

**LEGISLATIVNÍ ORGANIZAČNÍ SMĚRNICE****LOS 00 24
ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V COC****Strana: 1 z 6****ŘÍZENÝ VÝTISK****Výtisk č.****ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V COC**

Gestor	COC
Vypracoval	Ing. Lubomír Kubáč, Ph.D.
Oblast platnosti	COC
Datum vydání	Řízeno elektronicky

Tento dokument je výhradním vlastnictvím VUOS. Jakékoliv další využití (kopírování či předávání) lze provádět pouze se souhlasem gestora.



LEGISLATIVNÍ ORGANIZAČNÍ SMĚRNICE

LOS 00 24 ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V COC

Strana: 2 z 6

0. OBSAH

1. ÚČEL A POSLÁNÍ
2. OBLAST PLATNOSTI
3. SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTACE
4. ZÁKLADNÍ POJMY, DEFINICE A ZKRATKY
5. POPIS ZABEZPEČENÍ ČINNOSTI
 - 5.1 Zajištění rovného zacházení z hlediska pohlaví
 - 5.2 Postupy pro zajištění ochrany zaměstnanců
6. VYSTAVENÁ DOKUMENTACE
7. ZODPOVĚDNOST A PRAVOMOCI
8. HISTORIE DOKUMENTU
9. SEZNAM PŘÍLOH



1. ÚČEL A POSLÁNÍ

Tato směrnice obsahuje souhrn základních hodnot, zásad a pravidel souvisejících se zajištěním genderové rovnosti pro všechny zaměstnance, jejím cílem je vytvořit spravedlivé podmínky z hlediska pohlaví.

Tato směrnice si, ale neklade za cíl stanovit vyčerpávající a uzavřený seznam veškerých pravidel a zásad, které se vztahují na zaměstnavatele a jeho zaměstnance v dané oblasti. Cílem směrnice je vytvořit mechanismy umožňující rovné příležitosti všem zaměstnancům.

2. OBLAST PLATNOSTI

Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance COC, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli. Tato směrnice je platná také pro osoby konající u zaměstnavatele práci na základě některého z typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na živnostenský list nebo na základě jiné formy smluvního vztahu.

V případě výběrového řízení k obsazení pracovní pozice nebo jakékoli jiné formy obsazení pracovní pozice je také nutno uplatňovat principy této směrnice.

3. SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTACE

Zákon č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., - Zákon o zaměstnanosti

Zákon 198/2009 Sb. - Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Program Compliance VUOS

4. ZÁKLADNÍ POJMY, DEFINICE A ZKRATKY

COC - Centrum organické chemie s.r.o.

Gender je pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou mužů a žen, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderová rovnost znamená, že nebude žádné z obou (případně dalších) pohlaví povyšováno nad to druhé, a nejen to, že také nebude povyšována jedna sexuální orientace nad jinou. Genderová rovnost znamená usilovat o spravedlivé, nediskriminační jednání.

Genderové stereotypy je pojetí role mužů a žen, které se sice v historii proměňují, přesto jsou vykládány jako dané a neměnné na základě biologických vlastností. Stejně tak je většina lidí ve společnosti přesvědčena, že charakteristické vlastnosti, spojené s jedním či druhým pohlavím, jsou od přírody dané a neměnné, tudíž správné. V důsledku toho předpokládají, že je musí mít všichni příslušníci či příslušnice jednoho či druhého pohlaví. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých

tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

Gender mainstreaming - jedná se o zajištění potřebných služeb tak, aby se přispělo ke stejné úrovni kvality života žen a mužů, přičemž se nemusí nutně jednat o zajištění stejných služeb.

Přímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Při přímé diskriminaci dochází ke znevýhodnění na základě diskriminačního znaku (pohlaví, etnického znaku, věku apod.).

Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Při nepřímé diskriminaci není cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde.

Genderově podmíněné násilí – jakákoliv činnost zneužívající genderové stereotypy k vlastnímu prospěchu, včetně všech typů sexuálního zneužívání a obtěžování.

5. POPIS ZABEZPEČENÍ ČINNOSTI

5.1 Zajištění rovného zacházení z hlediska pohlaví

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot moderní evropské demokratické společnosti. Možnost rovného přístupu mužů a žen ke vzdělání, zaměstnání či politické participaci je považována za otázku spravedlnosti. Zaměstnavatel vytváří takové podmínky a pracovní prostředí, které zaměstnancům zaručuje stejné podmínky z hlediska genderové rovnosti a brání se všem formám přímé nebo nepřímé diskriminace z hlediska gender.

Zaměstnavatel považuje za významné poskytovat všem svým zaměstnancům spravedlivé a rovné pracovní prostředí s ohledem na gender mainstreaming. Princip zachování rovného zacházení se všemi zaměstnanci co se týče jejich výběru pro obsazení volných pracovních pozic, vytváření spravedlivých pracovních podmínek, z hlediska odměňování za práci, přístupu ke vzdělání, karierního postupu je zapracován do jednotlivých vnitřních řádů a směrnic, jejichž dodržování je závazné pro všechny zaměstnance společnosti.

Zaměstnavatel vytváří takové pracovní prostředí a pracovní kulturu, která umožňuje oddělit pracovní a soukromý život zaměstnanců. V rámci firemní kultury je nemožné, aby jakýkoliv zaměstnanec cítil tlak motivovaný svým pohlavím či soukromým životem včetně sexuální orientace. Zaměstnanec má právo na své soukromí a jeho soukromý život v žádném případě nemůže ovlivnit pracovní a mzdové zařazení, stejně jako možnost zařazení v hierarchii společnosti.

Zaměstnavatel dbá na nestrannost a poskytování rovných příležitostí pro všechny své zaměstnance a odmítá jakoukoliv formu diskriminace z důvodu pohlaví, pohlavní identifikace, sexuální orientace, apod. Všechny formy diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlaví vč. tzv. třetího pohlaví se považují za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Zaměstnavatel netoleruje jakékoliv chování svých zaměstnanců, v němž lze spatřovat diskriminaci, obtěžování, násilí, urážky či ponižování jiného zaměstnance či jakékoliv jiné třetí osoby, s níž je zaměstnanec při výkonu své práce v kontaktu.

Zaměstnavatel podporuje genderově i jinak pestré složení pracovních týmů, odmítá však nominaci do jednotlivých komisí, rad, orgánů, vedoucích funkcí apod., které by upřednostňovalo některé zaměstnance na úkor jiných, pouze na základě pohlaví nebo z důvodu potřeby naplnění kvót. Za hlavní kritérium výběru je vždy splnění podmínek, vzdělání, praxe, kompetence apod.

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro gender mainstreaming v rámci potřeb zaměstnanců, tzn. umožňovat návrat matek (příp. otců) po mateřské/otcovské dovolené na původní pracovní místo, nabízet zkrácené pracovní úvazky z důvodu snadnějšího sladění pracovních a rodičovských povinností, či možnost využívat pružnou pracovní dobu.

Zaměstnavatel bude usilovat o užívání genderově neutrálního jazyka, tam, kde to je možné.

U výběrových řízení a obsazování pracovních pozic bude zaměstnavatel usilovat o genderovou neutralitu tak, aby nebylo předem předjímáno, jakou osobu z hlediska pohlaví pokládá pro danou pozici za ideální, neboť pohlaví nesmí být žádným z rozhodujících kritérií.

Zaměstnavatel nebude tolerovat žádnou formu genderově podmíněného násilí. V případě výskytu takového jevu bude s viníkem otevřeno kázeňské řízení a bude potrestán podle míry zavinění, a to od odejmutí části mimořádných odměn, přes vytýkáci dopis až po okamžité rozvázání pracovního poměru v případě zjištění závažného kázeňského přestupku.

5.2 Postupy pro zajištění ochrany zaměstnanců

Pokud se zaměstnanec cítí diskriminován z hlediska gender, popř. je svědkem takového chování u svého nadřízeného nebo kolegů, má k dispozici několik způsobů, jak na takovou situaci poukázat a řešit ji.

- Zaměstnanec podá stížnost, ať už písemně (dopisem nebo elektronicky) nebo ústně, popíše charakter jednání, ke kterému dochází a předá ji svému nadřízenému.
- Zaměstnanec může podat stížnost i představiteli odborové organizace, aniž by byl jejím členem.
- Zaměstnanec může podat stížnost na etickou linku TellUs

Příjemce stížnosti je povinen obsah sdělení prošetřit a v základní lhůtě 30–ti dnů písemně odpovědět stěžovateli. Pokud se stížnost ukáže jako oprávněná, postupuje zaměstnavatel v souladu se Zákoníkem práce, popř. přijme jiná opatření.

Zaměstnavatel bude pokládat veškerá oznámení a sdělený obsah za důvěrnou informaci.

Zaměstnavatel se zavazuje chránit osobu oznamovatele/stěžovatele a nepodnikat vůči ní žádná odvetná opatření.

5.3 Postup při implementaci pravidel genderové rovnosti

Postup implementace a kontroly dodržování pravidel genderové rovnosti ve společnosti bude kontrolovat a řídit ředitelka personálního oddělení Synthesia a.s., která bude tyto služby poskytovat v rámci Smlouvy o službách v oblasti lidských zdrojů.

Personální oddělení Synthesia a.s. bude zajišťovat zejména tyto činnosti:

- Zajistí každoroční školení zaměstnanců společnosti a osob s rozhodovací pravomocí v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně demonstrace nevědomých genderových předsudků.
- Zajistí monitorování stavu implementace genderové rovnosti do společnosti a bude poskytovat každoroční zprávu o vývoji v této oblasti vedení společnosti. Tato zpráva pak bude projednána na pravidelném jednání jednatelů, kteří současně přijmou nezbytná opatření vedoucí ke zefektivnění tohoto procesu. Zpráva bude zaměřena zejména na rovnost odměňování v závislosti na zařazení pracovníka ve společnosti a stupeň genderového zastoupení v jednotlivých pozicích výzkumných pracovníků (junior resp. senior výzkumný pracovník, technik, administrativní pracovník).

Tato směrnice bude veřejně přístupná a uveřejněná na webových stránkách společnosti.

6. VYSTAVENÁ DOKUMENTACE

Na základě této LOS nevzniká žádná dokumentace.

7. ZODPOVĚDNOST A PRAVOMOCI

Gestorem této LOS 00 24 je COC a správcem zmocněnec pro kvalitu.

Tato směrnice podléhá pravidelným kontrolám v rámci systému kvality VUOS. Veškeré její změny musí být prováděny podle pravidel stanovených směrnicí VSQ 05 00 Řízení dokumentů a záznamů.

8. HISTORIE DOKUMENTU

Číslo vydání	Datum vydání	Předmět změny
1.	10/2022	Nový dokument
2	08/2024	Kapitola č. 3 a 5.2 – vymazání části textu (o Agrofertu) Kapitola č. 3 - úprava textu
3	08/2026	Kapitola č. 4 a 5.1 – úprava textu Nová kapitola č. 5.3

9. SEZNAM PŘÍLOH

Tato směrnice nemá přílohy.