



**Univerzita
Karlova**

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

z oblasti výkonu činnosti univerzitní ombudsmanky
a ombudsov na fakultách a součástech UK

za rok 2025

Předkládá: kancelář univerzitní ombudsmanky
(Kancelář rektorky UK)

A. Závěrečná zpráva z činnosti ombudsmanky Univerzity Karlovy za rok 2025

1. Obecně o pozici a činnostech ombudsmanky

Pozice univerzitního ombudsmana je zřízena od 1. 1. 2022 na podkladě Opatření rektora č. 28/2022 ve znění OR č. 2/2024. Čl. 3 tohoto opatření definuje základní oblasti činností univerzitního ombudsmana.

Univerzitní ombudsman se při výkonu činností opírá o **relevantní celouniverzitní a fakultní předpisy a koná v souladu s nimi**. Využívá také spolupráce s jednotlivými odbory RUK (zejm. právní odbor, odbor pro studium a záležitosti studentů, UK Point, ekonomický, personální a mzdový odbor aj.) a univerzitními orgány (zejm. Rada pro rovné příležitosti, Etická komise UK aj.). Univerzitní ombudsmanka je členkou nebo hostující členkou některých kolektivních orgánů UK – rozšířeného kolegia rektorky, Rady pro rovné příležitosti, komise rektorky pro studium studentů se zdravotním postižením aj.

Ombudsman působí na Univerzitě Karlově v široké, složité oblasti **sociálního bezpečí**. To je vymezeno jako stav prostředí, ve kterém je chování a jednání všech přítomných přirozeně vedeno principy kolegiality, integrity, rovnosti, respektu, otevřenosti a pozornosti k ostatním, a kde jakákoliv forma nežádoucího chování, zastrasování, agrese, šikany nebo diskriminace je považována za nepřijatelnou. Stav sociálního bezpečí zásadním způsobem ovlivňuje kvalitu výuky, vědy i každodenní chod univerzity.

Ombudsman se zabývá především **šetřením podnětů nevhodného chování**. Ty se snaží identifikovat, pojmenovávat a svými doporučeními napravovat a podobným v budoucnosti předcházet. Další agendou ombudsmana je **navrhování a vytváření systémových opatření na podporu sociálního bezpečí**. Třetí pilířovou agendou univerzitního ombudsmana je **vzdělávací, metodická a supervizní podpora ombudssob** nebo osob v obdobných pozicích na fakultách a součástech univerzity. Vně univerzity ombudsman usiluje o **systematický rozvoj podmínek sociálního bezpečí napříč vysokými školami v ČR**, a to ve vzájemné spolupráci. O dění v těchto dílčích agendách bude blíže referováno níže.

2. Personální zajištění činností univerzitní ombudsmanky

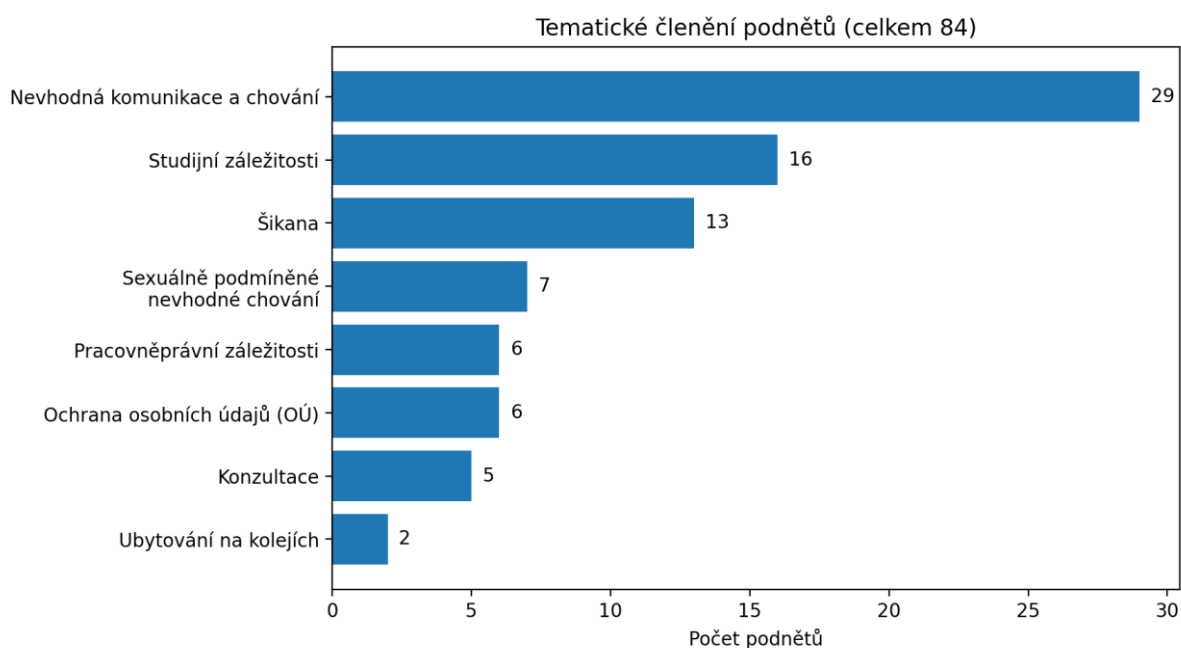
Výkon činností ombudsmana dle výše uvedeného opatření zabezpečuje od 1. 1. 2023 PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D. na plný pracovní úvazek. Do srpna 2024 vykonávala pozici koordinátorky činností kanceláře ombudsmanky na plný pracovní úvazek Mgr. Monika Čajko Eibicht, Ph.D., od srpna 2024 tuto pozici rovněž na plný úvazek zastává Mgr. Nella Solis (t.č. na mateřské dovolené) a od dubna 2025 Mgr. Alice Rytychová.

Tým kanceláře ombudsmanky v souvislosti s projektem ESF+ (doba realizace 2024–2028) se skládá z expertních členů zastupující odbornosti, jako je právo, mediace, public relations, sociologie atd.). Součástí týmu je rovněž proměnlivá skupina lektorů a lektorek a dvě supervizorky. Kancelář univerzitní ombudsmanky sídlí na adrese Celetná 20, Praha 1, m. č. 501.

3. Agendy kanceláře ombudsmanky

A. Případová práce

V roce 2025 přijala univerzitní ombudsmanka 84 podnětů. Z toho 39 podnětů bylo podáno studujícími, 31 podnětů pracujícími, 14 podnětů podaly osoby vně univerzity. Z hlediska obtížnosti dominují případy střední závažnosti (stupeň 2 a 3 z možných 5). Ty vyžadují střednědobou poradenskou podporu a opakované intervence směřující k jejich řešení. V roce 2025 vydala ombudsmanka rozsáhlejší závěrečná stanoviska k 9 řešeným podnětům. Takto ukončené podněty potencují vývoj systémových opatření v oblasti sociálního bezpečí. Obrázky č. 1 prezentuje nejčastěji řešená témata.



Obrázek č.1 – témata přijatých podnětů

B. Podpora sociálního bezpečí na UK skrze systémová opatření

Na rizika, která jsou identifikována na skupinové úrovni v rámci případové práce, je reagováno také prostřednictvím tzv. systémových opatření. Ta mají za cíl předcházet dalšímu výskytu nežádoucího, nevhodného chování a předvídat rizika, která mohou kvalitu sociálního bezpečí na univerzitě nepříznivě ovlivňovat.

V této agendě univerzitní ombudsmanky lze identifikovat 3 typy činností:

1. vývoj původních systémových opatření pro oblast sociálního bezpečí,
2. expertní připomínkování systémových opatření, které v sobě zahrnují otázky sociálního bezpečí (např. revize jednacího řádu Etické komise UK),
3. vybrané expertní konzultace pro jiné vysoké školy (související zejména se zaváděním a fungováním pozic ombudsmanů, šetřením složitých případů).

První uvedený typ činností představuje nejširší část agendy. V jejím rámci došlo v roce 2025 k přípravě a/nebo realizaci řady opatření.

- **Vydání tzv. velkého stanoviska univerzitní ombudsmanky: Blízké vztahy na akademické půdě.** V květnu 2025 byl zveřejněn **text prvního tzv. velkého stanoviska**, které kancelář ombudsmanky UK zpracovala ve spolupráci s kanceláří ochránkyně práv MUNI. Text byl vydán v českém a anglickém jazyce. Je dostupný online i v tištěné podobě.
- **Příprava tzv. velkého stanoviska univerzitní ombudsmanky: Školení studujících v oblasti sociálního bezpečí UK** (ve spolupráci s ochránkyní práv MUNI, JUDr. Evou Janovičovou, ombudsmankou UHK, Mgr. Bc. Veronikou Stříteckou a ombudsmankou OU, Mgr. Nikolou Kostlánovou, Ph.D.). Po celý rok 2025 probíhala příprava dalšího velkého stanoviska, jehož cílem je konceptualizovat téma edukace studujících v otázkách sociálního bezpečí, tedy pojmenovat obsah takového školení, vymezit jeho možné formy, nastínit dílčí eticky složité otázky apod. Zveřejnění textu se očekává v r. 2026.
- **Příprava standardů ombudsmanské práce:** Tým kanceláře rozpracovává deset klíčových standardů ombudsmanských činností. Jejich dokončení se očekává na konci r. 2026.
- **Vytvoření PR strategie komunikace kanceláře univerzitní ombudsmanky:** ta má primárně vést k zajištění lepší dostupnosti služeb a zvýšení informovanosti v jednotlivých tématech sociálního bezpečí a prevence nevhodného chování. ke zvýšení povědomí o pozici univerzitní ombudsmanky mezi studujícími i pracujícími UK. PR aktivity na sociálních sítích cílí také na ostatní odbornou/laickou veřejnost, a budují tak dobré jméno univerzity.
- Příprava **sociologického šetření stavu sociálního bezpečí** na UK mezi studujícími a pracujícími. Sběr dat proběhne v první polovině r. 2026. Následovat bude vyhodnocení dat a kvalitativní část šetření.
- **Příprava a realizace kampaně prevence nevhodného chování:** ve spolupráci s fakultami a součástmi UK byla na podzim formou videospotů publikovaných na sociálních sítích realizována **kampaně prevence nevhodného chování tematizující různé oblasti nevhodného chování v prostředí univerzity**. Součástí kampaně byly i tiskové materiály ve formě plátek, samolepek a plakátů.
- **Příprava a realizace uceleného vzdělávacího programu:** kancelář ombudsmanky realizovala **pilotní program rozvoje týmové spolupráce** pracovníků děkanátu Lékařské fakulty v Plzni. Program, který byl zaměřen na posílení klíčových manažerských dovedností, obsahoval čtyři jednodenní vzdělávací moduly a individuální zpětnou vazbu.
- **Zpracování rešerše etických kodexů veřejných vysokých škol v ČR:** tento písemný materiál bude podkladem pro revizi stávajícího Etického kodexu UK.

C. Podpora ombudssob na fakultách a součástech UK

Podpora fakult v oblasti ochrany práv studujících a pracujících je klíčovou agendou univerzitní ombudsmanky. Přestože není zcela jasně definován vztah mezi **univerzitní ombudsmankou a tzv. kontaktními osobami na fakultách**, těžiště podpory fakult spočívá v jejich **metodické a koncepční podpoře**. Ta byla v roce 2025 realizována těmito způsoby:

- **vzdělávací a kazuistické semináře** pro kontaktní osoby (v rozsahu minimálně 4 hodin každý, celkem za rok 2025 proběhlo 6 seminářů), témata např.: šetření podnětů nevhodného chování, výsledky činnosti ombudssob, techniky vedení rozhovorů, zvládání náročných situací.

- **osobní konzultace** ombudsmanky s kontaktními osobami na fakultách a součástech, které se týkaly především šetření stížností, přípravy systémových opatření apod.,
- **skupinové supervize** pro kontaktní osoby (v rozsahu 3 hodin každé setkání, celkem za rok 2025 proběhlo 5 supervizí). Kontinuálně byly nabízeny i individuální supervize.

4. Popularizace a propagace činností univerzitní ombudsmanky

V průběhu roku 2025 se uskutečnilo několik **mediálních výstupů ombudsmanky** skrze veřejnoprávní i soukromá média (např. Český rozhlas, TV Nova, DVTV, časopis Heroine). Veškerá mediální vystoupení jsou propagována na webových stránkách kanceláře ombudsmanky a na sociálních sítích. Univerzitní ombudsmanka postupně zveřejňuje komunikované obsahy také na **vlastním instagramovém účtu (@ombudsmanka_uk)**, který svěřenou agendu uceleně prezentuje.

Další neméně důležitou součástí práce ombudsmanky je i **propagace činnosti a prezentování činností ombudsmanky** na jednotlivých odborných grémiích či veřejně přístupných diskusních platformách v ČR i zahraničí. V této souvislosti stojí za zmínku účast na **mezinárodní konferenci ENOHE (European Network of Ombuds in Higher Education)**, aktivní účast na **konferenci pořádané Asociací firemních ombudsmanů**, opakované aktivní účasti na odborných diskusích k otázkám sociálního bezpečí na půdě MUNI, aktivní účast na přípravě a realizaci workshopu k tématu **edukace studujících v otázkách sociálního bezpečí** ve spolupráci s MUNI.

5. Zdroje financování

K financování nákladů na činnosti ombudsmanky byly alokovány interní, institucionální zdroje, stejně jako zdroje projektové. V roce 2025 byly čerpány prostředky z Programu podpory rozvoje vysokého školství a z projektu ESF+ na UK.

6. Rozvoj činností v roce 2026

V roce 2026 bude zachována výše popsaná koncepce agend kanceláře univerzitní ombudsmanky. Počítá se s dalším posilováním a rozvojem dílčích oblastí a agend.

Univerzitní ombudsmanka bude dále rozvíjet **systémová opatření zacílená na posilování bezpečného, ohleduplného a neohrožujícího prostředí**. Půjde zejména o realizaci sociologického šetření v oblasti psychosociálního bezpečí mezi zaměstnanými osobami a studujícími, dále o dokončení a propagaci velkého stanoviska ke vzdělávání studujících v sociálním bezpečí, zpracování standardů činností ombudsmanské práce, vymezení hodnotících kritérií uplatňovaných při sledování kvality ombudsmanských činností apod.

Kancelář bude dále rozvíjet podporu poskytovanou ombudsmankám na jednotlivých fakultách a součástech, a to prostřednictvím **metodických, kazuistických a věcně zaměřených seminářů**, a **skupinové či individuální supervizní podpory**.

Ve spolupráci s ostatními složkami univerzity je rovněž ve výhledu uskutečnit kroky směřující k revizi Etického kodexu UK na podkladě již vytvořené rešerše etických kodexů veřejných vysokých škol v ČR. Pokračovat budeme v rozvíjení spolupráce s ostatními veřejnými vysokými školami, a to zejména v oblasti vývoje systémových opatření příznivě ovlivňujících kvalitu sociálního bezpečí.

Zdroj: vlastní evidence činnosti

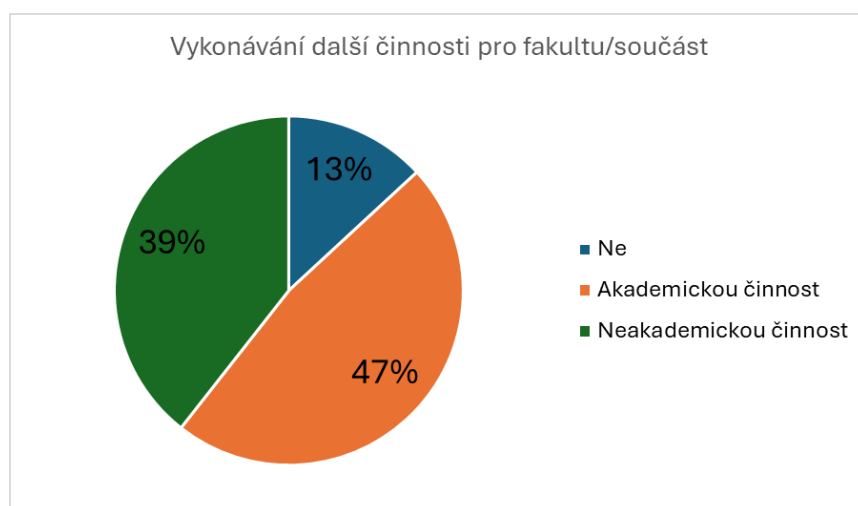
B. Závěrečná zpráva z činnosti fakultních ombudsosob za rok 2025

V současné době mají všechny fakulty a některé vybrané součásti univerzity (CERGE-EI, Koleje a menzy) svou tzv. **kontaktní osobu – ombudsosobu**. Tyto pozice se obsazují se na podkladě Opatření rektora č. 28/2022 ve znění OR č. 2/2024. Činnost ombudsosob závisí zejména na **podmínkách konkrétní fakulty/součásti** a také **na míře podpory** ze strany vedení fakulty/součásti. Na 14 fakultách/součástech působí jedna ombudsosoba, na ostatních jsou na této pozici zaměstnané dvě osoby, které se většinou věnují zvláště studujícím a zvláště zaměstnaným. Na 2. LF působí ještě třetí ombudsosoba pro studující v anglickém jazyce. Na FSV podporu svým kolegům a kolegyním poskytují studentské ombudsosoby (jedna za každý institut).

Ve spolupráci mezi univerzitní ombudsmankou a fakultními ombudsosobami byla významná pozornost věnována dalšímu **rozvoji znalostí a dovedností** kontaktních osob, stejně jako poskytování metodické a supervizní podpory. Spolupráce byla realizována prostřednictvím pravidelných metodických konzultací, pracovních setkání, vzdělávacích seminářů připravovaných na míru a průběžných metodických konzultací. Z výsledků evaluace vzdělávací činnosti vyplývá, že uvedená podpora byla pro výkon činnosti ombudsosob na jednotlivých fakultách a součástech univerzity **zcela zásadní**.

1. Obecně o pozici a činnostech fakultních ombudsosob¹

Činnost většiny ombudsosob je **regulována vnitřním předpisem (zejména opatřením děkana/ky)** fakulty/součásti (tento předpis aktuálně chybí na HTF, ETF, PŘF a FHS). Fakultní ombudsosoby jsou **často interními zaměstnanci**, ostatní jsou zaměstnány na DPP/DPČ, či jako OSVČ nebo svou činnost vykonávají nad rámec svého jiného pracovního úvazku. Pozice jsou dotovány úvazky různé výše. Naprostá většina ombudsosob vykonává pro svou fakultu/součást kromě pozice ombudsosoby ještě **další činnost**, a to neakademickou (9), nebo akademickou (11), což znázorňuje graf č.1 níže.



Graf č.1

¹ Z fakult a součástí UK v uvedených datech chybí informace z Lékařské fakulty v Hradci Králové a z Pedagogické fakulty, které se v roce 2025 nepodařilo obsadit místo ombudsmana. Celkem tedy závěrečná zpráva pracuje s daty od 23 ombudsosob fakult/součástí včetně několika ombudsosob studentských.

Vedení fakulty či součásti jsou o činnosti ombudsosob informována prostřednictvím pravidelných či nepravidelných setkání nebo formou písemných zpráv, které shrnují řešené případy.

Činnost ombudsosob je financována ze **zdrojů fakulty**. Ombudsosobám je buď vyplácena pravidelná odměna ke mzdě nebo jejich činnost je honorována odděleně od pracovní smlouvy. V případě studentských ombudsosob je činnost odměněna formou stipendia. Většina fakultních ombudsosob poskytuje své služby pracujícím i studujícím. Pokud jsou na fakultě/součásti zaměstnány dvě osoby, věnují se těmto skupinám zvlášť.

2. Případová práce

V porovnání s univerzitní ombudsmankou evidují fakultní ombudsosoby podstatně **menší počet podnětů**, který se většinou pohybuje v řádu jednotek nebo nižších desítek případů. Některé fakulty evidují oproti ostatním vyšší počet přijatých podnětů, konkrétně je to Filozofická fakulta se 39 podněty, Koleje a menzy se 30 podněty, 1. Lékařská fakulta s 26 podněty, Matematicko-fyzikální fakulta s 25 podněty, Právnická fakulta s 19 podněty a Lékařská fakulta v Plzni s 18 podněty. Specifická byla situace na Katolické teologické fakultě, kde se řešily především pracovně právní záležitosti, a na Pedagogické fakultě, kde pozice ombudsosoby prakticky v roce 2025 nebyla obsazena.

Studující se nejčastěji obracejí na fakultní ombudsosoby s podněty týkajícími se nerovného zacházení v asymetrických vztazích (typicky mezi vyučujícími a studujícími), nevhodného chování mezi studujícími navzájem, záležitostí spojených se studijní agendou (zejména ukončení či přerušování studia, kvalita výuky) a také s žádostmi o podporu v oblasti studia studujících se speciálními potřebami. Podněty ze strany **pracujících** se nejčastěji týkaly šikany a jiného nevhodného chování na pracovišti, pracovněprávní problematiky a problematiky mezilidských vztahů v pracovním kolektivu.

Většina ombudsosob nemá předepsaný stanovený postup, kterým se při své případové práci řídí. Řada z nich nicméně k šetření podnětů využívá **metodiku šetření podnětů**, kterou vypracovala kancelář univerzitní ombudsmanky, či se řídí **interním předpisem** (např. na FSV Řád studentských ombudsosob). FF UK postupuje podle interní metodiky ombudskanceláře. Zároveň ombudsosoby uváděly, že pro postup v šetření podnětů využívají poznatky získané během vzdělávacích a metodických seminářů a z konzultací s univerzitní ombudsmankou.

3. Podpora systému

Většina ombudsosob zatím nepřistoupila k zavedení **opatření s významným skupinovým dopadem**. Důvodem může být skutečnost, že jejich role dosud nejsou plně integrovány do struktur jednotlivých fakult či součástí, případně také nedostatečný počet zaznamenaných podnětů, které by potřebu takových opatření signalizovaly. V roce 2025 nicméně bylo realizováno několik **systémových opatření** v prostředí fakult a součástí. Příkladem může být například vznik vnitřního předpisu/opatření, organizace mimoškolních aktivit, vymezení se kyberšikaně, podpora studujících při zavedení nového kurzu, zavedení transparentního systému pro přidělování pedagogických praxí studentům či podíl na formulaci "etického kodexu" seznamovacích kurzů. Reflektováno bylo i zavedení povinného školení pro zaměstnance v oblasti sociálního zabezpečení.

O své činnosti informuje řada ombudsosob fakult/součástí různými způsoby. Směrem ke studujícím a zaměstnaným tak činí prostřednictvím **webových stránek a sociálních sítí, plakátů, letáků, závěrečných zpráv či osobně**, například na seznamovacích kurzech. Ombudsosoby využívají k propagaci své role také plakaty a další materiály z kampaně prevence nevhodného chování „*Nejste na to sami*“.

4. Hodnocení roku 2025 a plány na rok 2026

Ombudsosoby v uplynulém roce pozitivně hodnotí zejména **úspěšné smírné vyřešení řady často dlouhodobých případů a sporů**. Příznivě je rovněž hodnoceno upevnění postavení ombudsosob a rozvoj stabilní spolupráce s jednotlivými pracovišti a vedením fakult. Kladně byla hodnocena také realizace kampaně zaměřené na prevenci nevhodného chování na fakultě, kterou iniciovala kancelář ombudsmanky. Současně pokračovalo úsilí o zřízení pozice ombudsosoby pro zaměstnance FSV.

U jednotlivých kontaktních osob přirozeně došlo k **neuskutečnění některých původně vytyčených cílů**. Zmiňována byla zejména nedostatečná PR strategie a nedostatek prostoru věnovat se případům systematicky. Řadu plánovaných činností si tak ombudsosoby přenáší do dalšího období (např. vznik vnitřního předpisu upravujícího pozici ombudsosoby, pravidla chování studujících v roli vedoucích seminářů).

Plány ombudsosob na rok 2026 jsou zaměřeny především na **zviditelnění a posílení jejich role**, a to ať už formou prezentace činnosti na webových stránkách a sociálních sítích, tak formou osobní propagace na dané fakultě/součásti (např. na seznamovacích kurzech). V plánu mají rovněž **seberozvoj a vzdělávání** potřebné pro jejich pozici. Některé ombudsosoby sdílí potřebu personálního posílení své pozice.

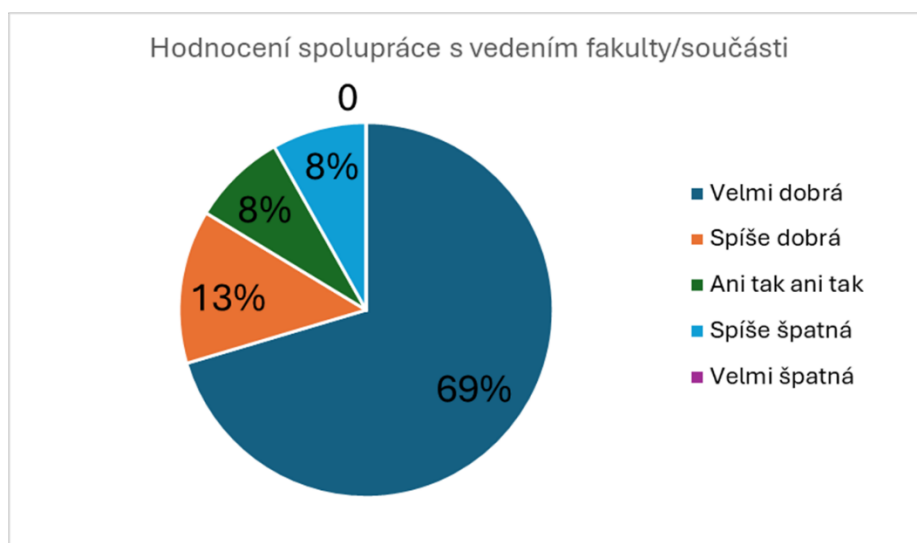
5. Očekávání od spolupráce s kanceláří univerzitní ombudsmanky

Ombudsosoby hodnotily **vzdělávání realizované prostřednictvím kanceláře univerzitní ombudsmanky** jako velice přínosné. Příležitost k pravidelnému setkávání, vzájemné konzultaci a sdílení dobré praxe je pro ně velmi důležité. Oporou jsou pro ně rovněž metodické materiály vydávané kanceláří ombudsmanky. Velmi pozitivně ombudsosoby hodnotí možnost bezplatně se **obracet na experty z oblasti pracovního práva a trestné činnosti**. Tuto možnost mají současně i podavatelé podnětů.

V dalším vzdělávání by **ocenily témata**, jako je práce s konkrétními tématy (např. sexuální obtěžování, šikana, studijní témata, mocenská dynamika aj.), metodické postupy (jak vést případ, práce s lidmi v nadřazených pozicích aj.) nebo komunikační vybavenost (rozhovor s náročným klientem, jak na agresi, digitální komunikace, aktivní naslouchání, nonverbální komunikace aj.). Ombudsosoby projeví rovněž zájem o účast na kazuistických seminářích. Kladně hodnoceno je rovněž poskytování skupinové supervize, na které ombudsosoby oceňují zejména možnost nahlédnout na případ z jiného úhlu pohledu a společně hledat vhodné řešení.

6. Podpora pozice ombudsosob ze strany vedení fakult/součástí

Kladně hodnocena na je také **podpora**, kterou většina ombudsosob získává od svého vedení (dále viz graf č. 2 níže). Ombudsosoby zároveň při své činnosti spolupracují s řadou osob z jednotlivých fakult a dalších součástí instituce. Nejčastěji se jedná o členy a členky kolegií děkanů a děkanek, pracovníky a pracovnice studijních a právních oddělení a také o tajemnice a tajemníky.



Graf č. 2

Na druhou stranu práci fakultních ombudsosob **komplikuje** například **absence předpisu**, který by jejich agendu ukotvil a rámoval. Rovněž některé ombudsosoby vnímají nevyjasněnost kompetencí mezi ombudsosobou a dalšími součástmi či pozicemi na fakultě (typicky studijními proděkany). Nejčastěji však ombudsosoby zmiňovaly **časovou náročnost**, která souvisí s kumulací pracovních závazků a rolí na fakultě. Práce studentských ombudsmanů je navíc u některých z nich komplikována jejich nejasnou a slabou pozicí. Někteří se také setkávají s nedůvěrou a předsudky ze strany části kolegů/kolegyň, nedostatečnou komunikací ze strany vedení či neochotou ke spolupráci v rámci fakulty či její součásti.

Naopak jak již bylo uvedeno, pozitivně je hodnocena podpora poskytovaná **kanceláří univerzitní ombudsmanky**. Výše uvedená pravidelná setkávání, vzdělávací semináře a konzultace s otevřeným dialogem posilují postavení fakultních ombudsosob. To vše za podpory vedení fakult/součástí přispívá k udržení pozitivní atmosféry, zvyšuje efektivitu řešení problémů v akademickém prostředí a podporuje budování bezpečného, otevřeného a přátelského univerzitního společenství.

Zdroj: dotazníkové šetření mezi fakultními ombudsosobami

Výroční zprávu zpracovaly: PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D., Mgr. Alice Rytychová