

***Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot moderní demokratické společnosti, a tudíž je samozřejmostí i ve společnosti Omega – Teplotechna Praha a.s. Rovný přístup k mužům a ženám je v naší společnosti samozřejmostí.***

## PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Vytváříme takové podmínky a pracovní prostředí, které zaměstnancům zaručuje stejné podmínky z hlediska genderové rovnosti.

## GENDER MAINSTREAMING

Vytváříme podmínky pro gender mainstreaming v rámci potřeb svých zaměstnanců, např. návrat matek/otců po mateřské/otcovské dovolené na původní pracovní místo, využívání flexibilní pracovní doby, možnost práce z domova, nabídka zkrácených úvazků, atd.

## CHOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Netolerujeme jakékoli chování svých zaměstnanců, v němž lze spatřovat diskriminaci, obtěžování, násilí, urážky, ponižování jiného zaměstnance nebo osoby, s níž je zaměstnanec při výkonu své činnosti v kontaktu.

## ŘEDITEL SPOLEČNOSTI

**Ing. Šárka Bandíková**  
E-mail: [bandikova@ot.cz](mailto:bandikova@ot.cz)  
Tel.: +420 602 352 460

## GENDEROVÁ PODPORA

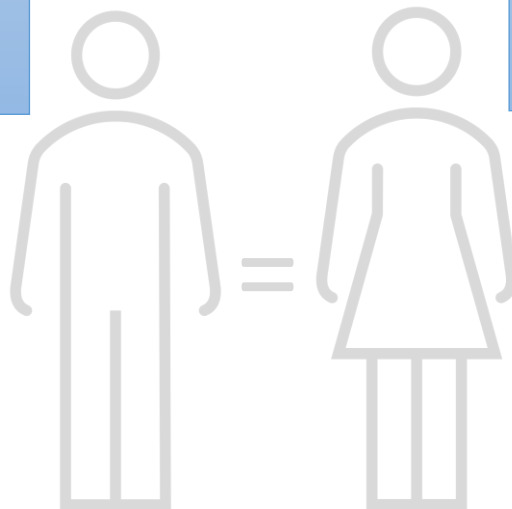
Podporujeme genderově pestré složení pracovních týmů, ale odmítáme upřednostňování některých zaměstnanců na úkor jiných pouze na základě pohlaví nebo z důvodu potřeby dosažení genderové rovnováhy.

## GENDEROVÁ NEUTRALITA

Při obsazování pracovních pozic usilujeme o genderovou neutralitu tak, aby nebylo předem předjímáno, jakou osobu z hlediska pohlaví pokládáme pro danou pozici za ideální

## NESTRANNOST

Dbáme na nestrannost a poskytování rovných příležitostí pro všechny své zaměstnance a odmítáme jakoukoli formu diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlaví.



## ZAJIŠTĚNÍ OCHRANY ZAMĚSTNANCŮ

- Pokud se zaměstnanec cítí být diskriminován z hlediska gender nebo je svědkem takového chování u svého nadřízeného/podřízeného nebo jiných kolegů, má možnost podat stížnost k rukám ředitele společnosti. Může tak učinit písemně nebo ústně.
- Ředitel společnosti má povinnost každou takovou stížnost prošetřit a ve lhůtě 30 dnů stěžovateli písemně odpovědět. Pokud se stížnost ukáže jako oprávněná, bude postupováno podle Zákoníku práce.
- Zaměstnavatel bude pokládat veškerá oznámení a sdělený obsah za důvěrné informace.
- Zaměstnavatel se zavazuje chránit osobu oznamovatele/stěžovatele a nepodnikat vůči ní žádná odvetná opatření. To neplatí v případě falešného obvinění či poskytnutí chybných informací.