexuální obtěžování, setkávání s členy studijní komory AS fakult aj.), kde jsme mj. vysvětlovali naši roli v univerzitních strukturách a jak se na nás mohou oznamovatelé obracet. Velkou součástí byla i koordinace vybraných činností na realizaci Plánu genderové rovnosti (Gender Equality Plan), stejně tak i účast na přípravách nového plánu pro období 2025–2028. V roce 2023 jsme se zúčastnili několika konferencí i vzdělávacích kurzů. Podařilo se nám navázat úzkou spoluprací s paní PhDr. Kateřinou Šámalovou, Ph.D., ombudsmankou Univerzity Karlovy, s kterou jsme následně vytvořili e-kurz pro zaměstnankyně a zaměstnance MU a UK (sociální bezpečí v akademickém prostředí), který bychom chtěli implementovat do vzdělávání pro zaměstnankyně a zaměstnance MU v roce 2024. Sestavili jsme Revizní komisi pro případy sexuálního obtěžování na PdF MU a výstupy implementovali do postupů šetření sexuálního obtěžování. V neposlední řadě pod nás byla zahrnuta v roce 2023 i agenda podání podle zákona o ochraně oznamovatelů (whistleblowing), kterou jsme interně nastavili tak, aby byla připravena pro řádné fungování dle uvedeného zákona.

Hlavním cílem našeho pracoviště pro první rok jeho existence bylo zejména jeho etablování jako důvěrného a nezávislého subjektu na Masarykově univerzitě. Myslím si, že tento úkol se nám povedlo splnit. Poukazují na to zejména čísla přijatých podání a jejich souhrnný rozbor a doporučení, které naleznete níže.

Po prvním roce ve funkci ochránkyně práv musím konstatovat, že se těším na to, jakým výzvám a úkolům budeme čelit v roce 2024 a pevně věřím, že si i nadále udržíme statut důvěrného, nezávislého a nízkoprahového pracoviště, které chrání práva zaměstnaných a studujících Masarykovy univerzity.

O PRACOVIŠTI CELOUNIVERZITNÍ OCHRANY PRÁV

Pracoviště celouniverzitní ochrany práv zastává funkci nezávislého a důvěrného pracoviště Masarykovy univerzity pro ohlášení nevhodného chování na Masarykově univerzitě. Jeho pracovníci se při řešeních případů řídí následujícími principy.

I. Dostupná pomoc

Osoba ochránkyně práv má na Masarykově univerzitě zajistit, aby se osoby, které mají za to, že byla porušena jejich anebo cizí práva, mohly kdykoliv na ní obrátit s žádostí o pomoc. Ochránkyně práv je tu pro všechny členy univerzitní obce.

II. Ochrana oznamující osoby

Ochránkyně práv podle obsahu podání a povahy dotčených práv odpovídajícím způsobem zajistí ochranu práv oznamující osoby.

III. Ochrana osoby, vůči níž podání směřuje

Ochránkyně práv dbá na to, aby rovněž osobě, vůči níž podání směřuje, byla odpovídajícím způsobem zajištěna ochrana práv.

IV. Nestrannost, nezávislost

Ochránkyně práv není při své činnosti nikomu podřízena a není vázána žádnými pokyny a při šetření věci postupuje nestranně a zachovává objektivitu.

V. Mlčenlivost

Ochránkyně práv zachází s informacemi od oznamujících osob jako s citlivými údaji, které podléhají zvláštní ochraně; informace bez souhlasu oznamující osoby neposkytuje třetím osobám. Všechny osoby zapojené do řešení jsou vázány mlčenlivostí. Informace o incidentu se uchovávají jako důvěrné.

ZAMĚSTNANKYNĚ A ZAMĚSTNANCI PRACOVISŤĚ CELOUNIVERZITNÍ OCHRANY PRÁV

JUDr. Eva Janovičová ochránkyně práv

Eva Janovičová je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Titul JUDr. získala na půdě Masarykovy univerzity. Má za sebou čtrnáctiletou praxi v advokacii, kdy se věnovala především občanskému, obchodnímu a pracovnímu právu. V dosavadní advokátní praxi řešila jak soudní konflikty, tak i případy mimosoudních vyrovnání.

Bc. Jan Rigó koordinátor aktivit pracoviště celouniverzitní ochrany práv

Jan Rigó je absolventem Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Ve své praxi se věnoval práci se sociálně vyloučenými komunitami města Brna, kdy nabízel porozumění a hledal řešení, zmírnění následků či krizový plán v tíživé životní situaci klientů.

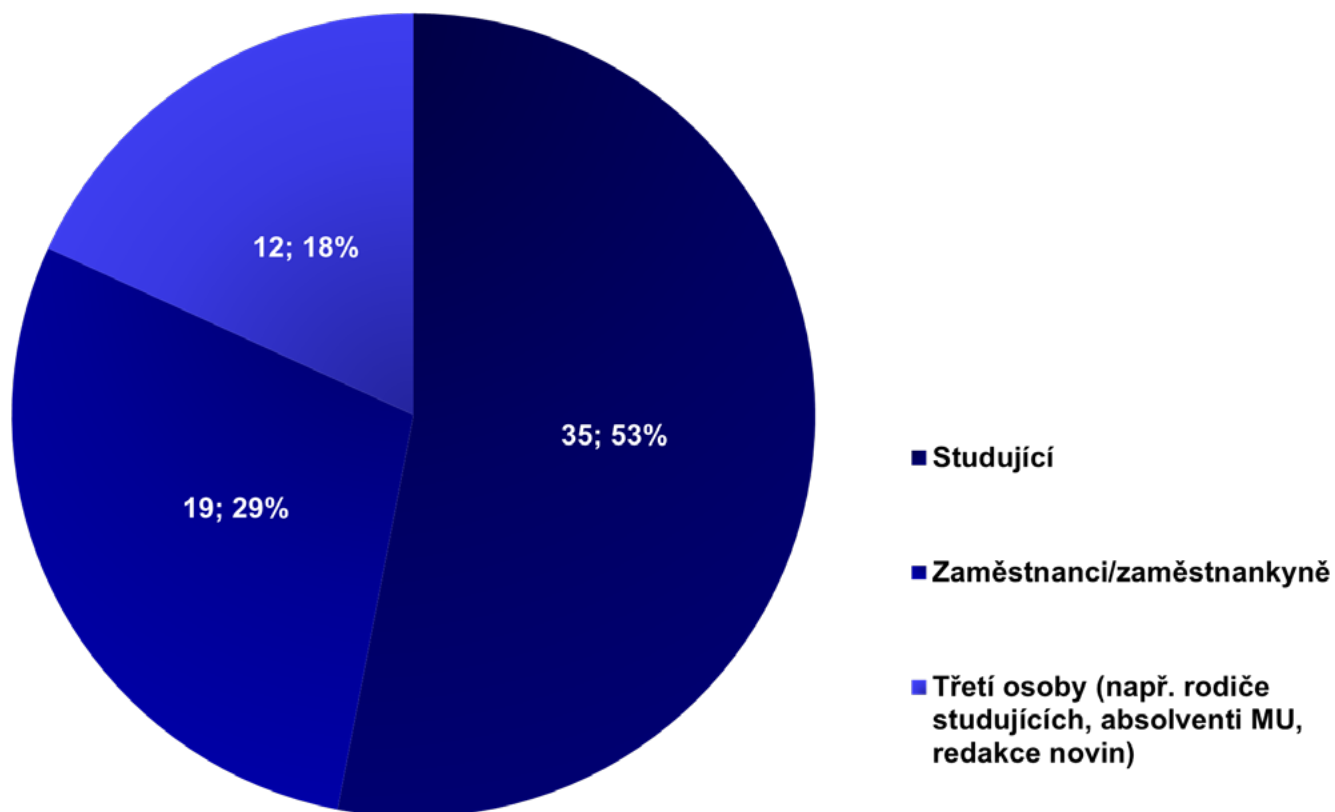
KDO SE NA NÁS MŮŽE OBRÁTIT?

Na Pracoviště celouniverzitní ochrany práv se mohou obrátit osoby, které mají za to, že byla porušena jejich anebo cizí práva. Oznamující osoba je proto osoba, která se na ochránkyni práv obrátila ve věci ochrany svých či cizích práv formou podání. Oznamující osoby se na ochránkyni práv obrátily ve většině případů e-mailem či kontaktním formulářem na webových stránkách ochrany práv. Výjimečně byla ochránkyně práv kontaktována telefonicky, dvakrát dopisem na podatelnu a jednou skrze datovou schránku.

Ochránkyně práv obdržela v tomto roce **3 anonymní podání**, z toho dvě dopisem na podatelnu.

Níže naleznete graf, který rozděluje podání dle oznamujících osob. Zaměstnankyně a zaměstnance tvoří z **32 % (6 podání)** neakademičtí zaměstnaní a z **68 % (13 podání)** akademičtí zaměstnaní. Do skupiny třetích osob patří osoby, které nestudují ani nepracují pro Masarykovu univerzitu (absolventi a absolventky, blízcí příbuzní studujících aj.).

Oznamující osoby



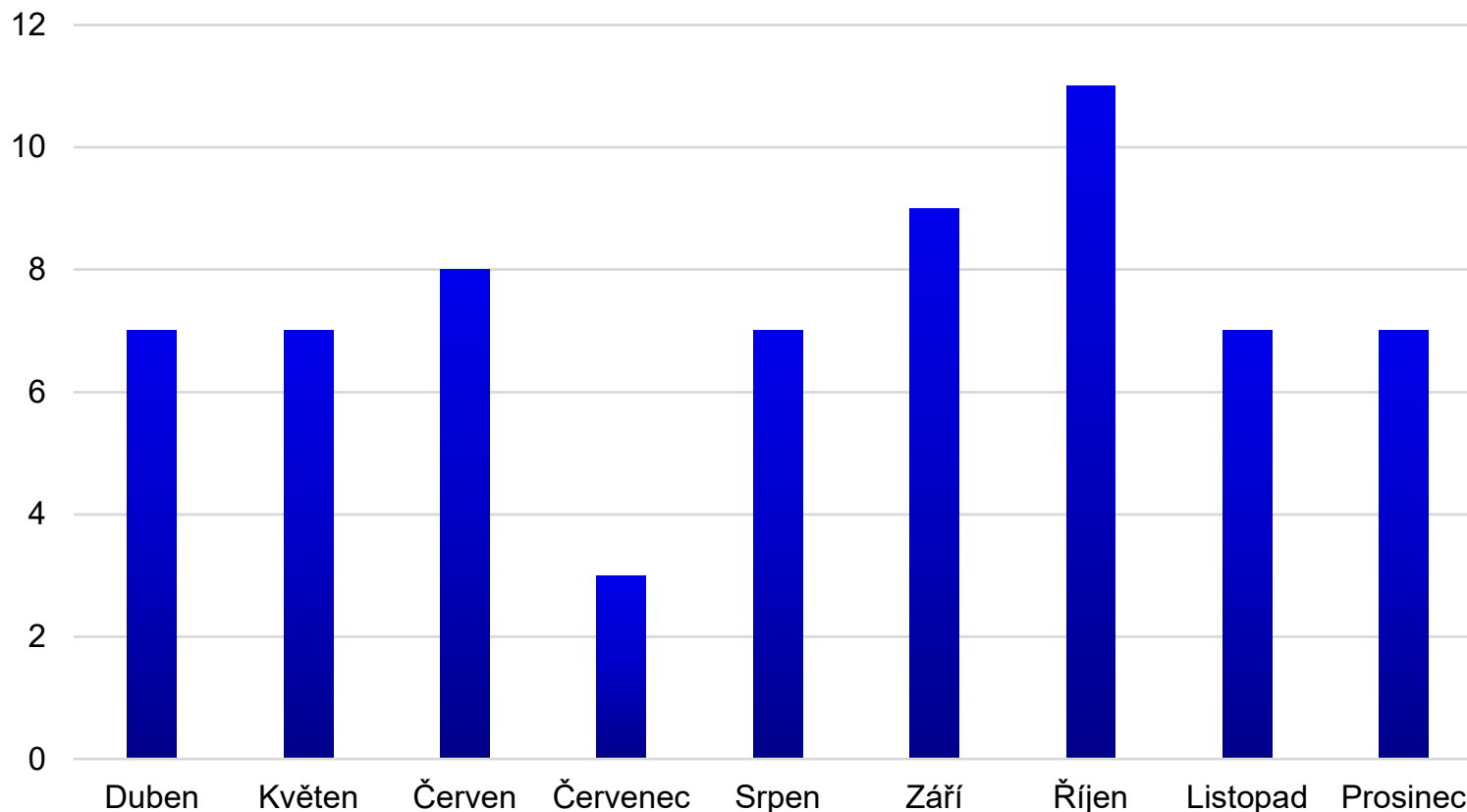
DEFINICE PODÁNÍ

Oznamující osoby se na ochránkyni práv mohou obrátit pomocí podání. Podáním se oznamující osoba obrací na ochránkyni práv ve věci porušení svých nebo cizích práv. Tato podání přijímá a vyřizuje ochránkyně práv, a to v důvěrném režimu.

Typickým příkladem podání je popis situace, kterou oznamující osoba zažila, společně s kontaktními údaji na oznamující osobu. Ochránkyně práv přijímá i anonymizovaná podání. *

Od **1. 4. 2023** do konce kalendářního roku přijalo naše pracoviště celkem **66** podání. Z toho jsme ke konci roku 2023 celkem **49** podání prošetřili a uzavřeli. Dle grafu je vidět, že nejvíce podání jsme přijali v říjnu (**11 podání**) a nejméně v červenci (**3 podání**).

Počet podání (dle měsíců)

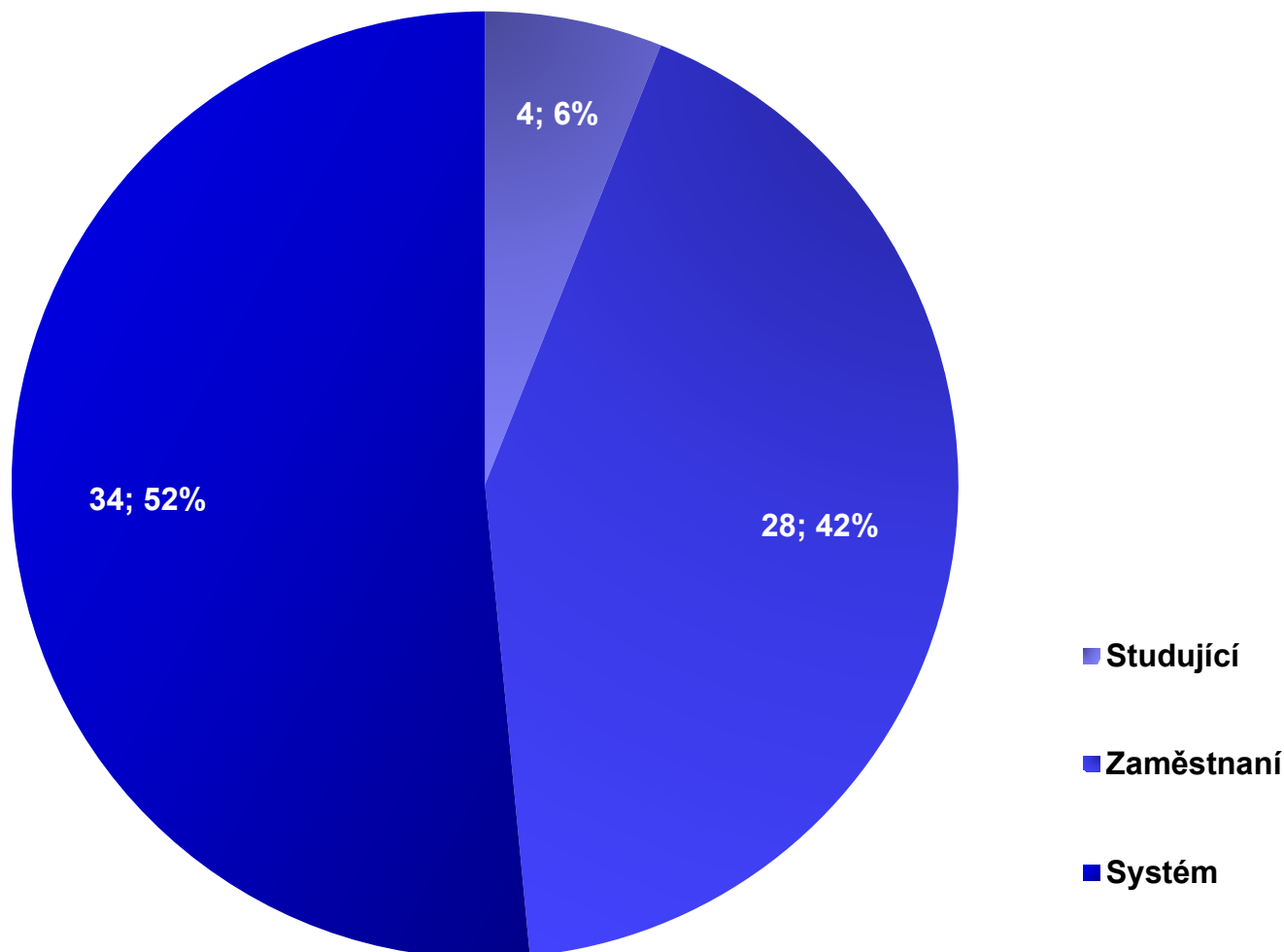


* Více o definici podání viz čl. 1 odst. (2) Směrnice Masarykovy univerzity č. 1/2023 Ochrana práv.

VŮČI KOMU PODÁNÍ MÍŘILA

Níže naleznete celkové rozdělení **66** podání podle toho, vůči komu bylo podání mířeno. Dohromady jsme přijali **4** podání, která byla mířena vůči jednání studujících, **28** podání vůči jednání zaměstnankyň a zaměstnanců a **34** podání, která směřovala vůči systému nastavenému na Masarykově univerzitě (např. způsob vyměření poplatku za studium, způsob ukončení studia, dotaz na postup při přijímacím řízení apod. či dotazy na některé postupy nebo zavedená pravidla.)

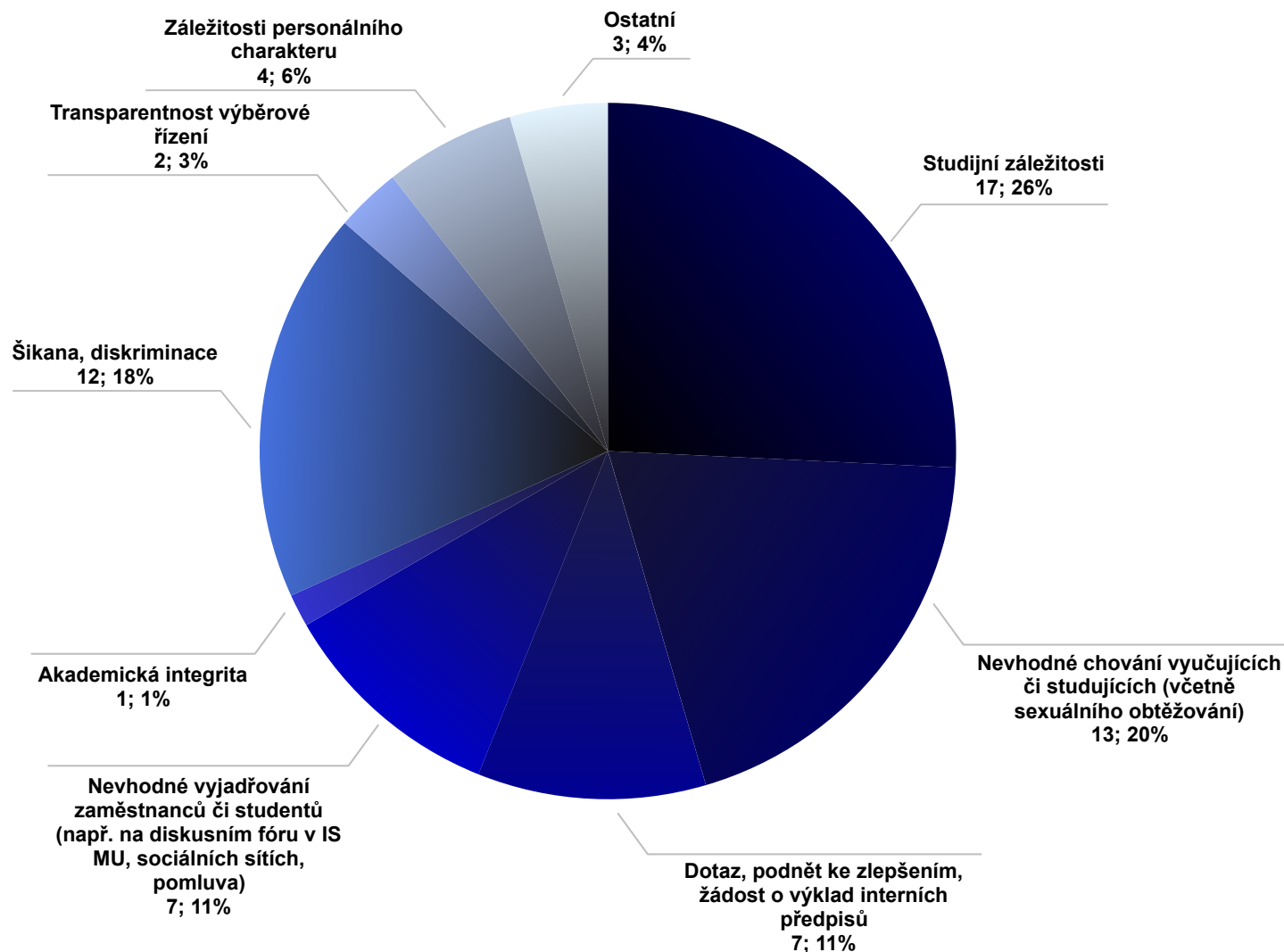
Vůči komu
podání směřovala



CHARAKTER PODÁNÍ

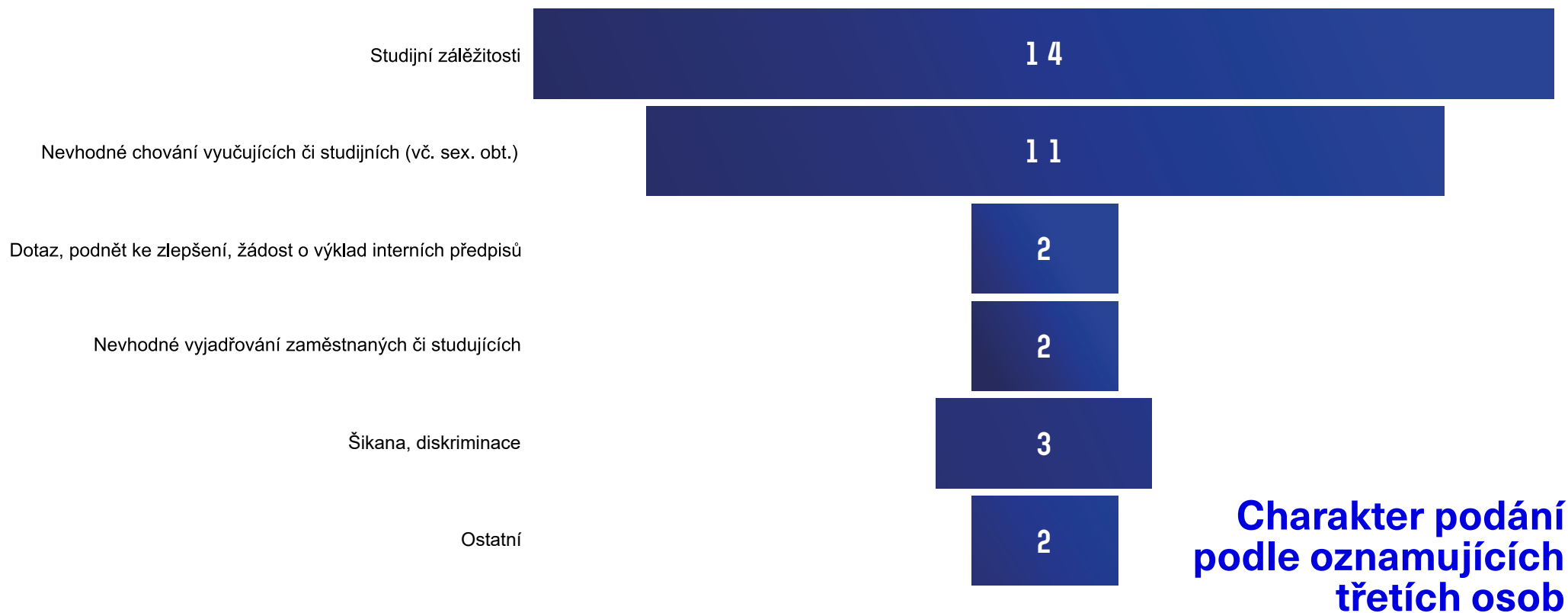
Podání můžeme rozdělit do několika kategorií. Nejpočetnější agendou pro naše pracoviště byla podání o studijních záležitostech, podání o nevhodném chování vyučujících či studujících, z čehož byly **3** podání povahy tvrzeného sex. obtěžování, a podání o šikaně, diskriminaci. Ačkoli byla podání o studijních záležitostech nejčastější, dá se říci, že zdaleka nejrozsáhlejší šetření provádíme v oblasti tvrzené šikany, například bossingu či mobbingu, anebo v oblasti tvrzeného sexuálního obtěžování.

B. Charakter oznámení

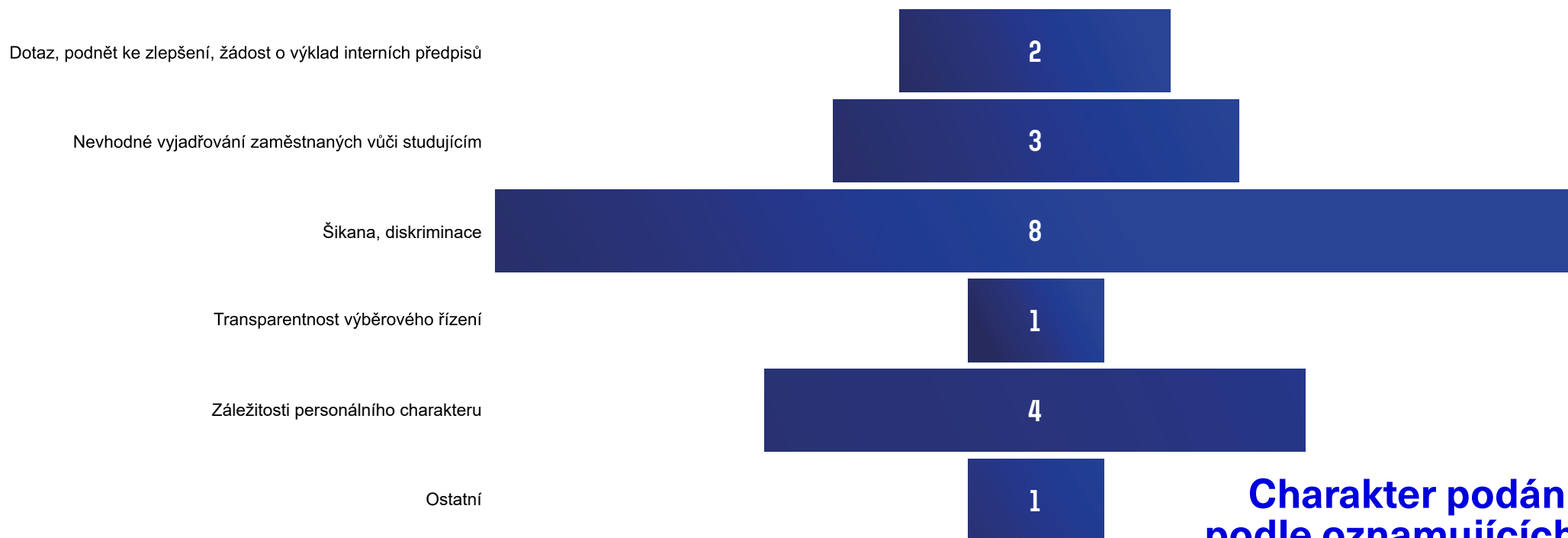


ROZDĚLENÍ PODÁNÍ PODLE TÉMAT A OZNAMUJÍCÍCH OSOB

Oznamující studující osoby nás kontaktovaly zejména ve věcech studijních záležitostí. Dále se na nás studující obraceli se stížnostmi na nevhodné chování vyučujících či studujících, z toho se ve **3** případech jednalo o tvrzené sexuální obtěžování. Pod studijní záležitosti spadá například tvrzené neposkytnutí pátého pokusu zkoušky nebo tvrzené tzv. vymlčení komunikace se studujícími ze strany vyučujících. Studující dále namítali např. způsob ukončení studia, způsob vyúčtování poplatku za studium, postupy vyučujících při neudělení zápočtu, nerespektování zdravotního stavu studujících či podmínky studia v průběhu Erasmus studia. Pod nevhodným chováním vyučujících či studujících si můžeme kromě tvrzeného sexuálního obtěžování představit například tvrzený neúměrný nátlak na studující po delší dobu studia, používání nevhodných výukových materiálů, pomluvu či uvádění příkladů ve výuce, které bezdůvodně poukazují na etnickou příslušnost studujících.



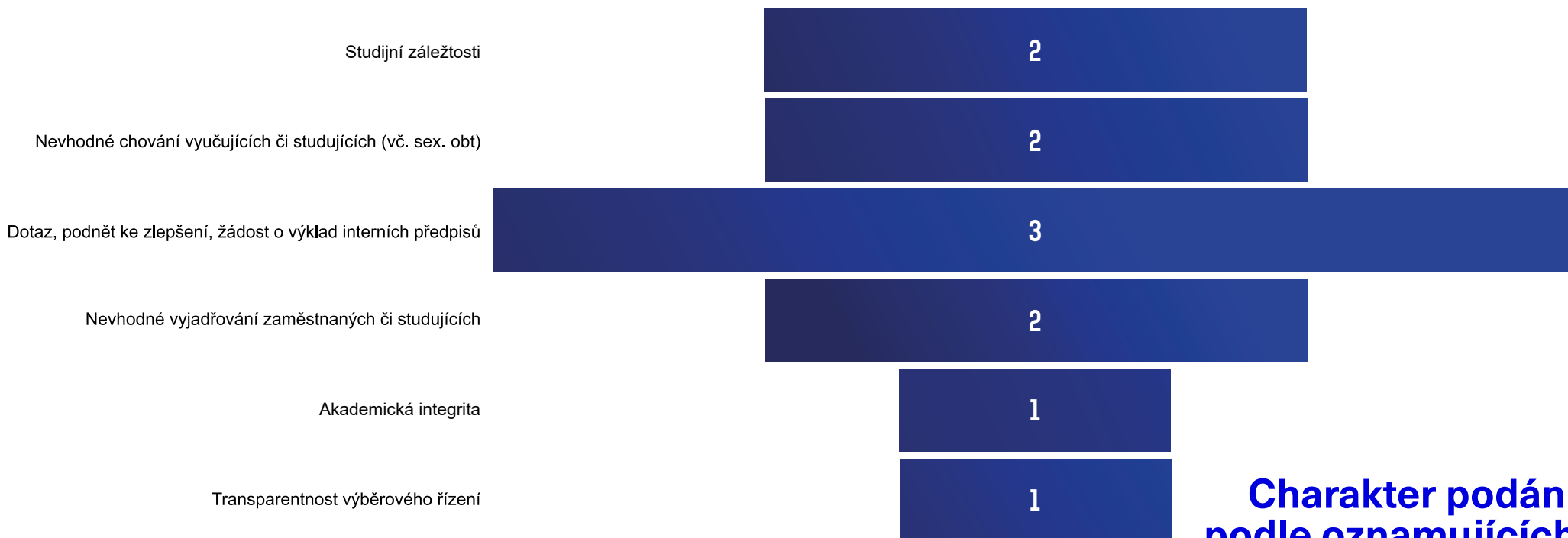
Zaměstnankyně a zaměstnanci nás nejčastěji kontaktovali ve věci tvrzené šikany a diskriminace a záležitostí personálního charakteru. Pod šikanu a diskriminaci spadá například tvrzené zastrašování, tvrzený bossing či tvrzený nerovný přístup k získaným projektům. Do oblasti personálního charakteru patří například tvrzené zastrašování zaměstnaných prostřednictvím výtek či netransparentní komunikace vůči osobě na rodičovské dovolené.



**Charakter podání
podle oznamujících
zaměstnaných osob**

Z podáních od třetích osob není možné vyvodit, která kategorie výrazně převažuje. Na rozdíl od zaměstnaných a studujících se na nás třetí osoby obracely v různých záležitostech obdobně často.

Kontaktovala nás například redakce novin ve věci vyjadřování zaměstnance Masarykovy univerzity na jejich webovém portálu, redakce odborného časopisu kvůli podezření z porušování publikační etiky ze strany zaměstnankyně Masarykovy univerzity či uchazeči a uchazečky o zaměstnání, kteří namítali transparentnost výběrového řízení a rovné zacházení s uchazečkami a uchazeči o zaměstnání.



**Charakter podání
podle oznamujících
studijních osob**

DOPORUČENÍ PRACOVISŤE CELOUNIVERZITNÍ OCHRANY PRÁV

Je zřejmé, že se naše pracoviště setkala s mnoha situacemi, které jsou z lidského pohledu minimálně náročné. Vnímáme však jako pozitivní to, že se s těmito situacemi můžeme setkat, nezávisle prošetřit aktuální problém a pokusit se nalézt východisko, které jej citlivě reflektuje za uvážení všech dostupných informací. Naše pracoviště má díky těmto zkušenostem prostor pro poskytnutí doporučení, která mohou následně pomoci takovým náročným situacím předcházet. Pojmenování slabých míst za účelem zlepšení sociálního bezpečí na Masarykově univerzitě je dle nás jedno z nejdůležitějších posláních našeho pracoviště. Z podání obdržených v roce 2023 můžeme proto vysledovat následující nejzásadnější doporučení.

Doporučení v personální oblasti

- Univerzita by jako zaměstnavatel měla svým zaměstnankyním a zaměstnancům **transparentním způsobem podávat informace týkající se jejich pracovního poměru** – konkrétně (i) řádně informovat o proběhnuvších organizačních změnách mj. zaměstnankyně či zaměstnance na rodičovské dovolené a (ii) jasně a srozumitelně sdělovat důvody pro neprodloužení pracovních poměrů.
- Osoby s personálními kompetencemi by měly vždy **odpovědně zvážit**, zda **zasílání výtek pro neplnění povinností z pracovního poměru** zaměstnancům/zaměstnankyním je v dané situaci skutečně nutné. **Vytýkací dopisy by neměly být užívány k zastrašování zaměstnankyň a zaměstnanců**, a už vůbec by neměly obsahovat tvrzení, která neodpovídají objektivním okolnostem celé věci.
- Univerzita by jako zaměstnavatel měla **jednoznačně nastavit pravidla i pro neakademické zaměstnankyně a zaměstnance** (např. úklidový personál) ohledně výkonu práce při zástupu za dlouhodobě nemocné kolegyně a kolegy, aby se předešlo nedorozuměním a byly jasně stanoveny role a povinnosti zastupujících osob.
- Univerzita by jako zaměstnavatel měla **jednoznačně nastavit pravidla pro externí vyučující** mj. ohledně jejich odměňování pro případ, že výuku paralelně vede jak hostující lektor ze zahraničí, tak tuzemský externí lektor, aby bylo zaručeno spravedlivé odměňování a nedocházelo ke zbytečným nedorozuměním.

- **Osoby ucházející se o zaměstnání na univerzitě** by měly být po rozhodnutí o úspěchu/neúspěchu ve výběrovém řízení **bezodkladně informovány o jejich výsledku** ve výběrovém řízení.
- Na **vedoucí pozici** by měla působit osoba, která je nejenom mezi zaměstnanými uznávanou autoritou a osobou, která má dobré organizační schopnosti, ale zároveň **musí jít o osobu, která se svými podřízenými dokáže profesionálně komunikovat a vytváří na pracovišti příjemné pracovní prostředí**. Profesionální komunikační dovednosti osob působících na vedoucích pozicích jsou důležitým předpokladem pro výkon takové funkce, jelikož empatickou, efektivní, lidskou a vyváženou komunikací se lze vyhnout nedorozuměním a případným dalším problémům. Vedoucí pracovníci zároveň musí umět naslouchat, být empatičtí a asertivní, musí umět přijímat názory druhých a vytvářet takové prostředí, ve kterém se jim jejich podřízení nebojí dát negativní zpětnou vazbu. Vedoucí pracovišť by zároveň neměli zneužívat svého postavení, ale měli by vytvářet bezpečné, netoxické prostředí.
- Vedení fakult či jiných HS, osoby ve vedoucích pozicích, personální oddělení fakult či jiných HS by měly **pozorně sledovat**, zda na jednotlivých pracovištích nevznikají, či již nevznikly, tzv. toxické vztahy. Neustále se **opakující konfliktní situace** na pracovišti totiž mohou být určitým varovným signálem, že se na pracovišti **může postupem času vyvinout tzv. toxické prostředí**, tj. nezdravé, konfliktní nebo jinak problematické vztahy.
- Především vedení fakult a osoby ve vedoucích pozicích, ve spolupráci s personálními odděleními, by se měly mj. **soustředit na to, jak vytvářet na univerzitě příjemné pracovní prostředí**, které je opakem prostředí toxického. Toxické vztahy na pracovišti totiž snižují sebevědomí zaměstnanců/zaměstnankyň, jejich pohodu a v konečném důsledku mají negativní vliv i na produktivitu zaměstnaných a zvyšují jejich fluktuaci. V zásadě platí, že **proaktivní přístup a investice do pohody zaměstnaných mohou mít pozitivní dopad na celkovou produktivitu, morálku týmu a dlouhodobý úspěch organizace**. Zároveň platí, že **pozitivně vnímaná kultura na pracovišti působí dobře navenek** a může univerzitě **přinášet dobře motivované nové pracovníky** a mj. tak posilovat dobré jméno univerzity.

Doporučení v oblasti kontaktu se studujícími

- **Vyučující by měli dokázat rozlišit hranici mezi profesním a osobním životem**, aby do profesionálního vztahu se studujícími nevnášeli osobní záležitosti. Je potřeba si uvědomit, že v mnoha případech, kdy se vyučující pokouší se studujícími navázat osobnější kontakt, se studující necítí komfortně, avšak vzhledem k jejich postavení vůči vyučujícím nemají odvahu vymezit se a některé nabídky i odmítnout.
- **Vyučující při neformálních setkáváních se studujícími neztrácí roli vyučujících**. Tuto skutečnost by si měli vyučující uvědomovat, mít nad sebou kontrolu a respektovat studující.
- **Vyučující by neměli od studujících požadovat** (ať svou pasivitou či aktivitou), **aby studující překračovali vydefinované vztahy** a už vůbec ne proto, aby tím dosáhli uznání studijních záležitostí.
- **Studující mají** dle Studijního a zkušebního řádu MU **právo na nahlédnutí do hodnocení písemných prací**. Takové právo musí být dodržováno bez rozdílu, a to zejména proto, aby měli studující možnost poučit se z vlastních chyb a byla zachována transparentnost hodnocení.
- Vyučující by měli **respektovat postupy nastavené střediskem Teiresiás** pro studující se specifickými nároky.
- **Kontrola studujících** ze strany vyučujících při závěrečném testování **by měla být přiměřená a zároveň musí zachovávat důstojnost studujících**. Měl by být dohodnut jednotný postup v případě provádění kontrol chytrých zařízení či jiného soukromého majetku studujících a zároveň kladen důraz na to, aby v průběhu takových kontrol byla vždy zachována důstojnost studujících.
- HS by se měla se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi dohodnout na **vhodných principech komunikace ze strany vyučujících v případě, že dojde k „vyhroceným“ situacím v průběhu ukončení předmětu**, tedy v případě, kdy dojde k narušení ukončení předmětu z důvodů sporů mezi vyučujícími, studujícími či studujícími a vyučujícími. Účelem takových opatření by měla být deeskalace a zachování vhodného prostředí pro ukončení předmětu.
- Ve chvíli, kdy se vyčerpají možnosti řešení dané situace, **by neměla být komunikace se studujícími (ale i se zaměstnanými) ukončována odmlčením se** jedné ze stran, nýbrž jasným a transparentním komunikováním důvodů ukončení komunikace.

- Doporučujeme, aby, pokud je to objektivně možné, **při druhém pokusu o zvládnutí SZZ bylo složení hodnotící komise v maximální možné míře odlišné od komise původní**, aby se zachovala co možná nejvyšší míra objektivnosti posouzení kompetencí uchazeče o akademický titul.
- Zahraniční oddělení HS, stejně jako vyučující, by měla **jasně a transparentně komunikovat se zahraničními studujícími**, přičemž by měla brát v úvahu, že ani pro jednu stranu nemusí být anglický jazyk nativním jazykem, tedy že míra porozumění může být u různých studujících i zaměstnankyň a zaměstnanců univerzity různá. Proto by se měla pokusit o vyšší míru trpělivosti a aktivně si ověřovat, zda jejich vysvětlení, zejména vysvětlení poskytovaná studijními referenty, bylo pochopeno.
- Úroveň výuky v **anglickém jazyce v mezinárodním programu by měla být vysoká**, a to bez ohledu na to, zda je studující rodilý mluvčí či nikoliv. Úroveň anglického jazyka studujících nemůže určovat úroveň jazyka vyučujících, ani nemůže být omluvou pro nízkou úroveň anglického jazyka vyučujících. Vzhledem ke kvalitě vzdělávání a rovnému přístupu ke studujícím nelze akceptovat ani to, aby testy v anglickém jazyce mezinárodního programu obsahovaly česká slova.
- Doporučujeme, aby v případě prezenčního zkoušení vč. SZZ vyučující zajistili **přiměřený dohled nad průběhem zkoušky, kolokvia či zápočtu**. Doporučujeme proto **nenechávat studující o samotě**, aby se zamezilo zneužívání situace především pro opisování odpovědí.
- Vyučující by ve výuce **neměl poukazovat na etnickou příslušnost studujících**.

Doporučení v oblasti systému nastaveného na MU

- HS by měla dbát na to, aby měli studijní referentky a referenti (případně další relevantní osoby HS) **dostatečné informace o agendě střediska Teiresiás**. Je totiž z povahy jejich zaměstnání žádoucí, aby v případě potřeby věděli, kam studující odkázat, pokud trpí např. psychickými či jinými problémy, které jim narušují studium.
- Při pořádání dobročinné akce by měly být **všechny podmínky pro účast na dané akci písemně dány a srozumitelně komunikovány zájemcům o účast**, aby se předešlo nedorozuměním.
- Při **vypočítávání lhůt** pro omluvení studujících z výuky či zkoušky **by měla studijní oddělení využívat automatizovaný systém**, aby se předešlo lidské chybě při výpočtu.

Doporučení všem členům univerzitní obce

- Ani na akademické půdě **nelze bezmezně obhajovat jakékoli projevy akademickými svobodami a svobodou projevu**, jelikož ty jsou omezeny mj. právem na ochranu osobnosti. Pomluva, a to jak ze strany zaměstnaných, tak ze strany studujících, by neměla být tolerována.
- **Studující i zaměstnaní by se měli chovat dle standardů univerzity a Etického kodexu MU**. V případě, že tak nečiní, je možné vůči jejich chování podat podnět na etickou či disciplinární komisi.

ZÁVĚREČNÉ SLOVO

Na závěr bychom se chtěli podělit o pozitivní vlnu reakcí, kterou vyvolalo zřízení našeho pracoviště. Ze strany většiny oznamujících osob vnímáme velkou vděčnost za možnost jejich situaci začít řešit s nezávislým subjektem. Vděčné jsou často i osoby, s kterými se setkáváme v průběhu šetření, jelikož jsme schopni poskytnout či zprostředkovat pohled, který v dané situaci nevzaly v úvahu a poskytnout prostor pro reflexi. S pozitivními ohlasy se setkáváme i při různých příležitostech prezentování našeho pracoviště studujícím a zaměstnaným (privátoviny, orientační týdny a vzdělávání o respektu na akademické půdě).

Nejlépe vnímání zřízení našeho pracoviště vystihl jeden oznamovatel, který řekl: „Moc poděkujte panu rektorovi, že zřídil to vaše pracoviště! Je to super, že tady jste!“

**MASARYKOVA
UNIVERZITA**