



SMERNICA č. 248

Prevenencia a eliminácia fyzického a psychického násillia na Žilinskej univerzite v Žiline

Prerokované: -

Schválené: rektorom dňa 31.7.2023

Účinné od: zverejnením

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Účelom tejto smernice je nastavenie systému prevencie a eliminácie fyzického a psychického násillia na Žilinskej univerzite v Žiline (ďalej „UNIZA“, „univerzita“). **Smernica je vydaná s cieľom zvýšiť povedomie o tejto problematike** a tým aj napomôcť včasne rozpoznať neakceptovateľné správanie a v prípade výskytu incidentov poskytnúť praktické nástroje na ich riešenie.
2. Žilinská univerzita v Žiline má snahu **vytvárať bezpečné prostredie pre všetkých**, v ktorom jednotlivci budú môcť do maximálnej možnej miery rozvíjať svoje schopnosti. Preto sa od každej členky a každého člena UNIZA akademickej komunity, návštevníkov a návštevníčok univerzity očakáva, že vo vzťahu k násilliu budú mať nulovú toleranciu.
3. Univerzita sa vyhradzuje voči násilliu, diskriminácii a zároveň kladie dôraz na dobré mravy. Tiež priamo akcentuje odmietavý postoj k fyzickému a psychickému násilliu.
4. Táto smernica nadväzuje na ďalšie univerzitné predpisy: [Pracovný poriadok](#), [Disciplinárny poriadok pre študentov Žilinskej univerzity v Žiline](#), [Etický kódex UNIZA](#), [Plán rodovej rovnosti](#) a ďalšie, v ktorých sa čiastkovo riešia prípadné konzekvencie z psychického a fyzického násillia na pracovisku.
5. V prípade psychického a fyzického násillia na pracovisku, napríklad nebezpečného prenasledovania či nebezpečného elektronického obťažovania, znásillnenia, sexuálneho násillia ide podľa §199, §200, §360a a §360b Trestného zákona o trestný čin.

Článok 2 Pôsobnosť smernice a zodpovednosť

1. Smernica sa vzťahuje na všetky formy fyzického a psychického násillia, vrátane odôvodnených podozrení, v priestoroch univerzity alebo prostredníctvom IT systémov alebo iných komunikačných prostriedkov.
2. Zodpovední za dodržiavanie zásad tejto smernice sú všetci zamestnanci/zamestnankyne a študenti/študentky UNIZA.

Článok 3 Prevencia

1. UNIZA sa zaväzuje implementovať opatrenia v oblasti scitlivovania akademickej komunity voči fyzickému a psychickému násilliu, i voči rodovej rovnosti napríklad prostredníctvom tréningov alebo informácií dostupných na web stránke pracoviska Poradenského a kariérneho centra UNIZA a prostredníctvom iných komunikačných kanálov.
2. S cieľom zvýšiť pocit fyzickej bezpečnosti v univerzitnom areáli vykoná Odbor hospodárskej správy raz ročne kontrolu osvetlenia a v prípade potreby navrhne jeho rozšírenie.

Článok 4 Nahlasovanie činov fyzického a psychického násillia

1. Kontaktným bodom pre prevenciu a elimináciu fyzického a psychického násillia je Poradenské a kariérne centrum UNIZA (ďalej len „centrum“).
2. Centrum poskytuje odborné poradenstvo pre všetkých, ktorí chcú získať bližšie informácie o tejto problematike a orientačnú konzultáciu pre osoby, ktoré sa stretli s niektorou z foriem násillia alebo boli jej svedkom/svedkyňou. Na základe konzultácie sa daná osoba môže rozhodnúť, ako bude ďalej postupovať (napr. či podá formálne oznámenie alebo bude postupovať neformálne).
3. **Všetky informácie, ktoré potenciálny oznamovateľ alebo oznamovateľka poskytnú centru, sú dôverné.** Mená kontaktných osôb pre poradenstvo v tejto oblasti (ďalej len

- „kontaktné osoby“) sú dostupné na univerzitnej web stránke centra. Je možné ich kontaktovať (aj anonymne, t.j. bez uvedenia mena) e-mailom, telefonicky alebo osobne.
4. Oznamovateľ/oznamovateľka môže postupovať dvomi spôsobmi.
 - a) **Neformálnym postupom** rozumieme napr. ak obťažovaná osoba priamo, teda písomne, komunikuje s obťažujúcou osobou o nevhodnosti jeho/jej správania. Aj v tomto prípade odporúčame obrátiť sa na centrum, ktoré oznamovateľke či oznamovateľovi poradí, ako neformálnu výzvu napísať.
 - b) **Formálnym postupom** popísaným v článku 5.
 5. Univerzita nebude tolerovať žiadnu formu **neoprávneného postihu** proti oznamovateľovi/oznamovateľke či svedkyni/svedkovi podieľajúcej sa na preskúmaní oznámenia.
 6. **Neoprávneným postihom** v zmysle § 2a ods. 8 Antidiskriminačného zákona rozumieme 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 podávaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
 - c) s oznámením namietajúcim porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.
 7. Univerzita podporuje svedkov a svedkyne násilia v práci, aby si tieto informácie nenechali pre seba a nahlásili ich.
 8. Na druhej strane, podanie oznámenia, ktoré obsahuje krivé obvinenie, je neprípustné. V prípade preukázania krivého obvinenia sa toto považuje za závažné porušenie Pracovného poriadku (alebo Disciplinárneho poriadku pre študentov) Žilinskej univerzity Žilina.
 9. V prípade trestných činov v zmysle Trestného zákona, Žilinská univerzita v Žiline „*má povinnosť bez meškania oznamovať orgánom činným v trestnom konaní skutočnosť nasvedčujúcu tomu, že bol spáchaný trestný čin a včas vybavovať dožiadania orgánov činných v trestnom konaní a súdov*“. (§3, ods.2 Zákona č. 301/2005 Z.z. Trestný poriadok). Kontaktná osoba vopred oboznámi s touto skutočnosťou oznamovateľa/oznamovateľku.

Článok 5

Formálny postup

1. **Formálnym postupom** rozumieme podanie oficiálneho písomného oznámenia (e-mailom alebo v listinnej podobe) týkajúceho sa fyzického alebo psychického násillia a jeho následné posúdenie. S podaním formálneho oznámenia oznamovateľke/oznamovateľovi opäť pomôže centrum, prípadne ho môže podať cez formulár na intranete. V prípade podania oznámenia cez formulár obdrží oznamovateľ/oznamovateľka správu o zaregistrovaní oznámenia, a to v termíne do 48 hodín od jej podania. Uvedená lehota platí pre oznámenia odoslané v priebehu pracovného týždňa. Hoci formulár umožňuje podať oznamovateľovi/oznamovateľke oznámenie aj anonymne, z dôvodu možnosti dôsledného preskúmania prípadu bude komisia zvolaná vždy iba v prípade neanonymných oznámení. Anonymné oznámenia sa evidujú. Kontaktná osoba podá návrh rektorovi na vymenovanie komisie. Rektor následne vymenuje komisiu v zložení:
 - vedúci/vedúca súčasti UNIZA, do ktorej oznamovateľ/oznamovateľka organizačne spadá (napr. fakulta);
 - vedúca oddelenia personálnej a sociálnej práce;
 - zástupca/zástupkyňa študentov poverený/poverená študentskou časťou Akademického senátu UNIZA v prípade, ak je oznamovateľom/oznamovateľkou študent/študentka;
 - nezávislý vedúci zamestnanec/zamestnankyňa poverený/poverená rektorom v prípade, ak oznamovateľom/oznamovateľkou je zamestnanec/zamestnankyňa univerzity;

- poverený člen/poverená členka Etickej komisie;
 - v prípade, že oznámenie sa týka priamo členky/člena komisie, v komisii ju/ho nahradí jej/jeho priamy nadriadený/priama nadriadená.
2. Komisia preskúma prípad bezodkladne. Záverom bude vyjadrenie, či konanie možno naozaj považovať za násilie v pracovnom prostredí.
 3. V prípade vyhodnotenia predmetného konania ako násillia na pracovisku, ktorého sa dopustil/dopustila:
 - a) zamestnankyňa/zamestnanec a sú teda preukázateľným závažným porušením pracovnej disciplíny v zmysle Pracovného poriadku Žilinskej univerzity v Žiline, bude sa ďalej postupovať v zmysle Pracovného poriadku;
 - b) študent/študentka, je teda disciplinárnym priestupkom v zmysle Disciplinárneho poriadku pre študentov Žilinskej univerzity v Žiline.
 4. Všetky osoby zúčastnené na posudzovaní konania budú informované o sankcii voči osobe, ktorá sa násillia dopustila. Aby počas posudzovania prípadu nedochádzalo k ďalšiemu poškodzovaniu oznamovateľa/oznamovateľky, je možné do doby vyhodnotenia oznámenia urobiť preventívne opatrenia.
 5. V prípade podania trestného oznámenia, kontaktná osoba nezvoláva komisiu, iba jej členov a členky informuje o podanom oznámení a následne, po uzavretí vyšetrovania, o jeho výsledku, ak ním disponuje.

Článok 6

Záverečné ustanovenia

1. Anonymizovaná správa o činnosti kontaktnej osoby a zaevidovaných oznámeniach bude prezentovaná vedeniu univerzity raz ročne, a to počas vyhodnocovania plnenia plánu rodovej rovnosti.
2. Smernica je záväzná pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne a študentov/študentky UNIZA. Vedúci zamestnanci/zamestnankyne sú zodpovední za dodržiavanie smernice na nimi riadených pracoviskách a za oboznámenie svojich podriadených zamestnancov/zamestnankýň so smernicou.
3. Zmena smernice je možná len formou písomných dodatkov.
4. Súčasťou smernice je Príloha č.1- Definícia termínov.
5. Smernica vrátane jej príloh nadobúda platnosť dňom podpisu rektorom a účinnosť dňom zverejnenia.

prof. Ing. Ján Čelko, CSc.
rektor

Definícia termínov

1. Pod pojmami **násilie a obťažovanie v práci** v zmysle Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce C190 rozumieme celý rad neakceptovateľných spôsobov správania a praktík alebo ich hrozieb, jednorazového charakteru alebo opakované, ktoré majú spôsobiť, zapríčiňujú alebo môžu zapríčiniť fyzickú, psychickú alebo materiálnu ujmu a zahŕňajú rodovo podmienené násilie a obťažovanie.
2. **Mobbing** sa odohráva na pracovisku medzi osobami s rovnakým pracovným postavením. Cieľom mobbingových aktivít je zamedziť obeti medziľudskú komunikáciu, zablokovať sociálne vzťahy a natrvalo poškodiť sociálnu vážnosť obeť. Tyranizovanie v práci môže mať rôznorodú podobu. Útoky sú vedené jednotlivcom či skupinou voči kolegovi/kolegyni; časté sú intrigy, obťažovanie, zosmiešňovanie, cieľom je vylúčiť obeť z kolektívu. Môže mať rôzne formy- útoky na možnosť vyjadriť sa (napr. obeť je v komunikácii prerušovaná), ohováranie a zosmiešňovanie (napr. kvôli politickému presvedčeniu alebo zdravotnému postihu, napodobňovaná je gestikulácia obeť, jej výrazy tváre, a pod.), dostáva príliš ťažké alebo naopak nezmyselné či príliš jednoduché úlohy, t.j. nezodpovedajúce jej kvalifikácii a schopnostiam. Pre mobbing je typické, že ide nie o osamotenú, jednorazovú aktivitu, ale naopak, tieto aktivity sa objavujú často a trvajú dlhšiu dobu (napr. pol roka). Mobbing negatívne vplýva nielen na obeť, ale aj na celkovú atmosféru na pracovisku. Môže viesť k nižšej motivácii a tiež zníženej produktivite.
3. **Bossing** je špecifickým druhom mobbingu. Bossing označuje zastrašovanie a znižovanie dôstojnosti zamestnanca/zamestnankyne alebo skupiny zamestnancov/zamestnankyň zo strany nadriadeného/nadriadenej, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie. Agresor/agresorka sa týmto spôsobom snaží zdôrazniť svoje vyššie postavenie v práci. Dôvodom môže byť napr. pocit ohrozenia, ktoré u neho vyvoláva šikovný mladý zamestnanec/zamestnankyňa. Príp. chce obeť donútiť, aby odišla z pracovnej pozície sama a dobrovoľne.
4. **Stalking** je prenasledovanie formou obťažovania prostredníctvom telefonického teroru, vyhrážania sa násilím, verejného slovného napádania. Stalking možno chápať ako vzor správania, ktorý v obeti vyvoláva obavy, nervozitu, pocit obťažovania alebo nebezpečia. Agresor obeť opakovane kontaktuje, môže jej posielat správy, listy alebo neželané darčeky, príp. ju kontaktuje na sociálnych sieťach či zverejňuje o obeti príspevky, a pod.
5. **Staffing** chápeme ako správanie podriadených voči nadriadenému/nadriadenej, ktorého cieľom je zosadiť ho/ju z funkcie. Môže byť vedené voči osobe vo vedúcej pozícii, ktorá do organizácie nastúpila z externého prostredia ale i voči osobe z interného prostredia, ak sú bývalí kolegovia/kolegyně nespokojní/nespokojné s jej povýšením. Tiež môže byť namierené proti vedeniu organizácie alebo jej personálnej politike. K najčastejším prejavom staffingu patria napr. neplnenie zadaných úloh, zatajovanie informácií, šírenie klebiet, odmietnutie spolupráce, a pod.
6. **Sexuálne obťažovanie je jednou z foriem diskriminácie.** Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. (§ 2 ods. 1 Antidiskriminačného zákona). **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. (§ 2a ods. 4 Antidiskriminačného zákona). 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 ods. 1 Antidiskriminačného zákona).

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.(§ 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona)

7. **Rodové obťažovanie**¹ (resp. rodovo motivované obťažovanie) zahŕňa mnohé prejavy verbálneho a neverbálneho správania, obsahujúce urážajúce, nenávistné a ponižujúce sexistické postoje o ženách alebo mužoch založené na všeobecných presvedčeniach (tzv. rodových stereotypoch) o nich (o ich schopnostiach, záujmoch, vlastnostiach, vzájomných vzťahoch, atď.). Za rodové obťažovanie sa považuje napríklad rozprávanie vtipov so sexuálnym podtónom, nemiestne sexuálne poznámky a nadávky, znevýhodnenie alebo zvýhodnenie na základe pohlavia či rodu, ukazovanie či šírenie obscénnych alebo sexuálne ladených materiálov, komentovanie vzhľadu vrátane hodnotenie tela, „sexistické“ poznámky znevažujúce mužov alebo ženy - napr. ženy sú príliš emocionálne, aby boli vedkyňami, nehodia sa na štúdium techniky; muži nie sú emocionálni, a pod.
8. **Neželaná sexuálna pozornosť** predstavuje neželané správanie sexuálnej povahy namierené priamo voči konkrétnej osobe. Obsahuje neželané pokusy o zblíženie. Patrí medzi ne neželaná diskusia o sexe, opakované ponuky sexuálneho charakteru, odmietané dotyky, neželaná komunikácia sexuálneho charakteru prostredníctvom e-mailov, sms-iek, sociálnych sietí atď.
9. **Sexuálny nátlak** je psychické naliehanie alebo použitie fyzickej sily s cieľom donútenia osoby do sexuálneho správania. Môže sa jednať o naznačovanie výhod výmenou za sexuálne služby alebo naopak vyhrážanie sa negatívnymi následkami, prenasledovanie, sexuálny útok/znásilnenie alebo pokus oň.
10. Dôležitým aspektom pri sexuálnom obťažovaní je kategória **súhlasu**: vyjadrenie súhlasného stanoviska s určitou voľbou a zahŕňa i slobodu a kapacitu konať na základe vlastnej voľby. Súhlas môže byť kedykoľvek stiahnutý. Osoba sa nemusí cítiť slobodná urobiť voľbu, ak sa jej vyhrážajú násilím; ak je ohrozovaná ponížením; ak verí, že jej štúdium alebo spravenie skúšok môže byť ohrozené; ak je vydieraná, resp. ak je vo vzťahu nerovnováha moci a osoba bez moci sa cíti byť tlačaná do toho, aby udržiavala vzťah proti svojej vôli. Rovnako sa za slobodnú voľbu nepovažuje, ak niekto nie je schopný fyzicky a/alebo mentálne urobiť rozhodnutie a porozumieť dôsledkom tohto rozhodnutia. Napríklad ak je pod vplyvom alkoholu alebo drog, resp. ak spí alebo je v bezvedomí, prípadne má zdravotné znevýhodnenie znemožňujúce porozumieť dôsledkom určitého rozhodnutia. Pokiaľ bol súhlas vyjadrený slobodnou voľbou, jeho stiahnutie nemá spätný charakter k udalostiam, ktoré predchádzali jeho stiahnutiu.

¹ Paragrafy 7-10 spracované podľa: Kuruc A., Valkovičová V. (2020). „Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy.“
Dostupné z: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/vyskum/>.