

Kodex rovného zacházení a o zákazu diskriminace

V duchu zavedené a dodržované politiky mateřskou společností se sídlem ve Švédském království, OEM International, dbá OEM Automatic, spol. s r. o. (dále jen „**OEM**“) o péči o své zaměstnance, stejně jako o dodržování základních etických pravidel, jednání v souladu s dobrými mravy a zejména netoleruje jakoukoliv diskriminaci v řadách svých zaměstnanců, stejně jako zákazníků a dodavatelů. OEM si je velmi vědoma problematiky spojené s nerovným zacházením, zejména v oblasti nerovného odměňování mužů a žen za stejnou práci, stejně jako problematiky spojené s diskriminací na základě rasy, původu či náboženství, která je prohlubována i v souvislosti s momentální politickou situací ve světě. OEM nepodporuje žádným způsobem jakékoliv diskriminační či nerovné zacházení.

Tento kodex je pro OEM vodítkem, jak jednat, resp. jakým způsobem se ke svým kolegům, spolupracovníkům, dodavatelům a obchodním partnerům nechovat, přičemž se vždy řídí základními principy slušnosti. Tento kodex se vztahuje primárně na zaměstnance, ale principy zde stanovené se aplikují též na obchodní zástupce, stejně jako se tento kodex uplatňuje nejen v rámci vnitřních vztahů, ale i ve vztahu k obchodním partnerům, dodavatelům a zákazníkům.

Společnost se při své činnosti zavazuje kromě jiného dodržovat právní předpisy účinné v České republice, zejména zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, v platném znění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“) a zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění, stejně jako přímo použitelné předpisy Evropské Unie, zejména Směrnicí Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

ÚVOD A DEFINICE

1. Je zakázána přímá i nepřímá **diskriminace** z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.
2. Za **diskriminaci se však nepovažuje** rozdílné zacházení z výše uvedeného důvodu, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z výše uvedených důvodů a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
3. **Přímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

4. **Nepřímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. **Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje**, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.
5. **Obtěžováním** se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.
6. **Sexuálním obtěžováním** se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí. Podle § 4 zákona o zaměstnanosti obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

Veškeré výše popsané jednání se zakazuje, a to jak vůči zaměstnancům, spolupracovníkům, obchodním partnerům, zákazníkům či jakékoliv fyzické osobě, která je ve smluvním vztahu k OEM, či v potencionálním smluvním vztahu.

PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

1. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání a přijímat taková opatření ve své řídicí činnosti, aby nedocházelo k přímé ani nepřímé diskriminaci zaměstnanců.
2. Zaměstnanec, či jakákoliv jiná osoba v rámci OEM, která se cítí být diskriminována či obtěžována, mj. ve smyslu definic uvedených v první části tohoto kodexu, se může s důvěrou a v soukromí obrátit se stížností na svého vedoucího, který je povinen stížnost prošetřit a došlo-li k diskriminaci, zjednat nápravu nebo využít anonymní oznámení pomocí služby WhistleB.
3. V případě, že došlo k diskriminaci či obtěžování, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen zajistit, aby od tohoto jednání nebo opomenutí bylo neprodleně upuštěno a přijmout taková opatření, aby k diskriminaci či obtěžování již na pracovišti nemohlo dojít.

Nabytí účinnosti

Tento kodex nabývá platnosti a účinnosti dnem jeho vyhlášení uvedeného v zápatí. Tento kodex se vyhláší s účinností na dobu neurčitou.

Společnost: OEM Automatic, spol. s r.o., se sídlem Pražská 239, 250 66 Zdiby, IČO 438 75 416,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, sp. zn. C 5448.

Zpracoval: Jan Drlík, prokurista

Platnost: 1. 4. 2018