

Stredná odborná škola obchodu a služieb
Nábrežie J. Kalinčiaka 1
P r i e v i d z a

**Smernica
pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania
a predchádzanie diskriminácií**

Cieľom predpisu je určiť uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a prijať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou v podmienkach zamestnávateľa

Riaditeľ Strednej odbornej školy obchodu a služieb, Nábřeží J. Kalinčiaka 1 v Prievidzi (ďalej len „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) v znení neskorších predpisov, ďalej len „zákon č. 365/2004 Z. z.“ a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov vydáva túto

smernicu pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzaní diskriminácie v podmienkach zamestnávateľa.

Čl. 1

Zásada rovnakého zaobchádzania

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom - zákon č. 365/2004 Z.z. a zákonom č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce
2. 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.
3. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Čl. 2

Základné ustanovenia

Formy diskriminácie

1. **Priama diskriminácia** - je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa malo 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. **Obťažovanie** – je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctievajúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
4. **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, zneuctievajúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

5. **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. **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:**
 - 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 vzťahu 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 § 4 antidiskriminačného zákona.

Čl. 3

Zásady obsadzovania pracovných miest

1. Zamestnávateľ nesmie robiť žiadne rozdiely medzi prihlásenými uchádzačmi o prácu s výnimkou, keď sa na výkon práce vyžaduje zdravotná alebo psychická spôsobilosť na prácu, prípadne iný predpoklad podľa osobitného zákona. Takýmito zákonmi sú zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o z mene a doplnení niektorých zákonov, ktoré vyžadujú ako predpoklad pre výkon práce bezúhonnosť preukázanú výpisom alebo odpisom z registra trestov.
2. V čase predzmluvných vzťahov zamestnávateľ nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, nesmie vyžadovať informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti s vyššie uvedenou výnimkou, o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti. Žiadosti zamestnávateľa o predloženie pracovného posudku a potvrdenia o predchádzajúcom zamestnaní sa uvedený zákaz netýka.
3. Ak sa zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru dopustí diskriminácie, má uchádzač o zamestnanie právo podať námietku.

Článok 4

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu

1. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
2. 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 spolupracovníkov. 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.
3. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z.z. a § 13 ods. 3 a 4 Zákonníka práce, má právo podať sťažnosť. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
4. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva a právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou, resp. domáhať sa nápravy mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie podľa osobitného právneho predpisu.
5. Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len tie osobné údaje, ktoré súvisia s výkonom práce, s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú má zamestnanec vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe svojich činností narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku tým, že ho sleduje, bez toho aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania, a to prostredníctvom webového sídla, zamestnávateľa, resp. písomne listom nadriadeného vedúceho zamestnanca alebo ústne na porade zamestnancov.
6. Štatutárny orgán zamestnávateľa je povinný:
 - a) 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
 - b) uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblastiach:
 - prístupu k zamestnaniu, povolaniu a inej zárobkovej činnosti
 - výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania
 - funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
 - prístupu k odbornému vzdelávaniu a ďalšiemu odbornému vzdelávaniu,
 - členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií, vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú,

- rešpektovať práva podriadených.

7. Všetci zamestnanci zamestnávateľa majú právo na:
- vyjadrovanie a predkladanie svojich návrhov k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch,
 - právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovný postup, odborné vzdelávanie 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 funkcie 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,
 - zamestnanci majú právo podávať návrhy, oznámenia, sťažnosti, podnety na odstránenie nedostatkov a pod.
8. Každý zamestnanec je povinný zdržať sa konania, ktorým
- 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 zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastráňujúceho prostredia, alebo ktorého strpenie môže pokladať za podmienku rozhodnutia 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 spočívajúcu 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.

Čl. 5

Zásada rovnakého zaobchádzania v prijímacom konaní na štúdium

- 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 na SOŠ obchodu a služieb, Nábřežie J. Kalinčiaka 1, Prievidza (ďalej len „škola“).
- Škola môže prijímať uchádzačov len na štúdium v odboroch, ktoré má 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 v danom odbore väčší počet uchádzačov, prijatí budú tí uchádzači, ktorí lepšie splnili podmienky stanovené v kritériách prijímacieho konania na daný školský rok

Čl. 6

Podávanie sťažností, 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 ods. 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.
2. Sťažnosť môžu podávať zamestnanci riaditeľovi školy a to buď priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktorí túto sťažnosť postúpia riaditeľovi školy a spolupracujú pri jej riešení. Ak sa týka sťažnosť na riaditeľa školy zasiela ju zamestnanec zriaďovateľovi školy alebo na Štátnu školskú inšpekciu. 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 domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.
4. Zamestnanec sa môže domáhať svojich práv pred diskrimináciou okrem súdu aj na štátne kontrolné orgány (Inšpektorát práce, Štátna školská inšpekcia,..)
5. Zamestnanec má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie (zákon č. 420/2004 Z.z. o mediácií)
6. Zamestnanec ani žiak nemôže byť v škole prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Čl. 7

Záverečné ustanovenia

1. Smernica je platná pre SOŠ obchodu a služieb, Nábřežie J. Klainčiaka 1, Prievidza a pre jej zamestnancov
2. V prípade, že smernica neupravuje všetky situácie týkajúce sa porušovania zákazu diskriminácie, riadia sa dotknuté strany ustanoveniami zákona 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, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
3. Smernica nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť od 01.09.2017.

V Prievidzi

PaedDr. Štefan Gaman
Riaditeľ školy