

POKYN REKTORA TRNAVSKEJ UNIVERZITY V TRNAVE

DODRŽIAVANIE ZÁSADY ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA A OCHRANA PRED PREJAVMI INTOLERANCIE NA TRNAVSKEJ UNIVERZITE V TRNAVE

Rektor Trnavskej univerzity v Trnave vydáva pokyn „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a ochrana pred prejavmi intolerancie na Trnavskej univerzite v Trnave“, ktorým zakotvuje uplatňovanie zásady rovného zaobchádzania, neakceptovania prejavov intolerancie a ustanovuje postupy, ak dôjde k porušeniu týchto zásad.

Každý má konať tak, aby jeho konanie na pôde Trnavskej univerzity v Trnave („Univerzita“) bolo v súlade s rešpektovaním práv iných, a zároveň má právo na to, aby konaním iných subjektov na pôde Univerzity a v súvislosti s jeho prácou a štúdiom na tejto ustanovizni boli rešpektované jeho práva.

Univerzita sa zaväzuje vytvárať pracovné prostredie a prostredie pre oblasť vysokoškolského vzdelávania a tvorivej činnosti, ktoré dodržiava etické štandardy, rešpektuje ľudskú dôstojnosť, slobodu, rovnosť, diverzitu, je tolerantným prostredím bez diskriminácie, obťažovania, sexuálneho obťažovania, šikanovania a zneužívania dobrých mravov, a pre tento účel prijíma potrebné opatrenia a stanovuje možnosti nahlásenia a riešenia takýchto negatívnych prejavov.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v oblasti pracovnoprávných vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní v takom rozsahu, v ktorom sa tieto oblasti týkajú činností Univerzity.

Diskriminácia z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo presvedčenia, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného znevýhodnenia, 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 je nezákonná a na Univerzite nie je tolerovaná. Takisto nie je prípustný prejav akejkoľvek neznášanlivosti, vrátane akýchkoľvek prejavov neznášanlivosti k odlišnosti. Univerzita neakceptuje akékoľvek obťažovanie vrátane sexuálneho obťažovania (neželané sexuálne návrhy, sexuálne vtipy, urážlivé výroky a pod.), ako aj rôzne prejavy šikanovania na akademickej pôde (napr. mobbing, bossing).

Článok 1 Úvodné ustanovenia

- 1) Tento pokyn stanovuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, neakceptovanie prejavov porušovania tejto zásady alebo akejkoľvek intolerancie a ustanovuje postupy, ak dôjde k porušeniu tejto zásady, a to v podmienkach Trnavskej univerzity v Trnave

(„Univerzita“) ako zamestnávateľa a vzdelávacej inštitúcie, a to najmä v súlade a na základe antidiskriminačného zákona, zákona o vysokých školách, Zákonníka práce a príslušných smerníc Európskej únie a medzinárodných zmlúv.

- 2) Pokyn sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Univerzity, uchádzačov o zamestnanie na Univerzite, študentov Univerzity, záujemcov/uchádzačov o štúdium na Univerzite a subjekty spolupracujúce s Univerzitou.
- 3) Každý zamestnanec a študent Univerzity je povinný riadne sa oboznámiť s týmto pokynom rektora a dodržiavať jeho ustanovenia. V prípade porušenia týchto ustanovení môže byť iniciované voči študentovi Univerzity disciplinárne konania a voči zamestnancovi príslušné pracovnoprávne postupy.
- 4) Procesy týkajúce sa ochrany a nápravy pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania a ochrany pred prejavmi intolerance sa na univerzitnej úrovni realizujú vo vzťahu k zamestnancom a záujemcom o zamestnanie na rektoráte Univerzity a vo vzťahu k študentom a uchádzačom o štúdium vtedy, ak sa študijný program nerealizuje na fakulte Univerzity.
- 5) Vo vzťahu k zamestnancom a záujemcom o zamestnanie na fakultách Univerzity, ako aj študentom a záujemcom o štúdium na fakultách Univerzity sú tieto procesy a postupy realizované na príslušnej fakultnej úrovni, pričom sa použijú primerane ustanovenia tohto pokynu.
- 6) Fakulty Univerzity si môžu podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a ochranu pred prejavmi intolerance upraviť aj vo svojich vnútorných predpisoch, rešpektujúc základné princípy tohto pokynu a zohľadňujúc špecifiká fakúlt.

Článok 2

Všeobecné zásady

- 1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo presvedčenia, 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 dodržaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy za účelom rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.
- 3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.
- 4) Osoba, ktorá oznámi diskriminačné konanie alebo prejav intolerance alebo osoba, ktorá je predmetom takého negatívneho konania, prípadne osoba v postavení svedka, je chránená pred akýmkoľvek neoprávneným postihom súvisiacim s oznámením podnetu alebo podaním sťažnosti.
- 5) Zamestnanec a uchádzač o zamestnanie nesmie byť prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy.
- 6) Študent alebo uchádzač o štúdium nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, študenta, učiteľa,

výskumného alebo umeleckého pracovníka alebo iného zamestnanca vysokej školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok 3

Vymedzenie základných pojmov

- 1) Diskriminácia môže byť 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 takéhoto 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 osoby na účel diskriminácie tretej osoby.
- 7) Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, 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 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 znevýhodnenia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného znevýhodnenia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe

vonkajších znakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným znevýhodnením.

- 10) Šikanovanie je opakované a úmyselné ubližovanie jednotlivcovi alebo skupine, pri ktorom existuje najmä nerovnováha moci (napr. fyzická sila, postavenie, početnosť skupiny). Ide o správanie sa, ktoré je nie v súlade s dobrými mravmi.
- 11) Tolerancia je rešpektovanie a prijímanie rozdielov medzi ľuďmi (napr. v názoroch, viere, kultúre, správaní, zdravotnom stave, životnom štýle).

Článok 4

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch

- 1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb. Univerzita v pracovnoprávných vzťahoch aplikuje aj zásadu rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.
- 2) Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu na Univerzite vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania, podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, ďalej podmienok výkonu práce vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní, skončenia pracovného pomeru, prístupu k ďalšiemu a odbornému vzdelávaniu, členstva alebo pôsobenia v rôznych orgánoch a organizáciách, vrátane orgánov Univerzity.
- 3) Univerzita ako zamestnávateľ je povinná v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov najmä antidiskriminačným zákonom a Zákonníkom práce. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.
- 4) Univerzita osobitne rešpektuje zásadu, že mzdové/platové podmienky musia byť dohodnuté a stanovené bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu/ plat za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Uvedená zásada sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Článok 5

Zásada rovnakého zaobchádzania vo vzdelávaní

- 1) Diskriminácia osôb je zakázaná aj v oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb, ako aj vo vzdelávaní.
- 2) Univerzita ako vzdelávacia inštitúcia je povinná garantovať všetkým uchádzačom o štúdium a študentom rovnaké zaobchádzanie, a to najmä vo vzťahu k právam zakotveným v zákone o vysokých školách.
- 3) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti prístupu k vzdelávaniu na Univerzite, vrátane podmienok pri prijímaní na štúdium, pri realizácii

vzdelávacej a súvisiacej mimoškolskej činnosti na Univerzite, vrátane študijných podmienok, ako aj v oblasti tvorivej činnosti a činností realizovaných v súvislosti s poslaním Univerzity. Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo zákona o vysokých školách musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača alebo študenta.

Článok 6

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

- 1) Diskriminácia podľa antidiskriminačného zákona nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávajúcich 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) Prípustné rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je diskriminačné, je podrobnejšie upravené v antidiskriminačnom zákone.
- 3) Podľa Zákonníka práce je prípustné rozdielne zaobchádzanie ak 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.

Opatrenia týkajúce sa dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a ochrany pred prejavmi intolerance

Článok 7

Prevenia

- 1) Univerzita uskutočňuje potrebné opatrenia na zabezpečenie postupov súladných so zásadou rovnakého zaobchádzania, v prípade potreby realizuje vzdelávacie podujatia, pripravuje analýzy a monitoruje túto oblasť.
- 2) Univerzita pre účely prevencie môže spolupracovať s rôznymi subjektmi a osobitne s inštitúciami, ktorých hlavnou činnosťou je ochrana ľudských práv, práv jednotlivcov a ochrana pred diskrimináciou.
- 3) Univerzita zabezpečuje najmä:
 - a) možnosť podať sťažnosť alebo podnet osobou, ktorá sa cíti diskriminovaná, dotknutá prejavom intolerance,
 - b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie,
 - c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na oblasť diskriminácie.

Článok 8

Sťažnosť a podnet

- 1) Osoba pôsobiaca na Univerzite alebo osoba, ktorá je partnerom univerzity, ktorá sa domnieva, že bola diskriminovaná, bol voči nej urobený prejav intolerance alebo sa stala svedkom diskriminácie, môže podať sťažnosť alebo podnet.

- 2) Uchádzač o zamestnanie, zamestnanec Univerzity má právo podať sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, a to rektorovi Univerzity. Univerzita ako zamestnávateľ je povinná na sťažnosť zamestnanca, uchádzača o zamestnanie bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.
- 3) Uchádzač o štúdium a študent Univerzity má právo podať sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Univerzita ako vzdelávacia inštitúcia je povinná na sťažnosť študenta, záujemcu o štúdium bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.
- 4) Sťažnosť v zmysle odseku 2 a 3 tohto článku nie je formalizovanou sťažnosťou v zmysle zákona o sťažnostiach.
- 5) Okrem sťažnosti môže študent Univerzity, uchádzač o štúdium, zamestnanec Univerzity, uchádzač o zamestnanie podať podnet Komisii pre podnety v súlade so Štatútom Trnavskej univerzity v Trnave.
- 6) Sťažnosť na úrovni fakulty podáva zamestnanec, uchádzač o zamestnanie, študent a záujemca o štúdium dekanovi príslušnej fakulty Univerzity.
- 7) Podnet na úrovni fakulty podáva zamestnanec uchádzač o zamestnanie, študent a záujemca o štúdium príslušnej fakultnej komisii pre podnety. V prípade, že fakulta nemá zriadenú komisiu pre podnety, podnet sa podáva na univerzitnú komisiu pre podnety.

Článok 9

Súdna ochrana

- 1) Každý sa môže domáhať svojich práv aj 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 zadostúčenie.
- 2) Ak by primerané zadostúčenie 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.
- 3) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je antidiskriminačným zákonom a touto smernicou dotknuté.
- 4) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie.

Článok 10

Informačná povinnosť

- 1) Predseda univerzitnej Komisie pre podnety a rektor Univerzity informujú anonymne Kolégium rektora o charaktere prijatých podnetov a sťažností, ako aj prijatých opatreniach za predchádzajúci kalendárny rok. Anonymizovanú informáciu o charaktere podnetov a sťažností, ako aj prijatých opatreniach na fakultnej úrovni za predchádzajúci kalendárny rok sprostredkujú Kolégiu rektora dekan jednotlivých fakúlt Univerzity. Kolégium rektora je informované spravidla do 31. marca príslušného kalendárneho roka.
- 2) Kvestor Univerzity v súčinnosti s Oddelením pre riadenie ľudských zdrojov informuje Kolégium rektora spravidla do 31. marca o počtoch žien a mužov, ktorí sú zamestnaní na

Univerzite a ich odmeňovaní za predchádzajúci kalendárny rok, a to najmä vo vzťahu k dodržiavaniu zásady rovnakého odmeňovania.

- 3) Kvestor Univerzity v súčinnosti s Referátom právnych služieb a vnútornej legislatívy informuje anonymizovaním spôsobom Kolégium rektora spravidla do 31. marca o povahe antidiskriminačných sporov, ak sú vedené na Univerzite.
- 4) Rektor Trnavskej univerzity v Trnave určí program zasadnutia Kolégia rektora, na ktorom budú prezentované a prerokované informácie podľa odsekov 1 až 3 tohto článku. Po ich prerokovaní v Kolégiu rektora prijme Kolégium rektora stanovisko, či prijíma aj konkrétne opatrenia na zamedzenie akejkoľvek diskriminácie a opatrenie pred prejavmi intolerancie.
- 5) Prijaté opatrenia týkajúce sa agendy dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a ochrany pred intoleranciou sa vyhodnocujú spravidla jedenkrát za rok.

Článok 11

Záverečné ustanovenia

Pokyn rektora nadobúda platnosť jeho vydaním dňa 25. augusta 2025 a účinnosť dňa 1. septembra 2025.

V Trnave dňa 25. augusta 2025

prof. ThLic. Miloš Lichner, D.Th.
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

Táto smernica bola zverejnená na úradnej výveske Trnavskej univerzity v Trnave dňa 26. augusta 2025.