

SHRNUTÍ STANOVISKA OMBUDSMANKY UK

PODNĚT č. 59/2024

Předmět:

Bývalé zaměstnankyně UK se obrátily na ombudsmanku se svou zkušeností nevhodného chování ze strany bývalé vedoucí tohoto subjektu. Podavatelky žádají skrze další svědectví o šetření podnětu a přijetí adekvátních opatření vůči bývalé vedoucí.

Vyhodnocení podnětu:

Celkem se na ombudsmanku obrátilo 19 osob. Vzhledem k vysoce reaktivní povaze podnětu a k počtu osob, které sdílely podobnou zkušenost, je tak krajně nepravděpodobné, že by podavatelé podnětů a další **dotčené osoby jednali záměrně s cílem poškodit jejich bývalou vedoucí.**

Jakkoli je obsah obdržených svědectví až na výjimky historický a postihuje poměrně široké časové pásmo, jeví se jako dostatečně **věrohodný a vnitřně konzistentní**. V popisech chování bývalé vedoucí lze pozorovat v čase **srovnatelné vzorce chování**, které u dotčených osob navozují stavy **silné psychické nepohody**, u některých dokonce stavy **středně silného traumatu** (např. pláč na pracovišti, účelové vyhýbaní se místům, se kterým měli bývalou vedoucí spojeny). To dokládá i fakt, že mnohé dotčené osoby si své zkušenosti i po tak dlouhé době vybavují s **vysokou emoční intenzitou**.

Alarmující je dále skutečnost, že v průběhu let, kdy bývalá vedoucí působila v řídicích funkcích, bylo **opakovaně na její chování poukazováno** a přestože byly ze strany zaměstnanců podávány četné stížnosti, **dotčené osoby nenašly u svých nadřízených zastání**. To nutně vede k zamyšlení, kolik dalších osob získalo za doby svého působení na části UK podobnou zkušenost jako podavatelé podnětu, ale neměli možnost nebo vůli na ni upozornit.

Obsah předloženého podnětu nijak nepopírá, že pracovní úsilí bývalé vedoucí bezesporu v jistém ohledu vedlo k dosažení očekávaného výkonu, a tím **faktickému rozvoji pracoviště**. Na základě četných svědectví je však namístě se domnívat, že k tomu bývalá vedoucí využívala prostředky, které mnozí chápali jako **manipulativní, ohrožující a nefér**. Takovým svým chováním, které ani zpětně nereflektuje, mohla paradoxně efektivní rozvoj pracoviště spíše blokovat než ho podněcovat. V důsledku jejího působení totiž pracoviště **opouštěli zaměstnanci, kteří zde chtěli využít svůj odborný a lidský potenciál**.

Po jednotkách let, které mnohé zaměstnance a zaměstnankyně dělí od zkušeností, která obdržená svědectví zakládají, je prakticky **nemožné vést šetření v podmínkách přítomnosti**. To, co ovšem tento skupinový podnět umožňuje, je chápat tyto historické události jako **klíčovou příležitost k učení, vzájemnému zcitlivování se a přesvědčování o tom, že takové chování v prostředí na části UK (i kdekoli jinde na univerzitě) nelze tolerovat**. Předložený podnět nás má také vést k zamyšlení o **dostupnosti podpory** pro dotčené osoby v podobných situacích, o **profesionalitě těch**, kteří jsou lege artis pověřeni se stížnostmi tohoto druhu v týmech zabývat. Má nás také nutit **se zastavit a projevit lítost** s těmi, kterým profesionální podpora na jejich historické volání o pomoc nebyla poskytnuta.

Navržená doporučení:

Na základě výše uvedeného stanoviska ombudsmanka vedení dotčené součásti UK doporučila, aby projevilo přiměřené zadostiučinění těm, kteří se cítí být zacházením ze strany bývalé vedoucí dotčení; informovat o výsledcích šetření; vytvořit podmínky pro to, aby zaměstnanci procházeli školením v oblasti sociálního bezpečí a zajistit vzdělávací příležitosti pro další rozvoj kvalitního prostředí a vztahů a průběžně vyhodnocovat klima na pracovišti a důsledně se zabývat výsledky takových šetření.

Bývalé vedoucí ombudsmanka doporučila, aby projevila přiměřené zadostiučinění těm, kteří se cítí být jejím chováním dotčení.

Datum vyhotovení vlastního stanoviska: 24. 3. 2024