

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytnou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

**ANOTACE:** Účelem této směrnice je stanovit principy společnosti CNC KOVO s.r.o. tak, aby odpovídaly ustanovením zákona č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), a dále upravit zákaz sexuálního obtěžování na pracovišti, zákaz šikany na pracovišti.

Počet stran :	8
Počet navazujících příloh :	0

<b>Zpracoval:</b>	Funkce: PV ISŘ	<b>Přezkoumal:</b>	Funkce: JS-2	<b>Schválil:</b>	Funkce: JS-2
	Jméno: Zdeněk ŠKODA		Jméno: František ŠKODA		Jméno: František ŠKODA
Dne: 15. 12. 2011		Dne: 15. 12. 2011		Dne: 15. 12. 2011	

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytinou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

Podpis:	Podpis:	Podpis:
<small>Tato dokumentace, včetně příloh, je výhradně duševním majetkem společnosti CNC KOVO s.r.o.. Její jakékoliv další rozšiřování je možné pouze se souhlasem jednatele společnosti.</small>		

## HLAVA I.

### OBEČNÁ USTANOVENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE NA PRACOVIŠTI

#### Základní pojmy

##### § 1

- (1) Pro účely této směrnice se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie.
- (2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci 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 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, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.
- (4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
- (5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytnou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

## § 2

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.


## § 3

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 1 odst. 3,

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle této směrnice.

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytinou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

#### § 4

(1) Odměňováním se pro účely této směrnice rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

(2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(3) Zaměstnavatel je povinen ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

(4) Sociální výhodou se rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

(5) Zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

#### § 5

##### **Přípustné formy rozdílného zacházení**

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytnou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytnou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

## § 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech, pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

(2) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

### **Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků**

## § 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžítá nebo nepeněžítá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytnou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

## § 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,
- b) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- c) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu.

## HLAVA II ZÁKAZ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

### § 10

(1) V případě diskriminace ve formě sexuálního obtěžování není významné srovnání, jak je zacházeno s ostatními zaměstnanci, ale pouze, zda byl či nebyl zaměstnanec či zaměstnankyně obtěžován a zda toto obtěžování mělo sexuální podtext

(2) Jakákoli forma sexuálního obtěžování na pracovišti je zakázána a bude zaměstnavatelem postihována podle zákoníku práce.

<b>CNC KOVO s.r.o.</b> Žižkova 907 675 51 Jaroměřice nad Rokytinou	<b>Směrnice č. 2/2012</b>	Výtisk jediný. Strana 1 / 12 Revize: 0 – 1. 1. 2012
	Název: <b>ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICE</b>  	1 – 30.11. 2022 Účinnost od: 1.1.2023

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

### HLAVA III ZÁKAZ ŠIKANY NA PRACOVIŠTI

#### § 11

- (1) Termín šikana právní úprava nedefinuje, ale pro účely této směrnice se jedná o krajní formu narušených vztahů na pracovišti. Definičním prvkem je nerovnováha moci (formální i neformální).
- (2) Na pracovišti je jakákoli forma násilí zakázán. Jmenovitě je zakázán mobbing - tzv. horizontální šikana – mezi stejně postavenými zaměstnanci. Zásadně je zakázán bossing - tzv. vertikální mobbing, pachatelem je zaměstnavatel či vedoucí zaměstnanec, k formám násilí mobbingu se přidávají další, vyplývající z formální převahy moci a možnosti kontrolovat podřízeného a zadávat mu pracovní úkoly (nesplnitelné, ponižující). Je zakázán také staffing - tzv. šikana zdola, kdy obětí je zaměstnavatel, resp. vedoucí zaměstnanec, pachatelem podřízení zaměstnanci, a to formou maření úkolů vedoucího nesplňováním úkolů vlastních, vytváření překážek, ignorace pokynů, zamezení přístupu k informacím „z terénu“ potřebným pro správné rozhodování.

### HLAVA III POSKYTNUTÍ POMOCI

#### § 12

- (1) Ve věcech ochrany před diskriminací, sexuálním, obtěžování a šikanou na pracovišti bude zaměstnavatel poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost.
- (2) Dbát na kontrolu a dodržování zákazu diskriminace a sexuálního obtěžování na pracovišti je povinností zaměstnance i zaměstnavatele.