

Vnútorý predpis
Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave
25/2021



**Smernica o rovnakom
zaobchádzaní a ochrane
pred diskrimináciou –
rodová rovnosť**

2021

Prvá časť
Všeobecné ustanovenia

§ 1
Úvodné ustanovenia

- 1) Smernica o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou – rodová rovnosť (ďalej len „smernica“) je vydaná podľa § 15 ods. 1 písm. m) zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“), § 48 ods. 2 Štatútu Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave a 15 ods. 1 písm. c) Organizačného poriadku Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave
- 2) Smernica je vydaná v súlade so Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, Smernicou Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, Smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov a zákonom 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 aj ako „antidiskriminačný zákon“).
- 3) Táto smernica upravuje postup pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania, rodovej rovnosti a na ochranu pred diskrimináciou v podmienkach UCM ako zamestnávateľa, vzdelávacej inštitúcie a právnickej osoby.
- 4) Smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:
 - a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu k odbornej príprave,
 - b) pracovné podmienky vrátane odmeny,
 - c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia,
 - d) prístup k vzdelaniu
 - e) poskytovanie tovarov a služieb.
- 5) Smernica obsahuje aj prevenciu a kontrolné mechanizmy na dosiahnutie právnej ochrany zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 4 toho paragrafu.

§ 2
Pojmy

- 1) **Diskriminácia** je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

- 2) **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.
- 3) **Nepriama diskriminácia** je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať 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.
- 4) **Obťažovanie** je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
- 5) **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, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.
- 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) **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 v mene inej osoby alebo
 - b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
 - c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.
- 9) **Za diskrimináciu z dôvodu**
 - a) pohlavia sa považuje aj diskriminácia 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 určitého 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.

Druhá časť

Zásady

§ 3

Všeobecné zásady

- 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
- 2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.
- 3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.
- 4) Pôsobnosť zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami sa nemôže obmedzovať len na zákaz diskriminácie z dôvodu tej skutočnosti, že osoba je mužského alebo ženského pohlavia. Vzhľadom na jej účel a charakter práv, ktoré má obhajovať, sa táto zásada uplatňuje aj na diskrimináciu z dôvodu zmeny pohlavia osoby.

§ 4

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

- 1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1 tejto smernice.
- 2) Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania (ďalej len „odborné vzdelávanie“) alebo členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.
- 3) UCM ako zamestnávateľ je povinná v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.

- 4) UCM v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch aplikuje zásadu rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

§ 5

Zásada rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní

- 1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1 tejto smernice.
- 2) UCM ako vzdelávacia inštitúcia je povinná zaručiť rovnako všetkým uchádzačom a študentom práva ustanovené zákonom o vysokých školách v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní. Zakazuje sa diskriminácia 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
- 3) Výkon práv a povinností vyplývajúci so zákona o vysokých školách musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača alebo študenta. Uchádzač alebo študent nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, študenta, učiteľa výskumného pracovníka alebo iného zamestnanca vysokej školy podnet na začatie trestného stíhania.

§ 6

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

- 1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.
- 2) Antidiskriminačný zákon v § 8 definuje rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je diskriminačné.

Tretia časť

Kontrolné mechanizmy a právna ochrana

§ 7

Prevenia

- 1) UCM uskutočňuje potrebné opatrenia na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.

- 2) UCM pri prevencii môže spolupracovať s agentúrami poverenými na vnútroštátnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov.
- 3) UCM zabezpečí
 - a) bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov, poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie;
 - b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;
 - c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu;
 - d) výmenu dostupných informácií na príslušnej úrovni s príslušnými európskymi subjektami, ako je Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.

§ 8

Sťažnosť

- 1) Uchádzač o zamestnanie, zamestnanec, má právo podať UCM sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 4 tejto smernice. UCM ako zamestnávateľ je povinná na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.
- 2) Uchádzač o štúdium, študent, má právo podať UCM sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 5 tejto smernice. UCM ako vzdelávacia inštitúcia je povinná na sťažnosť uchádzača o štúdium alebo študenta bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.
- 3) Tretia osoba má právo podať UCM sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 3 a § 5 ods. 1 tejto smernice. UCM ako právnická osoba je povinná na sťažnosť tretej osoby bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.
- 4) Sťažnosť sa podáva na Referát kontroly UCM a riadi sa osobitnými predpismi¹.

§ 9

Právna ochrana

- 1) Každý má podľa antidiskriminačného zákona a tejto smernice právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.
- 2) Každý 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 nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.
- 3) Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo

¹ zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov a Smernica o vybavovaní sťažností na UCM

spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

- 4) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov² nie je týmto zákonom dotknuté.
- 5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie³.

§ 10

Kontrolné mechanizmy

- 1) Referát kontroly UCM, vždy na prvom zasadnutí Kolégia rektora UCM v kalendárnom roku, informuje o prijatých a vybavených sťažnostiach podľa § 8 tejto smernice za predchádzajúci kalendárny rok.
- 2) Referát ekonomiky práce, vždy na prvom zasadnutí Kolégia rektora UCM v kalendárnom roku, informuje o počtoch žien a mužov, ktorí sú zamestnaní na UCM, ich percentuálnom odmeňovaní (napr. pedagogickí, nepedagogickí, vedúci a atď.) za predchádzajúci kalendárny rok.
- 3) Vedúci Personálno-právneho oddelenia UCM, vždy na prvom zasadnutí Kolégia rektora UCM v kalendárnom roku, informuje o súdnych konaniach, ktorých predmetom sú pracovno-právne spory a diskriminácia.
- 4) Rektor UCM po prerokovaní v Kolégiu rektora UCM navrhuje a prijíma opatrenia na zamedzenie akejkoľvek diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona a tejto smernice.
- 5) Prijaté opatrenia sa vyhodnocujú raz za rok.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

§ 11

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto smernica bola prerokovaná v Kolégiu rektora UCM dňa 11. mája 2021.
- 2) Táto smernica nadobúda platnosť dňom podpisu rektorom UCM a účinnosť od 1. júna 2021.

V univerzitnom meste Trnava, dňa 11. 5. 2021

prof. Ing. Roman Boča, DrSc.
rektor UCM

² napr. § 41 ods. 9 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

³ zákon č. 420/2004 Z.z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov