



VETERINÁRNÍ UNIVERZITA BRNO

Sociální bezpečí na Veterinární univerzitě Brno (VETUNI)

VETUNI dbá o sociální bezpečí studentů, zaměstnanců i dalších osob zapojených do činností univerzity; zejména se jedná o zabezpečení práva na rovné zacházení a práva nebýt diskriminován.

Každý z VETUNI je povinen respektovat sociální bezpečí ostatních.

Vyznávané hodnoty

- rovné příležitosti bez rozdílů věku, pohlaví, náboženské či etnické příslušnosti, sociální a rodinné situace,
- otevřená a korektní komunikace bez podceňování, ponižování, nemorálního chování, nátlaku a jakéhokoliv znevažování,
- otevřené a nerušené podmínky a prostředí pro vzdělávání a vědu,
- akademická integrita (profesionální a morální jednání ve vzdělávání a vědě),
- tolerance,
- respekt,
- kolegiálnost.

VETUNI nepřípouští jakékoli formy diskriminačního jednání. Za diskriminaci považujeme i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Na koho se obrátit v případě, že máte za to, že Vaše sociální bezpečí bylo porušeno?

CENTRUM PRO SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ

Ombudsman pro sociální bezpečí
Zástupce ombudsmana

ombudsman@vfu.cz

[https://www.vetuni.cz/
Centrum-pro-socialni-bezpeci](https://www.vetuni.cz/Centrum-pro-socialni-bezpeci)

Centrum poradenství

<https://www.vetuni.cz/centrum-ppst>

Právní a personální oddělení

[https://www.vetuni.cz/
lide-na-vfu-brno?inst=61](https://www.vetuni.cz/lide-na-vfu-brno?inst=61)

Vedoucí pracovník

SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ

=

právo na rovné zacházení a právo nebyť diskriminován

STUDUJÍCÍ

(osoby zapsané ke studiu ve studijním programu)

ZAMĚSTNANCI

(osoby v pracovně právním vztahu, tj. pracovní smlouva, dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPČ))

ÚČASTNÍCI ČZV

(osoby účastníci se programů celoživotního vzdělávání)

ČLENOVÉ ORGÁNŮ

(členové orgánů VETUNI, kteří nejsou zaměstnanci, například externí člen vědecké rady)

DISKRIMINACE

„Takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

KONFLIKT

=

tvrzené porušení sociálního bezpečí

KONFLIKT

=

tvrzené porušení sociálního bezpečí

NEFORMÁLNÍ UROVNÁNÍ

Vyřešení konfliktu bez účasti orgánů univerzity a mimo stanovené procesy neformální dohodou.

MEDIACE

Vyřešení konfliktu formální dohodou na základě komunikace stran s podporou ombudsmana.

PODNĚT

Písemné předání konfliktu ombudsmanovi k prošetření a případně návrhu nápravného opatření.

Ombudsman

Ombudsman dohlíží na dodržování sociálního bezpečí. Ombudsman v oblasti sociálního bezpečí dále

- poskytuje pomoc a poradu stranám konfliktu i jinému, kdo se na něj obrátí,
- podílí se na neformálním urovnání konfliktu,
- podílí se na mediaci konfliktu,
- řeší podněty.

PODNĚT K DALŠÍMU ŘÍZENÍ

Etická komise

Etická komise dohlíží na dodržování Etického kodexu a řeší případné neetické chování, které je v rozporu s kodexem.

Disciplinární komise

Disciplinární komise projednává přestupky studentů – zaviněné porušení povinností stanovených zákonem, jiným právním či vnitřním předpisem.



Neformální urovnání

Neformální urovnání probíhá vzájemnou dohodou stran konfliktu.

Doporučení pro neformální urovnání

- Sdělení druhé straně konfliktu musí jasně definovat, jakým jednáním, kdy a kde bylo porušeno sociální bezpečí první strany.
- Komunikace by měla být věcná, srozumitelná a bez zbytečného obvinování a citového zabarvení.
- Komunikace ideálně probíhá v neutrálním prostředí a na veřejném místě.
- K úspěšnému a bezpečnému řešení je nutné určit hranice jednání, sdělit svá očekávání a navrhnout řešení.
- K řešení je možné přizvat ombudsmana nebo vedoucího.
- Komunikaci je možné vést podle situace i písemnou formou.
- Je vhodné vyhledat podporu a pomoc pro celé řešení konfliktu (v osobních vztazích, u ombudsmana, poradenského centra či personálního oddělení).

Mediace

Mediace probíhá na základě písemného vymezení konfliktu, které obsahuje popis konfliktu, jeho důsledky a návrh očekávaného řešení.

Řešení konfliktu probíhá pod vedením mediátora – ombudsmana. Pro úspěšné řešení konfliktu je nezbytná otevřenost a předání všech relevantních informací ombudsmanovi.

Cílem a ukončením mediace se je dohoda, která se uzavírá písemně.

Podnět

Podnět je třeba podat písemně a musí obsahovat

- vylíčení konfliktu,
- označení stran konfliktu nebo osob na konfliktu zúčastněných,
- vylíčení podstatných skutečností, jak mělo být porušeno sociální bezpečí, podpis toho, kdo podnět podává.

Podnět ombudsman prošetří a zjistí-li porušení sociálního bezpečí, navrhne opatření k nápravě. O výsledcích šetření vyrozumí toho, kdo podnět podal.