

organizační norma
0-01-09
kodex rovného zacházení

zpracoval
Ing. Barbora Jurášová
QHSE manažer

schválil
Ing. Eva Gieslová
ředitel HR

platné od
23.06.2017

poslední revize č. 7
15.03.2024

změnový list

datum změny	zpracoval	popis změny
24.6.2018	Čaučíková	Revize; Sipral opraveno na společnosti Sipral
13.8.2018	Gieslová	Revize
19.3.2020	Pánková	Rozšíření působnosti na LBSH a.s.
8.3.2021	Gieslová	Revize
03.03.2022	Pánková	Revize
08.02.2023	Pánková	Revize
15.03.2024	Jurášová	Revize

Tento dokument se po vytištění stává neřízenou kopií.

Předávání, rozmnožování a sdělování obsahu cizím fyzickým nebo právnickým osobám vně společnosti je přípustné pouze se souhlasem vedení společnosti.

obsah

změnový list	2
1 všeobecná ustanovení.....	4
1.1 účel.....	4
1.2 působnost	4
2 politika rovného zacházení.....	4
2.1. přímá diskriminace.....	5
2.2. nepřímá diskriminace.....	5
2.3. šikana, obtěžování na pracovišti	5
2.4. nábor, inzerce a výběr	6
2.5. rozvoj zaměstnance (školení, povýšení).....	7
2.6. pracovní podmínky, benefity, vybavení a služby	7
2.7. rovnost odměňování a podmínek v zaměstnání.....	7
2.8. monitoring rovného zacházení a důstojnosti při práci.....	7
3 hodnoty společností Sipral	8

1 všeobecná ustanovení

1.1 účel

Kodex rovného zacházení definuje standardy požadovaného chování, které musí být naplňovány při všech činnostech společnosti.

1.2 působnost

Kodex rovného zacházení je určen jako poselství všem zainteresovaným osobám uvnitř i vně společností SIPRAL a.s., SIPRAL UK Ltd. a LBSH a.s. (dále jen „společnosti Sipral“).

Je striktně závazný pro všechny reprezentanty společností (tj. zaměstnance společností, ale i obchodní partnery, kteří jednájí a vystupují jménem společností).

2 politika rovného zacházení

Společnosti Sipral jsou zaměstnavatelé s rovnými příležitostmi a plně se zavazují k politice rovného zacházení se všemi zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání. Společnosti Sipral odmítají nezákonnou diskriminaci ve všech aspektech zaměstnání, včetně nábory a výběru, povyšování, interních přesunů, příležitostí ke školení a výcviku, systému odměňování a výhod, dalších podmínek zaměstnání, disciplinárního řízení, výběru zaměstnanců při propouštění pro nadbytečnost a propouštění.

Vedení provádí veškeré přiměřené kroky k zaměstnávání a podpoře zaměstnanců na základě jejich schopností a kvalifikací bez ohledu na věk, postižení, změnu pohlaví, manželství a občanské partnerství, těhotenství a mateřství, rasu (včetně barvy, národnosti a etnického či národního původu), náboženství nebo víry, pohlaví a / nebo sexuální orientace. V této organizační normě jsou tyto pojmy souhrnně označovány jako "chráněné vlastnosti". Společnosti Sipral jmenují, provádějí nábor a školení, rozvíjí a podporují zaměstnance pouze na základě jejich zásluh a schopností.

Vedení provádí také veškeré přiměřené kroky k zajištění pracovního prostředí, v němž je se všemi zaměstnanci zacházeno s respektem a důstojností a bez obtěžování a šikany založené na věku, zdravotním postižení, změně pohlaví, rase (včetně barvy, národnosti a etnického či národního původu), náboženství nebo víry, pohlaví a / nebo sexuální orientace. V této organizační normě jsou tyto pojmy souhrnně označovány jako "chráněné vlastnosti".

Všichni zaměstnanci jsou zodpovědní za to, že jednájí v souladu s touto politikou. Společnosti Sipral nebudou tolerovat jakoukoli formu obtěžování, ať už se jedná o naše zaměstnance, nebo externí třetí strany, které pracují pro nebo jménem společností Sipral, jako jsou dodavatelé a subdodavatelé. Zaměstnanci a třetí osoby, které pracují pro nebo jménem společností Sipral, musí zajistit, aby tato politika byla uplatňována při zajišťování rovného zacházení a předcházení diskriminaci, obtěžování nebo šikaně. Pokud se výše uvedený zaměstnanec nebo osoba dopustila nesprávného nebo protiprávního jednání, obtěžování, šikanování nebo zastrašování, budou podniknuta opatření v rámci disciplinárního řízení společností Sipral. Závažné porušení tohoto kodexu o rovném zacházení bude považováno za hrubé porušení pracovní kázně a mohlo by vést k propuštění. Společnosti Sipral rovněž podniknou příslušná opatření proti třetím stranám, u nichž se zjistí, že se dopustili neoprávněného nebo nezákonného obtěžování zaměstnanců.

Každý zaměstnanec a třetí osoba pracující pro a jménem společností Sipral by měli ohlásit nejbližšímu vedoucímu podezření na diskriminační jednání nebo podezření na případy šikanování nebo obtěžování. Zaměstnanec, který učinil obvinění nebo podal stížnost na diskriminaci nebo obtěžování, nebo který poskytl informace o takové diskriminaci nebo obtěžování, se nesmí sám stát obětí tohoto svého kroku/úkonu. Takové chování bude považováno za hrubé pochybení v rámci disciplinárního řízení společností Sipral.

2.1. přímá diskriminace

Přímá diskriminace nastává tehdy, jestliže je kvůli jedné z "chráněných vlastností" s žadatelem o zaměstnání nebo se zaměstnancem zacházeno méně příznivě než s ostatními uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci. O přímou diskriminaci se bude jednat i v případě, že je založena na „chráněné vlastnosti“ třetí osoby, se kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec spojen. Kromě toho může zahrnovat i případy, kdy se předpokládá, že žadatel o zaměstnání nebo zaměstnanec má „chráněnou vlastnost“, i když tomu tak ve skutečnosti není.

Diskriminace po skončení pracovního poměru je také nezákonná, pokud vychází z pracovního poměru a úzce s ním souvisí, např. odmítnutí podat doporučení nebo poskytnutí nepříznivé reference, z důvodu některé z "chráněných vlastností".

Management podniká veškeré přiměřené kroky k odstranění přímé diskriminace ve všech aspektech zaměstnání.

2.2. nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je zacházení, které může být sice stejné v tom smyslu, že se vztahuje na všechny uchazeče o zaměstnání nebo na zaměstnance, ale je diskriminační ve svém účinku například pro konkrétní pohlaví nebo rasovou skupinu.

Nepřímá diskriminace nastane, když se vůči žadateli o zaměstnání nebo zaměstnanci uplatní ustanovení, kritérium nebo praxe (dále „PCP“), která je diskriminační ve vztahu k možné "chráněné vlastnosti" uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance.

PCP je diskriminační ve vztahu k „chráněné vlastnosti“ uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, pokud:

- je PCP užito nebo může být použito u osob, s nimiž žadatel o zaměstnání nebo zaměstnanec nesdílí „chráněnou vlastnost“,
- PCP dává nebo může dát osobám, s nimiž uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec sdílí „chráněnou vlastnost“ určitou nevýhodu ve srovnání s osobami, s nimiž uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec „chráněnou vlastnost“ nesdílí,
- PCP představuje nebo může představovat pro žadatele o zaměstnání nebo zaměstnance nevýhodu a Sipral nemůže prokázat, že se jedná o přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle.

Management podniká veškeré přiměřené kroky k odstranění nepřímé diskriminace ve všech aspektech zaměstnání.

2.3. šikana, obtěžování na pracovišti

Šikana nebo obtěžování nastává, když je zaměstnanec vystaven újmě, a to z důvodu, že mu byla odepřena např. příležitost ke školení nebo povýšení, protože vznesl nebo podpořil stížnost na diskriminaci, nebo proto, že inicioval soudní řízení o protiprávní diskriminaci nebo podal důkazy v

Tento dokument se po vytištění stává neřízenou kopií.

Předávání, rozmnožování a sdělování obsahu cizím fyzickým nebo právnickým osobám vně společnosti je přípustné pouze se souhlasem vedení společnosti.

souvislosti s diskriminačním řízením podaným jiným zaměstnancem. Zaměstnanec však není chráněn, pokud poskytl nepravdivé důkazy nebo informace, nebo učinil falešné obvinění a činil tak úmyslně.

Šikana po skončení pracovního poměru je také protiprávní, např. odmítnutí podat doporučení nebo poskytnutí nepříznivé reference, protože bývalý zaměstnanec učinil jeden z výše uvedených bodů.

Management podniká veškeré přiměřené kroky k odstranění šikany ve všech aspektech zaměstnání.

2.4. nábor, inzerce a výběr

Nábor se provádí tak, aby vyústil ve výběr nejvhodnější osoby pro danou práci z hlediska příslušných zkušeností, schopností a kvalifikací. Společnosti Sipral se zavázaly uplatňovat svou politiku rovného zacházení ve všech fázích náboru a výběru.

Inzerce volných pracovních míst má za cíl pozitivně podporovat žádosti o zaměstnání od všech vhodně kvalifikovaných lidí. Při inzerování volných pracovních míst je cílem oslovit uchazeče ze všech komunit. Společnosti Sipral, pokud je to přiměřeně možné:

- zajistí, aby inzerce nebyla omezena na ty oblasti nebo publikace, které by vyloučily nebo nepřiměřeně snížily počet žadatelů s určitou "chráněnou vlastností";
- zabraňuje nastavení nepotřebných ustanovení nebo kritérií, které by vyloučily vyšší podíl osob s určitou „chráněnou vlastností“.

Pokud mohou být volná pracovní místa obsazena povýšením nebo interním přestupem, jsou s touto nabídkou seznámeni všichni zaměstnanci na relevantních pozicích, aby nedošlo k vyloučení těch zaměstnanců, u kterých může existovat „chráněná vlastnost“.

Pokud nastane případ, kde vlastnost pracovníka, která je obvykle považovaná za „chráněnou vlastnost“ je nezbytná pro výkon a dosažení legitimního cíle, pak společnosti Sipral uplatní tento požadavek na pracovní pozici a tento požadavek může být proto uveden v inzerátu.

Proces výběru musí být proveden důsledně pro všechny pozice na všech úrovních řízení. Žádosti všech uchazečů jsou zpracovávány stejným způsobem. Zaměstnanci odpovědní za před-výběr, vedení pohovorů a výběr kandidátů jsou jasně seznámeni s výběrovými kritérii a povinnosti jejich užití. Specifikace osob a popis pracovní pozice jsou omezeny na ty požadavky, které jsou nezbytné pro efektivní výkon práce.

Pokud je to možné, je se všemi uchazeči o zaměstnání veden pohovor s dvěma tazateli a všechny položené otázky se týkají výkonu práce. Výběr nových zaměstnanců je založen na požadavcích na zaměstnání, na způsobilosti a schopnostech jednotlivce pracovat nebo se vyškolit na dané pozici.

U žadatelů o zaměstnání se zdravotním postižením společnosti Sipral berou v úvahu povinnost přiměřeně upravit pracovní požadavky, kritéria, postupy, pracovní prostory nebo poskytování pracovních pomůcek nebo služeb, aby bylo zajištěno, že zdravotně postižená osoba nebude znevýhodněna ve srovnání s ostatními osobami, které nejsou zdravotně postiženy.

Je-li třeba posoudit, zda osobní situace ovlivňuje výkon práce (například jestliže charakter práce vyžaduje práci přesčas nebo rozsáhlé cestování), musí se o tom diskutovat objektivně bez podrobných otázek vztahujících se k „chráněné vlastnosti“.

2.5. rozvoj zaměstnance (školení, povýšení)

Všichni vedoucí pracovníci jsou proškolení v oblasti rovného zacházení. Toto školení jim pomáhá identifikovat a vypořádat se s diskriminačními jednáními, praktikami, s obtěžováním nebo šikanováním. Vedoucí oddělení a manažeři středisek jsou zodpovědní za to, že zajistí aktivní podporu rovného zacházení v rámci oddělení / střediska, za něž odpovídají.

Společnosti Sipral také poskytují školení všem svým zaměstnancům, aby pochopili svá práva a povinnosti ve vztahu k rovnému zacházení na pracovišti a zachování důstojnosti v práci a aby věděli, co mohou udělat pro vytvoření pracovního prostředí bez diskriminace, šikanování a obtěžování.

Nepovažuje se za diskriminační využívání procesu povyšování zaměstnanců. Tento proces je však čas od času přezkoumán a ověřuje se, zda v praxi plní svoji úlohu. Pokud se zdá, že je určitá skupina pracovníků diskriminována v přístupu k povýšení, školení a dalším výhodám, bude systém povyšování zaměstnanců a osobního rozvoje změněn, aby nedošlo k žádné protiprávní diskriminaci.

2.6. pracovní podmínky, benefity, vybavení a služby

Všechny pracovní podmínky, benefity, pracovní vybavení a služby jsou čas od času přezkoumávány, aby nedocházelo k nezákonné přímé či nepřímé diskriminaci vzhledem k jedné či několika „chráněných vlastností“.

2.7. rovnost odměňování a podmínek v zaměstnání

Společnosti Sipral se zavazují k rovnému odměňování a rovnosti podmínek v zaměstnání. Věříme, že naši zaměstnanci a zaměstnankyně by měli mít stejnou odměnu za stejnou práci, práci považovanou za rovnocennou nebo za práci stejné hodnoty. Za tímto účelem se společnost Sipral snaží aplikovat systém odměňování, který je transparentní, bez zkreslení a je založen na objektivních kritériích.

2.8. monitoring rovného zacházení a důstojnosti při práci

Společnosti Sipral pravidelně sledují účinky rozhodnutí ohledně výběru zaměstnanců / partnerů, personálních a platových postupů s cílem posoudit, zda jsou dosaženy rovné podmínky a zachována důstojnost při práci. Toto také zahrnuje posouzení případných nepřímých diskriminačních účinků pracovních postupů. Jsou-li požadovány změny, management je provede. Společnosti Sipral také provádí přiměřené úpravy standardních pracovních postupů, aby překonaly významné nevýhody způsobené postižením.

3 hodnoty společností Sipral

Zde jsou uvedeny základní hodnoty v oblasti rovného zacházení a zachování důstojnosti při práci, které společnosti Sipral reprezentují a které se snaží předávat všem svým zaměstnancům a třetím osobám pracujícím pro a jménem společností Sipral.

„Každý projekt je jedinečný, každý projekt je výzvou...“

... pro otevřenou komunikaci jak v rámci pracovního prostředí, tak se zúčastněnými stranami.

... k poskytování rovných příležitostí všem zaměstnancům a obchodním partnerům.

... pro zajišťování rovných podmínek všem zaměstnancům.

... k odmítnutí všech forem psychického či fyzické nátlaku.

... pro dodržování nejvyšších standardů etiky a poctivosti při podnikání.

... k dodržování právních a dalších požadavků, ke kterým se společnost zavázala.