Smernica
o uplatňovaní rovnakého zaobchádzania a o ochrane pred diskrimináciou v podmienkach školy

Materská škola, Kojšov 187, 055 52 Kojšov

Kojšov, 1.3.2025

Mgr. Lenka Marcinková
riaditeľka školy

Obec Kojšov 3, 055 52 Kojšov ako zamestnávateľ na základe zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) a zákona č. 311/2002 Z. z. Zákonník práce vydáva túto smernicu pre úpravu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a pre prijatie opatrení na ochranu pred diskrimináciou v podmienkach zamestnávateľa.

Článok 1
Zásada rovnakého zaobchádzania

1.
Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu, pohlavia, náboženského vyznania alebo 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.

Článok 2
Formy diskriminácie

Diskriminácia pozostáva :
1.
z priamej diskriminácie : 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.
z nepriamej diskriminácie: 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.
z obťažovania : obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

4.
zo sexuálneho obťažovania: sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

5.
z neoprávneného postihu: neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:

- s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
- s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
- so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

6.
z pokynu na diskrimináciu: pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

7.
z nabádania na diskrimináciu: nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

8.
Za diskrimináciu z dôvodu:

- pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie,
- rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu,
- 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,
- 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 a 8a antidiskriminačného zákona.

Článok 3
Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch

1.
Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov antidiskriminačným zákonom.

2.
V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

3.
Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

4.
Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok 4
Zákaz diskriminácie v podmienkach zamestnávateľa

1.
Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov.

2.
Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

3.
Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe alebo byť základom pre rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby.

4.
Štatutárny orgán zamestnávateľa je povinný:

- prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich,
- uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti:
  a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu a inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovaniu výberu do zamestnania,
  b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania,
  c) funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
  d) prístupu odbornému vzdelávaniu ďalšiemu odbornému vzdelávaniu zamestnancov,
  e) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú,
  f) rešpektovať práva podriadených

5.
Všetci zamestnanci zamestnávateľa majú právo na:

- vyjadrovanie a predkladanie svojich návrhov k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch,
- právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné a o pracovné podmienky,

- 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, 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
- zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie
- podávať návrhy, oznámenia, sťažnosti, podnety na odstránenie nedostatkov a pod.

6.
Každý zamestnanec je povinný zdržať sa takého konania, ktorým:
- -obťažuje (vrátane sexuálneho obťažovania) spoluzamestnancov, 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 zastrašujúceho prostredia, alebo
- ktorého strpenie sa môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov,
- sa dopúšťa priamej alebo nepriamej diskriminácie,
- dá pokyn na diskrimináciu spočívajúci v zneužití podriadenosti zamestnanca na účel diskriminácie ďalšieho zamestnanca,
- nabáda na diskrimináciu spočívajúce v presviedčaní, utvrdzovaní alebo podnecovaní zamestnanca na diskrimináciu ďalšieho zamestnanca,
- 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 v mene inej osoby alebo
    - s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 5
Podávanie sťažností a právna ochrana vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania

1.
Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania a nedodržaním podmienok podľa § 13 odseku 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

2.
Sťažnosť môžu zamestnanci podávať riaditeľovi, a to buď priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktorí túto sťažnosť postúpia riaditeľovi a spolupracujú pri jej riešení. Zamestnancovi, ktorý podal sťažnosť, musí byť potvrdené doručenie sťažnosti a oznámený výsledok prešetrenia sťažnosti.

3.
Zamestnanec sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého

zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

4.
Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá 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.

5.
Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.

6.
Zamestnanec má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie (č. 420/2004 Z. z. o mediácii)

7.
Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“). Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

8.
Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

Článok 6
Kontrola dodržiavania zákazu diskriminácie

Vykonávaním kontroly zákazu diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona a podľa Zákonníka práce v podmienkach zamestnávateľa sú poverení:

Riaditeľ :	Mgr. Lenka Marcinková
Zástupca zamestnancov:	Lucia Zavojnová

Článok 7
Záverečné ustanovenia

1. Smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej vydania.
2. Táto smernica je platná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
3. Vedúci zamestnanci sú zodpovední za oboznámenie zamestnancov so znením smernice.