

Kód:	SR/7/2020
Druh:	SMĚRNICE REKTORA
Název:	Zásady politiky rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně
Organizační závaznost:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Datum vydání:	23. 4. 2020
Účinnost od:	23. 4. 2020
Vydává:	prof. Ing. Vladimír Sedlařík, Ph.D., rektor
Zpracoval:	Ombudsman, právní oddělení
Spolupracoval:	
Počet stran:	4
Počet příloh:	0
Rozdělovník:	Zaměstnanci UTB
Podpis oprávněné osoby:	prof. Ing. Vladimír Sedlařík, Ph. D., v. r.

ČÁST PRVNÍ

Článek 1 Úvodní ustanovení

- (1) Tato směrnice rektora vymezuje základní principy rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“), přičemž vychází z příslušných právních předpisů České republiky, zejména pak ze zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon).
- (2) Princip rovných příležitostí znamená potírání diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace a politického přesvědčení.
- (3) Tato směrnice rektora dále vymezuje základní zásady týkajících se rovných příležitostí žen a mužů, které jsou na UTB uplatňovány, a to jak v otázce pracovněprávních vztahů na UTB, tak v otázce přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy.
- (4) Prosazování a zajišťování skutečné rovnosti mezi muži a ženami je zahrnuto ve vnitřních předpisech a strategických dokumentech UTB a je součástí etických hodnot a norem, na kterých je UTB založena a které se promítají do všech činností UTB.
- (5) Zásady etického chování osob pracujících a studujících na UTB jsou zakotveny v Etickém kodexu UTB, který je přílohou Statutu UTB.

ČÁST DRUHÁ

Článek 2

Zásady rovných příležitostí mužů a žen

- (1) Pro zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy, aniž by se tato politika upřednostnila před kritériem kvality a schopností, UTB dodržuje zejména tyto zásady:
 - a) Genderová rovnost se uplatňuje ve všech procesech v oblasti řízení, institucionální a personální politiky, pedagogické a vědeckovýzkumné činnosti i ostatních činností UTB.
 - b) UTB provádí a podporuje opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů na všech úrovních a ve všech funkcích.
 - c) UTB zachovává politiku rovných příležitostí při přijímání do pracovního poměru i během dalších etap kariérního postupu.
 - d) UTB dbá na genderovou diverzitu výběrových a hodnotících komisí i řešitelských výzkumných týmů.
 - e) UTB činí opatření pro vyvažování pracovního a osobního života mužů i žen. Umožňuje pružné rozvržení pracovní doby, práci na částečný úvazek a podporuje zvýšení návratnosti po rodičovské dovolené. V interním hodnocení zohledňuje kariérní přestávku z důvodu rodičovství, dlouhodobé nemoci nebo péče o osobu blízkou.
 - f) UTB dbá na korektní psaný i mluvený projev, který nezesměšňuje, nezneviditelňuje a nediskriminuje osoby z hlediska pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace a politického přesvědčení.
- (2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminace se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
- (3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace, národnosti, světového názoru, státní příslušnosti a politického přesvědčení.
- (4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví je považována i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
- (5) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, rozhodnutí, kritéria či praxe je některá osoba oproti jiným znevýhodněna z důvodu pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace a politického přesvědčení.
- (6) Na UTB je nepřipustná jakákoliv diskriminace či jakékoliv nerovné zacházení.
- (7) Zvláště nepřipustné je na UTB sexuální a genderově podmíněné obtěžování, tzn. chování, které má sexuální povahu a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

- (8) UTB pravidelně shromažďuje údaje týkající se dosahování rovných příležitostí, analyzuje je za účelem sledování změn a poskytnutí podkladů pro další opatření v oblasti zajištění rovných příležitostí a opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací.
- (9) UTB provádí pravidelná hodnocení, popř. audity a šetření, na základě kterých vyhodnocuje, jakým způsobem jsou dodržovány zásady rovných příležitostí. Na základě výsledků těchto hodnocení pak event. činí opatření, která zajišťují zachovávání zásad rovných příležitostí a brání diskriminačnímu jednání.

Článek 3

Povinnosti osob působících na UTB ve vztahu k rovným příležitostem

- (1) Povinnosti osob pracujících a studujících na UTB ve vztahu k rovným příležitostem jsou upraveny v příloze Statutu UTB „Etický kodex UTB“. V této souvislosti jsou osoby pracující a studující na UTB povinny respektovat jedinečnost každého člověka bez ohledu na původ, etnickou příslušnost, rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci či náboženské a politické přesvědčení.
- (2) Povinnosti osob pracujících na UTB ve vztahu k rovným příležitostem jsou upraveny vnitřní normou UTB „Pracovní řád“.
- (3) Osoby pracující na UTB jsou v souvislosti s výkonem své práce povinny dodržovat zásady spolupráce s ostatními osobami pracujícími na UTB, dbát, aby nebyly narušovány mezilidské vztahy na pracovišti, dodržovat zásady rovných příležitostí mužů a žen a zdržet se jakéhokoliv diskriminačního chování.
- (4) Osoby působící na UTB ve vedoucích pozicích jsou povinny při stanovování a ukládání pracovních úkolů podřízeným zaměstnankyním a zaměstnancům, při organizaci, řízení a kontrole jejich práce postupovat tak, aby nedocházelo k porušování zásad rovných příležitostí ani k žádné jiné formě diskriminace.
- (5) Každá osoba působící na UTB ve vedoucí pozici odpovídá za to, že na jí vedeném pracovišti nedochází k porušování zásad rovných příležitostí ani k žádné jiné formě diskriminace. Za tímto účelem činí průběžně vhodná opatření.

ČÁST TŘETÍ

Článek 4

Postup při porušování zásad rovných příležitostí

- (1) V případě porušení práv a povinností vyplývajících ze zásad rovných příležitostí a v případě diskriminačního chování (dále společně jen „diskriminační jednání“), je osoba dotčená diskriminačním jednáním oprávněna domáhat se, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno a aby byly odstraněny jeho následky.

- (2) Osoba dotčená diskriminačním jednáním je oprávněna se na úrovni UTB obrátit na ombudsmana/ombudsmanku UTB se svým podnětem. Činnost ombudsmana/ombudsmanky UTB je upravena příslušnou vnitřní normou UTB.
- (3) Osoba dotčená diskriminačním jednáním může rovněž podat svůj podnět k Etické komisi UTB. Náležitosti podnětu a postup Etické komise UTB upravuje příslušná vnitřní norma UTB.
- (4) Osoba pracující na UTB, dotčená diskriminačním jednáním se rovněž může obrátit na nejbližší nadřízenou osobu, případně na nadřízenou osobu na vyšším stupni řízení.
- (5) Nadřízená osoba je povinna se podněty svých podřízených zabývat, navrhopvat a činit vhodná opatření k odstranění nedostatků, popř. vyvozovat důsledky vůči jí podřízeným, kteří se dopustili porušení zásad rovných příležitostí či jiné formy diskriminace.
- (6) Osoba pracující na UTB dotčená diskriminačním jednáním se dále může obrátit na základní organizaci Vysokoškolského odborového svazu UTB.
- (7) Další právní prostředky poskytuje osobám dotčeným diskriminačním jednáním antidiskriminační zákon.
- (8) V případě zjištěného diskriminačního jednání ze strany osoby pracující na UTB vůči třetím osobám, budou v závislosti na intenzitě takového diskriminačního jednání vůči takové osobě vyvozeny příslušné pracovněprávní důsledky.