

Stredná odborná škola pedagogická, Bullova 2, 841 01 Bratislava

**SMERNICA č. 2/2020
pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzanie
diskriminácie**

V súlade s so Zákomom č.365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a zákona č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov riaditeľka Strednej odbornej školy pedagogickej, Bullova 2, Bratislava vydáva túto smernicu pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a pre prijatie opatrení na ochranu pred diskrimináciou v podmienkach zamestnávateľa.

Čl. I.

Úvodné ustanovenie

1. Zásada rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, napr. z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania, viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
2. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Čl. II.

Formy diskriminácie

1. **Priama diskriminácia:** je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.
2. **Nepriama diskriminácia:** je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.
3. **Obt'azovanie:** je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrášujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
4. **Sexuálne obt'azovanie:** je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrášujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.
5. **Neoprávnený postih:** je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:
 - a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo mene inej osoby
 - b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania
 - c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania
6. **Pokyn na diskrimináciu:** je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.
7. **Nabádanie na diskrimináciu:** je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.
8. **Za diskrimináciu z dôvodu:**
 - a) pohlavia sa považuje za diskrimináciu z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj

- diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie
- b) rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu
 - c) náboženského vyznania alebo viery sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania
 - d) zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím
- 9. Negatívne vymedzenie diskriminácie:** za diskriminačné sa nepovažuje konanie podľa § 8 antidiskriminačného zákona.

Čl. III.

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch

- 1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.
- 2) V čase predzmluvných vzťahov zamestnávateľ nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, nesmie vyžadovať informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti s výnimkou podľa zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č.317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, o politickej odborovej a náboženskej príslušnosti, farby pleti, jazyka, majetku, rodu alebo iného postavenia.
- 3) Ak sa zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru dopustí diskriminácie, má uchádzač o zamestnanie právo podať námietku.
- 4) Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na riešenie trestného stíhania.
- 5) Zamestnanec môže podať sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. a § 13 odst.3 a 4 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
- 6) Zamestnanec sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Ak bola znížená jeho dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie môže sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.
- 7) Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.
- 8) **Štatutárny orgán zamestnávateľa je povinný:**
 - a) prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania, viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v pracovnoprávných vzťahoch a právnych vzťahoch s nimi súvisiacich
 - b) uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu a inej zárobkovej činnosti, výkonu zamestnania a podmienok práce vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní, prístupu k odbornému vzdelávaniu, členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, rešpektovať práva podriadených

9) Všetci zamestnanci majú právo na:

- a) vyjadrovanie a predkladanie svojich návrhov k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch
- b) právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a pracovné podmienky
- c) ženy majú právo na pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve
- d) ženy aj muži majú právo na pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne
- e) zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie, podávať návrhy, oznámenia, sťažnosti, podnety na odstránenie nedostatkov a pod.

10) Každý zamestnanec je povinný zdržať sa takého konania, ktorým

- a) obťažuje (vrátane sexuálneho obťažovania) spolupracovníkov, nadriadených alebo podriadených zamestnancov, ktoré osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastráňujúceho sa dopúšťa priamej alebo nepriamej diskriminácie
- b) dá pokyn na diskrimináciu spočívajúcu v zneužití podriadenosti zamestnanca na účel nabáda na diskrimináciu spočívajúcu v presviedčaní, utvrdzovaní alebo podnecovaní zamestnanca na diskrimináciu ďalšieho zamestnanca
- c) uplatní neoprávnený postih spočívajúci v konaní alebo opomenutí, ktoré je pre zamestnanca, ktorého sa týka nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania

Čl. IV

Zásada rovnakého zaobchádzania v prijímacom konaní na štúdium

1. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického a iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
2. Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača o štúdium.
3. Škola nesmie uchádzača postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uchádzač uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.
4. Škola môže prijímať uchádzačov len na štúdium v študijných odboroch, ktoré sú schválené v Sieti škôl a školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania SR vydané Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR. Ak splní podmienky prijatia na štúdium väčší počet uchádzačov, prijatí budú tí uchádzači, ktorí preukázali najvyššiu mieru schopnosti na štúdium podľa podmienok určených Strednou odbornou školou pedagogickou.

Čl. V.

Závěrečné ustanovenia

1. Táto smernica je záväzná pre každého zamestnanca školy.
2. Táto smernica bola prerokovaná a schválená na Pedagogickej rade školy dňa: 23. 11. 2020
3. Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňom: 24. 11. 2020 .

.....
Mgr. Galina Šimončíčová
riaditeľka školy

V Bratislave dňa: 23. 11. 2020