

**Vnútorný predpis**  
**organizácie SVET TICHA**

**03/2026**

---



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

**2026**

## Prvá časť

### Všeobecné ustanovenia

#### § 1 Úvodné ustanovenia

- 1) Smernica o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou – rodová rovnosť (ďalej len „smernica“) má za cieľ zaistiť vysoké štandardy ochrany pred diskrimináciou, obťažovaním, šikanou, zneužívaním a inými formami porušovania zásady rovnakého zaobchádzania v súlade so 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 platnom znení a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi v rámci činnosti **SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS)** (ďalej ako „SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS“).
- 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 **SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS)** ako zamestnávateľa 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: **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.**
- 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) SVET TICHA – (OZ SIZZOAMS) ako zamestnávateľ je povinný v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.
- 4) SVET TICHA – (OZ SIZZOAMS) 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) SVET TICHA – (OZ SIZZOAMS) ako občianske združenie je povinná zaručiť rovnako všetkým členom a zamestnancom práva ustanovené zákonom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní a zamestnávaní. 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 diskriminácii („ďalej len antidiskriminačný zákon“) musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Člen alebo zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného člena, zamestnanca, externých pracovníkov vo výkone iných činnosti pri napomáhaní terénnych prác alebo iného zamestnanca inej organizácie 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 Prevencia

- 1) SVET TICHA – (OZ SIZZOAMS) uskutočňuje potrebné opatrenia na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.
- 2) SVET TICHA – (OZ SIZZOAMS) pri prevencii môže spolupracovať s agentúrami poverenými na vnútroštátnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov.
- 3) SVET TICHA – (OZ SIZZOAMS) 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

### Zachovanie mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa

- 1) Zodpovedná osoba je povinná zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa, a to od prijatia oznámenia, v priebehu jeho preverovania, evidovania a následne aj pri jeho likvidácii po uplynutí doby uchovávania oznámenia.
- 2) V prípade, že z informácií, ktoré sú súčasťou alebo prílohou oznámenia, možno vyvodiť totožnosť oznamovateľa, zodpovedná osoba s takýmito informáciami označenú osobu neoboznami a zabezpečí dôvernoscť takýchto údajov. V prípade podľa prvej vety zodpovedná osoba vyzve označenú osobu na vyjadrenie sa k podaniu v rozsahu zachovania dôvernoscť takýchto údajov a na uvedenie, resp. predloženie skutočností nevyhnutných na spoľahlivé preverenie oznámenia.
- 3) Zodpovedná osoba je povinná postupovať pri prijímaní, preverovaní a evidovaní oznámení a spracúvaní osobných údajov v oznámeniach v súlade s organizačnými a technickými opatreniami zabezpečujúcimi ochranu údajov oznamovateľa.
- 4) Zodpovedná osoba je povinná zachovávať mlčanlivosť o postupe pri prijímaní, preverovaní a evidovaní oznámení a spracúvaní osobných údajov v súlade s právnymi predpismi Slovenskej republiky a predpismi SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS).

## §9

### Evidovanie oznámení

- 1) Zodpovedná osoba je povinná viesť evidenciu oznámení, v ktorej zaznamenáva nasledujúce údaje:
  - a) dátum doručenia oznámenia;
  - b) meno, priezvisko oznamovateľa (v prípade anonymného oznámenia sa uvedie iba poznámka, že ide o anonymné oznámenie);
  - c) predmet oznámenia a stručný popis skutkového stavu;
  - d) výsledok preverenia oznámenia;
  - e) dátum skončenia preverenia oznámenia.

- 2) Každé novoprijaté oznámenie je zodpovedná osoba povinná bezodkladne zaevidovať v evidencii oznámení pod číslom oznámenia, ktoré pozostáva z poradového čísla jeho doručenia a roku doručenia.

## **§10**

### **Oboznamovanie oznamovateľa s výsledkom preverenia oznámenia**

- 1) Zodpovedná osoba je povinná oboznámiť oznamovateľa o:
  - a) postúpení oznámenia inému príslušnému orgánu;
  - b) predĺžení lehoty na preverenie oznámenia;
  - c) potrebe doplnenia alebo spresnenia údajov uvedených v oznámení;
  - d) potrebe súčinnosti oznamovateľa pri preverovaní oznámenia;
  - e) možnosti vyjadriť sa k výsledkom oznámenia a zisteným záverom; výsledku preverenia oznámenia vo forme písomného záznamu.
- 2) Zodpovedná osoba je povinná oboznamovať oznamovateľa podľa predchádzajúceho bodu vždy písomne poštou na adresu uvedenú v oznámení alebo emailom a zabezpečiť preukázateľnosť splnenia tejto povinnosti minimálne po dobu 3 rokov odo dňa doručenia oznámenia.

## **§11**

### **Ochrana osobných údajov**

- 1) SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS) spracúva osobné údaje v rozsahu:
  - a) titul, meno, priezvisko a povolanie oznamovateľa;
  - b) titul, meno, priezvisko a povolanie osoby, voči ktorej oznámenie smeruje;
  - c) titul, meno, priezvisko a povolanie osôb, ktoré podajú zodpovednej osobe k oznámeniu vysvetlenie, a to na účel riadneho prijatia, preverovania a evidovania oznámenia.

- 1) Uvedené osobné údaje môžu byť spracúvané po dobu 3 rokov od prijatia oznámenia.
- 2) Získané osobné údaje nesmú podliehať profilovaniu ani automatizovanému rozhodovaniu.
- 3) Poskytnutie osobných údajov je dobrovoľné, je však nevyhnutné na riadne prijatie, preverenie a evidovanie oznámenia.
- 4) Pokiaľ sú splnené podmienky v zmysle osobitných predpisov na ochranu osobných údajov, oznamovateľ má právo:
  - a) žiadať o prístup k svojim osobným údajom a o opravu alebo obmedzenie spracúvania svojich osobných údajov;
  - b) namietat' spracúvanie svojich osobných údajov;
  - c) na výmaz osobných údajov;
  - d) podať návrh na začatie konania na Úrade na ochranu osobných údajov SR.
- 5) Oznamovateľ žiada o výkon svojich práv v oblasti ochrany osobných údajov emailom na e-mailovú adresu zodpovednej osoby v oblasti ochrany osobných údajov.
- 6) Oznamovateľ dbá na to, aby poskytnuté osobné údaje boli pravdivé a aktuálne.

## **§12**

### **Ochrana pred nepravdivými podnetmi a oznámeniami**

- 1) Osoba, proti ktorej smeruje podnet alebo oznámenie s podozrením zo správania zakázaného touto smernicou má právo sa oboznámiť s podaným podnetom, ďalej má právo na predloženie k nahliadnutiu všetkých dokumentov alebo listín na svoju obranu, ako aj vyhotovenie kópií dokumentov vedených v spise.
- 2) Osobe, proti ktorej smeruje podnet alebo oznámenie musí byť umožnené predložiť dôkazy o nepravdivosti tohto podnetu alebo oznámenia.
- 3) Úmyselne nepravdivé oznámenie resp. podnet by mali byť tiež považované za osobitný disciplinárny delikt, čím nie je dotknutá možnosť naplniť tým istým konaním skutkovú podstatu niektorého z trestných činov, prípadne takéto konanie môže viesť k občianskoprávnej zodpovednosti oznamovateľa.

### **Prípady úmyselného násilia z minulosti**

- 1) Oznámenia úmyselného násilia alebo podozrení na úmyselné násilie môžu byť podané, vyšetrované a závery z toho plynúce môžu byť uplatňované bez časového obmedzenia a bez viazanosti na konkrétnu lehotu.
- 2) Disciplinárna zodpovednosť za úmyselné násilie a jej premlčanie sa spravuje ustanoveniami disciplinárnych predpisov SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS).

### **Záverečné ustanovenia**

- 1) Smernica o ochrane pred diskrimináciou, obťažovaním, šikanou a zneužívaním, ako aj všetky jej zmeny a doplnky spadajú do výlučnej kompetencie organizácie SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS).
- 2) Je záväzná pre všetkých členov SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS), pre všetky orgány, úseky a komisie SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS).
- 3) Smernica o ochrane pred diskrimináciou, obťažovaním, šikanou a zneužívaním nadobúda platnosť dňom jej schválenia členskej schôdze SVET TICHÁ – (OZ SIZZOAMS) dňa 23.02.2026 a účinnosť nadobúda dňa 1.3.2026 <sup>1</sup>

V Krupine, dňa 23.02. 2025

PhDr. Mgr. et. Mgr. Tomáš Dunko, PhD.

riaditeľ organizácie

---

<sup>1</sup> 02/2026 Smernica o ochrane pred diskrimináciou, obťažovaním, šikanou a zneužívaním