

Elizabeta Korenčan<sup>1</sup>

## **Analiza obsega in sankcij v etičnih kodeksih za preprečevanje nadlegovanja na univerzah**

*Analysis of the scope and sanctions of ethical codes for the prevention of harassment at universities*

### **Povzetek**

Raziskava etičnih kodeksov na univerzah je pokazala, da večina dokumentov zavezuje vse člane univerzitetne skupnosti in določa disciplinske sankcije za kršitve. Analiza povezave obsega kodeksa in oblik sankcij kaže, da se ta povezava smiselno izrazi predvsem v primeru, ko kodeks zavezuje študente. Vprašanje o ločenih dokumentih za različne skupine ostaja odprto, vendar bi morala jasna ureditev obsega prispevati k učinkovitemu delovanju kodeksov. Ugotovitve nakazujejo, da kar tretjina pregledanih dokumentov ne določa sankcij, kar lahko kritično ovira učinkovitost etičnih kodeksov.

**Ključne besede:** nadlegovanje, etični kodeksi, univerze, sankcije

### **Abstract**

A study of ethical codes at universities reveals that most documents bind all members of the university community and establish disciplinary sanctions for violations. An analysis of the link between the scope of the code and the types of sanctions indicates that this link is meaningful, especially when the code binds students. The question of separate documents for different groups remains open, but clear delineation of the scope should contribute to the effective operation of codes. Findings suggest that about one-third of the reviewed documents do not specify sanctions, which can critically impair the effectiveness of ethical codes.

**Keywords:** harassment, ethical codes, universities, sanctions

---

<sup>1</sup> Elizabeta Korenčan, magistra prava in magistra zakonskih in družinskih študij, elizabetakorencan@gmail.com

## Extended abstract

Sexual harassment, other forms of harassment, and bullying are significant societal issues that are also present in university environments. Universities should be spaces where students, staff, and researchers are provided with a safe and supportive atmosphere, yet these issues persist. Research shows that women are more likely to experience sexual harassment than men (American Association of University Women, 2011), and undergraduate students are often harassed by peers, while graduate students face risks primarily from other university staff (Cantalupo & Kidder, 2018).

To address these issues, universities worldwide adopt ethical codes and regulations that set guidelines for acceptable behaviour and include mechanisms for addressing inappropriate behaviour. These documents are designed to combat sexual and other forms of harassment, as well as bullying. In many cases, universities employ either one or multiple codes of conduct, depending on whether the rules apply to all faculties or campuses or only to select groups. The distinction between an ethical code and a formal policy or regulation remains ambiguous in academic literature. Some universities focus their regulations on specific groups, such as students or employees, while others encompass broader categories, including external collaborators.

In environments where harassment is common and not publicly condemned, such behaviour can become normalized. Ethical codes and regulations play a crucial role in shaping expectations for behaviour in university settings, contributing to the prevention of normalized sexual and other forms of harassment (Stachowiak-Kudła, 2021). Clearly defined ethical standards are essential in helping establish boundaries between acceptable and unacceptable conduct, especially in educational institutions. Without these guidelines, the line between acceptable and inappropriate behaviour can become blurred (Gillander Gådin & Stein, 2019). It is essential, however, that universities prioritize the prevention of inappropriate behaviour over punishment for the offenders (Miller & Mondschein, 2017).

An optimal learning environment fosters a healthy level of anxiety, enough to motivate students but not too much to make them feel unsafe (Felicio & Pieniadz, 1999). In the past, educational methods often involved humiliating students for their lack of knowledge, which could be particularly damaging for individuals from vulnerable social groups. Those who already feel insecure about their place at the university might be more prone to internalizing shame when their knowledge is questioned. Students from lower socio-economic backgrounds, or those with physical or mental disadvantages, are especially susceptible to feeling marginalized in such environments (Jackson et al., 2020).

There is a growing resistance among academics towards the implementation and enforcement of ethical codes, stemming from fears of unwarranted vulnerability and the possibility of receiving unfounded complaints from students or colleagues. Some academics have misunderstood the concept of consent and believe that their behaviour is acceptable, fearing that codes of conduct will be overly strict and cause them to feel attacked when complaints arise (Bustelo & Lombardo, 2021). Additionally, concerns arise about potential self-censorship, which could limit academic freedom. Despite these fears, Fisher (2003) argues that ethical codes can protect individuals from external pressures and provide a framework for resolving conflicts between university demands and the academic freedom of staff.

For ethical codes and regulations to be effective, they must include appropriate sanctions that are applied consistently based on the severity of violations. These sanctions must not only discourage misconduct but also ensure that victims receive justice. In cases of sexual harassment, for example, mediation or confrontation with the perpetrator is often not a suitable resolution for the victim (Cantalupo & Kidder, 2018). Furthermore, the practice of relocating perpetrators to another institution, is ineffective and detrimental to victims. It signals that the perpetrators are not truly held accountable, but rather moved to a different environment, where victims feel the perpetrators will be free to continue with their inappropriate behaviour. Proper sanctions should serve as both a deterrent and a means of justice for the victims, and it is essential that the body responsible for selecting and enforcing sanctions acts impartially (Hardy, 2016).

The definition and application of disciplinary sanctions vary by country. In Slovenia, for instance, the Labour Act (ZDR-1) stipulates that disciplinary sanctions cannot lead to changes in the employee's contract. However, other countries include dismissal as part of the disciplinary measures, as discussed by Cantalupo and Kidder (2019). In some cases, disciplinary sanctions are clearly distinguished from measures like dismissal or reassignment, as seen in certain ethical codes from institutions such as TU Wien (2013). In other documents, however, a question arises as to what is considered a disciplinary measure, the scope of which is rarely outlined.

An analysis of 53 ethical codes and regulations revealed varying scope. While the majority of codes apply to a broad range of university members, including students, staff, and sometimes external collaborators, there are differences in scope across universities. Some codes cover only students or staff, while others extend to all individuals associated with the university, including external contractors (Hardy, 2016). Institutions like Trinity College Dublin have expanded their codes to include external participants in university activities (Trinity College

Dublin, 2016). The University of Ljubljana, for example, ensures that both students and staff are bound by the code of conduct (University of Ljubljana, 2022). To be in line with Hardy's (2016) recommendation would be to include all community members within the scope of such documents, however, it is difficult to determine who counts as a member of a community. One option would be to consider that members of any university community are those over whom the university exercises sufficient control to oversee their behaviour using codes of conduct and included sanctions.

One issue that emerged in this review is the presence of separate documents for different groups within the same university community. The existence of numerous documents addressing similar issues can lead to confusion. Clear and accessible regulations are critical for the effective operation of an ethical code, as highlighted by Hardy (2016).

The analysis of codes of conduct and regulations in university settings included 53 documents that were reviewed for two main topics, namely, what was the scope of the people the documents encompassed and were there sanctions for inappropriate behaviour and if yes, what were those sanctions. The analysis was conducted using the method of content analysis. A crucial step was coding data to facilitate the analysis. Selected were only the codes of conduct and regulations that were in one of the languages the researchers understood, which were: Slovenian, English, French, Russian and Croatian. A second limitation was that the document had to exist in a PDF format, so that its contents were more durable.

The analysis highlights several key findings. Firstly, most codes encompass all members of the university community, reflecting an understanding that sexual and other forms of harassment are not confined to specific groups. However, determining the exact scope and responsibilities, particularly concerning external collaborators, remains a challenge. The literature does not provide sufficient data on the advantages and disadvantages of including external collaborators in such codes.

Secondly, the question of separate documents for different groups within the university community was addressed. Nineteen documents were found to bind only certain groups, such as students or employees. While there is little literature on this topic, having multiple documents regulating similar areas can cause confusion. A clear, consolidated approach is better for ensuring the effectiveness of ethical codes and regulations.

A significant issue revealed by the analysis is the lack of sanctions in some ethical codes. A worrying 30.2% of the documents analysed did not specify any sanctions, which can lead to ambiguities and reduce the effectiveness of the documents in preventing inappropriate behaviour and protecting victims.

Knowing the potential consequences of violations is crucial for encouraging ethical behaviour in the university environment (Hardy, 2016). For victims, the most important factor is that sanctions exist and are effectively enforced (Alliance of Women in Academia, 2018).

The prominence of disciplinary sanctions can be attributed to the nature of university work and study. Employees and external collaborators typically have contracts with the university, allowing for disciplinary procedures in the event of violations. Although students are not employees, they can be treated similarly to members of professional associations, as defined by Hardy (2016). Students voluntarily participate in university activities to pursue education and professional development, which justifies the use of disciplinary measures in cases of misconduct.

The prominence of the use of disciplinary sanctions can be attributed to different definitions of what a disciplinary sanction is. Since some systems, prevalently European, do not consider termination of an employment contract to be a disciplinary measure, but rather as a separate measure, they clearly point out both or just one option in a code of conduct or regulation. However, other documents did not mention termination of an employment contract separately, raising the question whether it is already included among disciplinary sanctions or is not considered as a useful measure.

Ethical codes and regulations play a critical role in shaping expected behaviour and preventing sexual and other forms of harassment and bullying in universities. These tools are becoming increasingly important as awareness of harassment and bullying in academic settings grows (Klein & Martin, 2021). This study has highlighted the following key findings from an analysis of university ethical codes and regulations.

Firstly, the scope of these documents is fundamental. Most ethical codes and regulations cover all members of the university community, including students, staff, and in some cases, external collaborators. This comprehensive approach recognizes that harassment can affect all groups within the academic environment. However, there are ongoing questions about the inclusion of external collaborators, and further research is needed to clarify the benefits and challenges of this inclusion.

Secondly, the presence of multiple documents addressing similar issues can create confusion. The effectiveness of ethical codes and regulations depends on clear guidelines and accessibility for all university members.

Finally, sanctions are a vital component of these documents. A significant portion of the analysed documents did not specify sanctions, which can reduce their effectiveness in preventing inappropriate behaviour and protecting victims. Consistent and appropriate sanctions are necessary to ensure that ethical codes serve their intended purpose.

## 1. Uvod

### 1.1. Stanje na univerzah

Spolno nadlegovanje, drugo nadlegovanje in trpinčenje so kompleksni družbeni problemi, ki žal vplivajo tudi na univerzitetna okolja. Univerze so kraji, kjer bi moral biti poudarek na ustvarjanju varnega in spodbudnega okolja za raziskovalce, študente in zaposlene. V predstavljeni raziskavi bomo primerjali različne etične kodekse in pravilnike ter pregledovali njihovo vsebino. Spolno nadlegovanje v primerjavi z moškimi v večji meri prizadene ženske (American Association of University Women, 2011). Med dodiplomskimi študenti obstaja večja nevarnost drugega nadlegovanja s strani vrstnika, medtem ko podiplomske študente iz tega vidika bolj ogrožajo ostali zaposleni na univerzi (Cantalupo in Kidder, 2018).

Združeni narodi za reševanje vsega nadlegovanja predlagajo pristop treh P-jev: preprečevanje, zaščita, pregonjanje (ang. prevention, protection, prosecution), Evropska unija pa tej strategiji dodaja še en p, ki predstavlja politiko (ang. policy) (Bustelo in Lombardo, 2021).

Za doseganje ciljev varnosti in zaščite v univerzitetnem okolju mnoge univerze po svetu uporabljajo etične kodekse in pravilnike, ki urejajo vedenje članov njihovih skupnosti. Ti dokumenti naj bi določali smernice za primerno obnašanje in hkrati zagotavljali mehanizme za obravnavo neprimerne vedenja, vključno s spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem. Nekatere univerze imajo več dokumentov, ki urejajo vedenje ločeno za različne fakultete ali kampuse, druge imajo le en kodeks ali pravilnik. V literaturi ni jasnega razlikovanja med etičnim kodeksom in pravilnikom.

Pri sestavi pravil vedenja je pomembno določiti, kdo vse mora slediti pravilom oziroma priporočilom etičnega kodeksa ali pravilnika. Od t. i. obsega kodeksa pa je odvisna tudi vrsta sankcij, ki so predpisane za kršenje pravil. Za učinkovito delovanje pravil je priporočljivo uvesti tudi posledice za primere kršitev, posledice pa so odvisne od položaja posameznika, ki je kršil pravila.

### 1.2. Vedenja, ki jih urejajo etični kodeksi in pravilniki

Med vedenji, ki jih etični kodeksi in pravilniki univerz naslavljajo, so omenjena spolno in drugo nadlegovanje, trpinčenje in diskriminacija.

Spolno nadlegovanje nima enotne definicije (Ugrin, 2022). Nekatere univerze ga definirajo po kazenskih zakonih, druge pa ga povezujejo z diskriminacijo ali seksizmom, v slednjem primeru temelji na neenakosti moči (MacKinnon,

1979; Uggen in Blackston, 2004). Gillander Gădin in Stein (2019) priporočata definicije, ki se osredotočajo na posameznikovo dostojanstvo, saj to loči spolno nadlegovanje od seksističnih ideologij. Miller in Mondschein (2017) delita spolno nadlegovanje na *quid pro quo*, kjer gre za zahteve po spolnih uslugah v zameno za koristi, ter ustvarjanje sovražnega okolja, ki vključuje verbalno, fizično in vizualno spolno nadlegovanje.

Trpinčenje in drugo nadlegovanje sta v etičnih kodeksih pogosto ločena izraza, vendar pa definicija drugega nadlegovanja ni popolnoma jasna. Einarsen (2000) ugotavlja, da se definicije razlikujejo glede na državo, skupna pa so jim ponavljajoča se negativna dejanja. Skinner in sodelavci (2015) uporabljajo izraza kot sopomenki, saj oba predstavljata neželjeno vedenje, ki žali tarčo vedenja. Gianakos idr. (2022) razlikujejo med trpinčenjem kot ponavljajočimi se fizičnimi in besednimi dejanji ter drugim nadlegovanjem kot dolgotrajno diskriminacijo, ki ustvarja nevarno okolje. PACER definira razliko glede na motivacijo storilca; nadlegovanje je usmerjeno na osebne okoliščine žrtve, trpinčenje pa izhaja iz neravnovesja moči (PACER National Bullying Prevention Center, 2022). Raziskovalci pogosto obravnavajo nadlegovanje kot sistem nasilja (Bustelo in Lombardo, 2021).

Diskriminacija pomeni manj ugodno obravnavo zaradi osebnih okoliščin (Gianakos idr., 2022). Harvey in drugi (2020) so raziskovali vpliv diskriminacije na prepričanje študentov o sposobnosti diplomiranja. Študenti z občutkom pripadnosti pogosteje iščejo pomoč in so vztrajnejši pri študiju (Walton idr., 2012). Diskriminacija negativno vpliva tudi na priče diskriminatornega vedenja (Smith idr., 2016), pogostejša diskriminacija pa zmanjšuje prepričanje v zmožnost diplomiranja (Harvey idr., 2020).

Trpinčenje so ponavljajoča se dejanja, ki ponižujejo in zlorablajo moč (Gianakos idr., 2021). Fox idr. (2020) poudarjajo pomembnost konteksta, kjer se trpinčenje dogaja. Organizacijska okolja z visoko tekmovalnostjo in stresom spodbujajo trpinčenje (Bowling in Beehr, 2006). Poudarili bi, da je pomembno tudi razlikovanje med spolnim nadlegovanjem in trpinčenjem, saj je prvo usmerjeno zoper posameznika zaradi spola z namenom spolnih interakcij, drugo pa ne (Gillander Gădin in Stein, 2019). Trpinčenje se na podlagi okoliščin v literaturi deli na trpinčenje s strani profesorjev oz. osebja ter trpinčenje s strani študentov.

Trpinčenje študentov s strani profesorjev je pogosto. Ena tretjina študentov poroča o takšnem vedenju (Chapell in De la Cruz, 2004). Olweus definira trpinčenje profesorjev kot sarkastične, arogantne in žaljive komentarje (Olweus, 1996), Twemlow in drugi (2006) pa kot zlorabo moči za kaznovanje študentov. Marraccini in drugi (2015) so definicijo razširili z vključitvijo žaljivk, ignoriranja, fizičnih napadov in širjenja neresnic. Profesorji pogosteje trpinčijo moške

študente (Astor idr., 2008), posledice pa vključujejo uporniško vedenje, težave z alkoholom, depresijo in slabši akademski uspeh (Pottinger in Stair, 2005).

Na univerzah pa se pojavlja tudi trpinčenje študentov med seboj in trpinčenje osebja (Harel-Fisch idr., 2011). DeSouza (2011) in Lampman (2012) opisujeta akademsko nadlegovanje zoper moč kot trpinčenje, ki ga izvajajo študenti, ki izzivajo avtoriteto profesorja. Trpinčenje poteka javno ali zasebno, vse pogostejša pa je uporaba socialnih omrežij (May in Tenzek, 2018).

### 1.3. Pomen etičnih kodeksov in pravilnikov

Etični kodeksi in pravilniki so ključna orodja za oblikovanje etičnega okolja na univerzah. Ti dokumenti služijo kot okvir, ki določa pričakovano vedenje vseh članov univerzitetne skupnosti, vključno s študenti, zaposlenimi in zunanjimi sodelavci (Stachowiak-Kudła, 2021).

Etični kodeksi in pravilniki igrajo ključno vlogo pri oblikovanju pričakovanega vedenja ter obenem pomembno prispevajo k preprečevanju normalizacije spolnega in drugega nadlegovanja. V okoljih, kjer se spolno nadlegovanje pogosto pojavlja, kjer se o njem ne odpira javna razprava in kjer takšno vedenje ni sankcionirano, se do tega nadlegovanja žal lahko razvije nezdrava sprejemljivost. Jasno opredeljeni etični standardi pomagajo postaviti jasne meje med sprejemljivim in nesprejemljivim vedenjem, kar je še posebej ključno v izobraževalnih ustanovah. Brez teh smernic se namreč lahko zameglijo meje med tem, katera vedenja so dobrodošla in katera sploh niso dovoljena (Gillander Gādin in Stein, 2019). Pri tem je pomembno, da univerze pri sprejemanju pravil vedenja na prvo mesto postavljajo preprečevanje neželenega vedenja in ne kaznovanje storilcev neželenega vedenja (Miller in Mondschein, 2017).

Najprimernejše okolje za učenje vzpostavlja optimalno raven tesnobe, ravno dovolj, da je oseba motivirana, vendar ne preveč, da se ne počuti več varno (Felicio in Pieniadz, 1999). Predvsem starejši način predajanja znanja je temeljil na trpinčenju študentov s sramotanjem ob morebitnem neznanju ter spodbujanju strahospoštovanja do profesorjev. Takšni pedagoški pristopi pa lahko še posebej prizadenejo posameznike iz bolj ranljivih družbenih skupin. Tisti, ki že vnaprej morda dvomijo v svojo vključenost na univerzi, se tako lahko hitreje prepričajo, da si zaslužijo sramotenje zaradi svojega morebitnega pomanjkanja znanja. Osebe, ki prihajajo iz nižjih družbenoekonomskih razredov, imajo primanjkljaje na fizičnem ali duševnem nivoju itd., so bolj dovzetne za mnenja, ki jih označujejo za slabe (Jackson idr., 2020). Mlajši mladostniki pa v primeru družbene izključenosti lahko povečajo uporabo interneta, kar še dodatno poglobi občutek osamljenosti in izključenosti (Zafred, 2023).

Del vzrokov za upiranje akademikov proti sprejemanju in izvajanju etičnega kodeksa izhaja iz strahu pred nepotrebno ranljivostjo, ki bi lahko izpostavila zaposlene pritožbam. Pojavili so se primeri posameznikov, ki so napačno razumeli, da je njihovo vedenje sprejemljivo in niso pravilno razumeli koncepta soglasja, zaradi česar so se po pritožbah počutili prekomerno napadene (Bustelo in Lombardo, 2021). Poleg tega mnoge skrbi, da bi to lahko privedlo do samocenzure, s tem pa omejevanja akademske svobode. Kljub temu Fisher (2003) trdi, da etični kodeks služi kot zaščita pred zunanjimi pritiski in omogoča okvir za reševanje konfliktov med zahtevami univerze in akademsko svobodo zaposlenih.

Analiza različnih etičnih kodeksov in pravilnikov, ki se uporabljajo na univerzah, razkriva raznolikost obsega in definicij. Nekateri kodeksi in pravilniki so bolj splošni in zajemajo širok krog ljudi, medtem ko se drugi osredotočajo na specifične skupine, kot so študenti ali zaposleni (Leiden University Code; Policy 6-316). Hardy (2016) priporoča vključevanje vseh članov zadevne skupnosti, v tem primeru univerzitetne. V univerzitetno skupnost lahko štejemo študente, zaposlene in zunanje sodelavce (New York University, 2016). Pogosto vseeno obstajajo ločeni dokumenti, npr. en za študente in drug za raziskovalce (Australia National University, 2015; TU Wien, 2013).

### 1.4. Različne oblike sankcij

Za učinkovito izvajanje kodeksa ali pravilnika je ključno, da vsebuje tudi sankcije, ki se uporabijo ob kršitvah določb. Te sankcije morajo biti izvedene dosledno in primerno glede na resnost kršitev. To pomeni, da mediacija ali soočenje s storilcem nista ustrezna rešitev za marsikatero žrtve spolnega in drugega nadlegovanja. Prav tako Cantalupo in Kidder (2018) opozarjata na pojav sankcije premestitve, kjer storilci preprosto zamenjajo ustanovo, kar ni učinkovita sankcija in lahko negativno vpliva na žrtve. Sankcije so pomembno orodje za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter omogočajo žrtvam, da dosežejo pravico. Pomembno je, da organ, pristojen za izbiro in potrditev sankcij, deluje nepristransko (Hardy, 2016). Pri določanju sankcij je univerza omejena s pooblastili in nivojem nadzora, ki ga ima nad storilcem. V kolikor nadlegovanje presega »zmožnosti« univerze, se preiskovanje in kaznovanje prepusti organom pregona (Al Jazeera Investigative Unit, 2021).

V praksi se etični kodeksi in pravilniki pogosto osredotočajo na disciplinske sankcije, vendar pa se definicija disciplinskih sankcij lahko razlikuje glede na državo. Na primer, v Sloveniji Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa, da disciplinske sankcije ne smejo voditi do spremembe delovnega položaja delavca. Kljub temu pa Cantalupo in Kidder (2019) med disciplinske sankcije vključujeta tudi odpoved delovnega razmerja.

Različne definicije disciplinskih sankcij v dokumentih in različna tolmačenja zakonodaje lahko vodijo do različnih praks v različnih univerzitetnih okoljih (Harton in Stubaus, 2022).

### 1.5. Raziskovalni problem in metoda

Pri varovanju žrtev z določanjem ustreznih sankcij so etični kodeksi in pravilniki pomanjkljivi (Clancy idr., 2020). Nedosledno in neučinkovito sankcioniranje pa omogoča visoko stopnjo spolnega in drugega nadlegovanja v univerzitetnih okoljih. V primerjavi z drugimi poklici je stopnja vseh oblik nadlegovanja na univerzah najvišja (Foxy idr., 2019).

V obstoječi literaturi ni mnogo primerjalnih študij etičnih kodeksov in pravilnikov univerz, obstoječi pa so omejeni na oddaljena geografska področja (Wilken in Badenhorst, 2003). Raziskave na tem področju se osredotočajo na pojavnost spolnega in drugega nadlegovanja ter na posledice le-tega (Foxy idr., 2019). Redko pa se pozornost namenja etičnim kodeksom in pravilnikom ter njihovi vlogi pri preprečevanju spolnega in drugega nadlegovanja.

Etični kodeksi in pravilniki na področju spolnega nadlegovanja, drugega nadlegovanja in trpinčenja, so pomembni za usmerjanje vedenja skupnosti. Že sam obstoj teh dokumentov nakazuje, da obstaja primerno in neprimerno vedenje. Naslednji korak pa je primerna vsebina etičnih kodeksov in pravilnikov. Dokument mora vsebovati dovolj informacij, da lahko pri žrtvah vzbudi občutek podpore (Fox idr., 2020). Prav tako pa mora biti tudi vodilo za vse člane univerzitetne skupnosti, da se lahko prepreči spolno in drugo nadlegovanje (Hardy, 2016).

Med slabostmi etičnih kodeksov in pravilnikov so lahko opustitev določitve kroga naslovljencev pravil ter pomanjkanje določitve sankcij za neprimerno vedenje. Slabost je lahko tudi pretirano poudarjanje kaznovalne funkcije dokumenta, tako za storilce kot tudi za primer lažne prijave. Takšne določbe lahko žrtve prestrašijo in jih odvrnejo od prijave neprimernega vedenja, ker je strah pred povračilnimi ukrepi previsok (Martins in Moreira, 2019).

Dosedanja analiza vsebine in primerjava teh dokumentov je v literaturi omejena. Iz tega razloga ter vse večjega pomena preprečevanja spolnega nadlegovanja, drugega nadlegovanja in trpinčenja v univerzitetnem okolju, smo se odločili, da natančneje preučimo trenutno stanje na univerzah.

Namen raziskave je natančneje preučiti trenutne prakse in določbe etičnih kodeksov ter pravilnikov na univerzah glede spolnega nadlegovanja, drugega nadlegovanja in trpinčenja. Cilj raziskave je predstaviti obseg in sankcije, ki so vključene v teh dokumentih, ter ugotoviti, koga vse zavezujejo in kako opredeljujejo različne oblike neželenih vedenj.

V raziskavi smo uporabili metodo analize vsebine za preučevanje etičnih kodeksov in pravilnikov. Ustvarili smo kodno legendo, ki vključuje kategorije neželenih vedenj, sankcij in zavezancev. V analizi je v tem prvem koraku sodeloval le en ocenjevalec, nadaljevanje raziskave pa še traja in cilja na sodelovanje treh ocenjevalcev.

## 2. Metoda

### 2.1. Raziskovalne hipoteze in spremenljivke

Cilj tega dela članka je predstaviti obseg in sankcije, vsebovane v etičnih kodeksih in pravilnikih na univerzah. Kakor navedeno v uvodu, je za učinkovit etični kodeks ali pravilnik potrebno imeti določen obseg zavezancev, za katere ta dokument velja.

Glede na pregledano strokovno in znanstveno literaturo ter zastavljene cilje smo oblikovali raziskovalni vprašanji, ki sta vodili delo:

- Koga vse etični kodeks ali pravilnik zavezuje?
- Ali etični kodeksi in pravilniki določajo sankcije? Katere?

### 2.2. Opis Metode

V prvem delu raziskave smo za sestavo teoretičnih izhodišč uporabili opisno metodo dela. Drugi del raziskave je bil opravljen z uporabo kvalitativne metode raziskovanja, analizo vsebine. Metoda analize vsebine kot ključni korak raziskovanja določa kodiranje, kar omogoča posploševanje kvalitativnih podatkov (Roblek, 2009).

### 2.3. Postopek

Pregledali in analizirali smo strokovno in znanstveno literaturo v slovenskem, francoskem in angleškem jeziku za oblikovanje teoretičnih izhodišč. Osredotočali smo se na iskanje dokumentov, ki so bili objavljeni v zadnjih petih letih. A za določena poglavja smo uporabili tudi starejšo literaturo, saj le-te ni bilo zadosti za ustrezno predstavitev tematike. Literaturo smo iskali s pomočjo mrežnika Nacionalne univerzitetne knjižnice po različnih bazah.

V drugem delu raziskave smo določili raven analize, ki smo jo upoštevali pri pridobivanju podatkov, in sicer smo se osredotočili na teme, ki se pojavljajo v etičnih kodeksih in pravilnikih. Nato smo določili kategorije tem, ki smo jih želeli raziskati, in se odločili, da ne bomo spreminjali ali dodajali novih kategorij med postopkom raziskovanja, da bi ohranili preglednost raziskave. Naslednji korak je bil določanje, kdaj se tema šteje za prisotno v besedilu in kdaj ne. Pri kategorijah, kjer smo preprosto preverjali prisotnost teme v besedilu, smo

uporabili strog pristop. To pomeni, da če tema ni bila izrecno navedena v besedilu, se je štelo, da ni prisotna. Na podlagi teh odločitev smo pripravili kodno legendo (Priloga 1). Kodiranje smo izvajali ročno, brez uporabe programov, ki bi avtomatično prevajali besedilo v kode.

Vse zbrane etične kodekse in pravilnike smo zapisali v Excelovo razpredelnico in določili kategoriji podatkov, ki smo jih želeli zbrati, v skladu z raziskovalnimi vprašanji. Te dve kategoriji so bile naslednje: obseg kodeksa ter oblike sankcij.

Za olajšanje analize zbranih podatkov smo določili kodno legendo, ki je podrobneje opisana v prilogi. Odločili smo se, da bomo za čim bolj zanesljive rezultate poskušali analizirati najmanj 50 etičnih kodeksov in pravilnikov. Ko smo zbrali dovolj etičnih kodeksov in pravilnikov smo te podatke analizirali s pomočjo programa SPSS Statistics, verzija 25.

#### 2.4. Vzorec

Za raziskovanje smo uporabili t.i. priložnostni vzorec, ker na področju etičnih kodeksov in pravilnikov ni niti veliko raziskav niti dostopnega zbranega seznama obstoječih etičnih kodeksov ali pravilnikov.

Prednost priložnostnih vzorcev je, da poenostavijo vzorčenje in ne zahtevajo predhodnega popisa vzorca. Slabosti tovrstnega vzorčenja so manjša reprezentativnost in težje posploševanje rezultatov (Golzar idr., 2022). Kot okvir vzorca smo tako določili: veljavnost dokumenta v času zbiranja vzorca, obstoj dokumenta v PDF obliki ter zapis dokumenta v enem izmed raziskovalcem znanih jezikov. Svoje raziskovanje smo začeli z iskanjem etičnih kodeksov in pravilnikov v slovenskem jeziku. Najprej smo uporabili splet in v iskalnik vnesli ključne besede „etični kodeks“ ali „pravilnik“ ter ime univerze ali izobraževalne ustanove. Nato smo nadaljevali z iskanjem etičnih kodeksov in pravilnikov v tujih jezikih, ki jih razumemo, to so angleščina, francoščina, ruščina in hrvaščina. V ta namen smo uporabili enak pristop kot pri iskanju slovenskih dokumentov. Na žalost nismo uspeli najti etičnih kodeksov in pravilnikov v ruščini in hrvaščini.

Pregledali smo 56 tujih in 14 slovenskih etičnih kodeksov in pravilnikov. Zaradi trajnosti obstoja teh dokumentov smo zbirali le dokumente v PDF obliki. Namreč le PDF dokumente smo lahko prenesli v skupno mapo in analizirali v obstoječi obliki. Za primerjavo se vsebina na spletnih straneh pogosto spreminja, menja se lokacija, kjer je dokument dostopen ipd. Tako v času raziskave lahko marsikateri etični kodeks ali pravilnik izgine ali pa spremeni obliko, kar pomeni, da analiza ne bi bila točna. Od zbranih dokumentov smo 4 slovenske in 13 tujih dokumentov morali izločiti pred analizo samo, ker niso bili več dostopni ali pa niso bili v ustrezni PDF obliki. Ustreznih dokumentov za analizo je nazadnje ostalo 53.

V analizo smo tako vključili vse etične kodekse in pravilnike, ki smo jih odkrili in so nam bili dostopni na internetu. Zbrali smo vzorec etičnih kodeksov in pravilnikov z univerz po različnih geografskih območjih. Vzorec vključuje dokumente iz univerz v Evropi, Severni Ameriki in Aziji, kar omogoča širok vpogled v različne prakse in kulture.

### 3. Rezultati

#### 3.1. Obseg kodeksov in pravilnikov

Od 53 pregledanih etičnih kodeksov in pravilnikov en dokument ni imel določenega obsega oseb, ki jih dokument zavezuje (1,9% vzorca). Le zaposlene na Univerzi zavezuje pet pregledanih dokumentov, 13 dokumentov zavezuje samo študente, 16 dokumentov zavezuje študente in zaposlene, 17 dokumentov zavezuje zaposlene na Univerzi, študente in zunanje sodelavce in en dokument zavezuje le zaposlene in zunanje sodelavce. Podrobni rezultati so tudi predstavljeni v tabeli 1.

Tabela 1

Obseg oseb, ki jih zavezujejo etični kodeksi in pravilniki

| Obseg                                    | Frekvenca | Odstotek |
|--|-----------|----------|
| Nedefiniran                              | 1         | 1,9      |
| Zaposleni univerze                       | 5         | 9,4      |
| Študenti                                 | 13        | 24,5     |
| Zaposleni in študenti                    | 16        | 30,2     |
| Zaposleni, študenti in zunanji sodelavci | 17        | 32,1     |
| Zaposleni in zunanji sodelavci           | 1         | 1,9      |
| Skupno                                   | 53        | 100      |

#### 3.2. Oblike sankcij

Sankcij za neprimerno vedenje ni določalo 16 etičnih kodeksov ali pravilnikov (30,2%). Najpogosteje so etični kodeksi in pravilniki določali samo disciplinske sankcije, saj se je ta sankcija pojavila v 17 dokumentih (32,1%). Premestitve na drugo delovno mesto ali odpovedi delovnega razmerja posamezno ni določal noben izmed etičnih kodeksov ali pravilnikov, osem dokumentov pa je določalo tako disciplinske sankcije kot tudi odpoved delovnega razmerja (15,1%). En etični kodeks oz. pravilnik je določal disciplinske sankcije in premestitev na drugo delovno mesto (1,9%). Pet dokumentov (9,4%) je določalo disciplinske

sankcije, odpoved delovnega razmerja in premestitev na drugo delovno mesto, šest dokumentov (11,3%) pa je določalo sankcije, ki ne spadajo pod nobeno izmed navedenih kategorij. V tabeli 2 so navedeni združeni podatki za to kategorijo.

Tabela 2

Oblike sankcij v etičnih kodeksih in pravilnikih

| Oblika sankcij  | Frekvenca | Odstotek |
|---|-----------|----------|
| Nedoločene  | 16        | 30,2     |
| Disciplinske sankcije   | 17        | 32,1     |
| Disciplinske sankcije in odpoved delovnega razmerja                                     | 8         | 15,1     |
| Disciplinske sankcije in premestitev na drugo delovno mesto                             | 1         | 1,9      |
| Disciplinske sankcije, odpoved delovnega razmerja in premestitev na drugo delovno mesto | 5         | 9,4      |
| Drugo   | 6         | 11,3     |
| Skupaj  | 53        | 100,0    |

#### 4. Razprava

Analiza etičnih kodeksov in pravilnikov v univerzitetnem okolju poudarja, da imajo ti dokumenti različne obsege. Kljub temu, da je obseg v večini kodeksov širok in v 17. dokumentih zajema vse člane univerzitetne skupnosti, vključno s študenti, zaposlenimi in morda celo zunanjimi sodelavci, se pojavljajo razlike. Hardy (2016) priporoča, naj bo obseg čim širši in naj en dokument naslavlja vse tarčne skupine. Jasno je, da sta v univerzitetnem okolju nujni tarčni skupini zaposleni in študenti, zunanji sodelavci pa imajo nejasen status.

Še posebej v zvezi s spolnim nadlegovanjem se literatura osredotoča na odnose med vrstniki ter tudi med študenti in profesorji (Cantalupo in Kidder, 2018). V analiziranih dokumentih različnih univerz so omenjeni tudi zunanji sodelavci, pri čemer nekatere ustanove celo razširijo seznam posameznikov, ki bi morali upoštevati ta pravila (Trinity College Dublin, 2016). Smiselno se nam zdi, da bi moral etični kodeks ali pravilnik zajemati vse skupine ljudi, nad katerimi univerza izvaja dovolj nadzora, da lahko sproži pritožbeni postopek in izreka sankcije (Korenčan, 2022). Pravilnik o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju (Univerza v Ljubljani, 2022) na primer določa, da zavezuje tako zaposlene kot tudi študente. To se zdi v skladu s smernicami Hardyja (2016) o vključevanju celotne skupnosti v obseg dokumenta. Na žalost pa v literaturi

ni dovolj podatkov, ki bi razjasnili prednosti in slabosti vključevanja zunanjih sodelavcev v kodeks ali pravilnik, zato tudi sami težko ocenimo, ali bi to bilo koristno ali ne.

Pri pregledu obsega oseb, ki jih določen dokument zavezuje, se je pojavilo tudi vprašanje ločenih dokumentov za različne skupine. Literatura sicer ne obravnava te problematike izčrpno, vendar lahko preveliko število dokumentov, ki obravnavajo podobna področja, vodi v zmedo. Jasna ureditev je ključna za učinkovito delovanje kodeksa ali pravilnika, kot navaja Hardy (2016).

Med pregledom relevantnih dokumentov smo identificirali 19 takšnih, ki so zavezovali le določeno skupino, kot so študentje, zaposleni ali pa zgolj zunanji sodelavci.

Naša analiza kaže, da vsi dokumenti določajo uporabo disciplinskih sankcij, nekateri samostojno, drugi pa v kombinaciji z drugimi ukrepi. Disciplinske sankcije so torej običajen odgovor na kršitve etičnih kodeksov in pravilnikov, kar je skladno z navedbami v literaturi (Harton in Stubaus, 2022). Opozoriti pa moramo na razhajanje v definiciji disciplinskih sankcij. V literaturi sta odpoved delovnega razmerja ali premestitev uvrščeni med disciplinske sankcije (Cantalupo in Kidder, 2019). Kljub temu pa več etičnih kodeksov, kot tudi slovenska zakonodaja, opredeljuje npr. odpoved delovnega razmerja kot ločeno od disciplinskih sankcij. Nekateri etični kodeksi ali pravilniki so sami razlikovali med disciplinskimi sankcijami, premestitvami in odpovedmi (TU Wien, 2013). Slovenski Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) pa v 172. členu določa, da disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

Najbolj pomembno je, da je kar 30,2% analiziranih dokumentov sploh ne določa sankcij. Pomanjkanje sankcij lahko vodi k nejasnostim in zmanjša učinkovitost dokumentov pri preprečevanju neprimerne vedenja ter zaščiti žrtev. Poznavanje možnih posledic kršitev je ključnega pomena za spodbujanje etičnega ravnanja v univerzitetnem okolju (Hardy, 2016). Iz vidika varovanja žrtev je najpomembnejše, da sankcije obstajajo in da so učinkovito izvedene (Alliance of Woman in Academia, 2018).

Prvo pojasnilo za prevlado disciplinskih sankcij je lahko povezano z naravo dela ali študija na univerzi. Zaposleni in zunanji sodelavci imajo običajno z univerzo sklenjene pogodbe, ki omogočajo disciplinski postopek v primeru kršitev. Čeprav univerza ni delodajalec študentov, se lahko študente obravnava podobno članom poklicnih združenj, kot jih opredeljuje Hardy (2016). Študenti prostovoljno sodelujejo na univerzi z namenom izobraževanja in pridobivanja poklica, kar omogoča skupnosti, da v primeru kršitev ukrepa disciplinsko.

Druga možna razlaga je različna definicija disciplinskih sankcij, namreč vključujejo lahko odpoved delovnega razmerja (Cantalupo in Kidder, 2018).

Tega ZDR-1 disciplinske sankcije ločuje od možnosti trajne spremembe delovno-pravnega položaja delavca.

## 5. **Zaključek**

Etični kodeksi in pravilniki imajo v univerzitetnem okolju ključno vlogo pri oblikovanju pričakovanega vedenja članov univerzitetne skupnosti ter preprečevanju spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja (Fisher, 2017). Ta orodja postajajo vse pomembnejša v svetu visokega šolstva, saj se v zadnjih desetletjih povečuje ozaveščenost o problemu spolnega nadlegovanja in trpinčenja na univerzah (Klein in Martin, 2021). Razprava v tem članku je osvetlila nekaj ključnih ugotovitev, ki so izhajale iz analize etičnih kodeksov in pravilnikov v univerzitetnem okolju.

Prva pomembna ugotovitev se nanaša na obseg teh dokumentov. Analiza je pokazala, da etični kodeksi in pravilniki v večini primerov zajemajo vse člane univerzitetne skupnosti, vključno s študenti, zaposlenimi in v nekaterih primerih tudi zunanji sodelavci. To kaže na zavedanje, da spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje ni omejeno na določeno skupino in da je potrebno zaščititi vse člane univerzitetne skupnosti. Kljub temu pa se pojavlja vprašanje, kako natančno določiti obseg in odgovornosti, še posebej v zvezi z zunanjimi sodelavci. Razprava v literaturi se tej temi še ni podrobno posvetila, vendar je smiselno, da etični kodeksi zajamejo vse, nad katerimi ima univerza dovolj nadzora, da lahko izvaja pritožbene postopke in izreka sankcije.

Druga pomembna ugotovitev se nanaša na vprašanje ločenih dokumentov za različne skupine članov univerzitetne skupnosti. Analiza je pokazala, da obstaja 19 dokumentov, ki zavezujejo le določeno skupino, kot so študenti ali zaposleni ali zunanji sodelavci. Čeprav literatura o tej temi ni podrobno razpravljala, je pomembno upoštevati, da preveč različnih dokumentov, ki urejajo podobna področja, lahko povzroči zmedo in nejasnosti. Jasna ureditev obsega in odgovornosti ter dostopnost etičnih kodeksov in pravilnikov vsem je ključna za učinkovitost (Bustelo in Lombardo, 2021).

Za učinkovito preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja pa je potrebno določiti tudi posledice za storilca (Hardy, 2016). Analiza je pokazala, da večina dokumentov določa disciplinske sankcije, vendar pa se pojavlja vprašanje, kaj vse v različnih državah obsegajo disciplinske sankcije. Pomembno je, da so sankcije dosledne in primerne kršitvam, saj lahko le tako prispevajo k preprečevanju spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja ter omogočajo žrtvam doseči zadoščenje. Prav tako je zaskrbljujoče, da kar 30,2% analiziranih dokumentov ne določa nikakršnih sankcij. Pomanjkanje sankcij

lahko vodi k nejasnostim in zmanjša učinkovitost dokumentov pri preprečevanju neprimerne vedenja ter zaščiti žrtev (Bustelo in Lombardo, 2021).

V zaključku je treba poudariti, da so etični kodeksi in pravilniki ključno orodje za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na univerzah. Raziskava predstavlja stanje etičnih kodeksov in pravilnikov na univerzah, ne obsega pa podatkov o dejanski učinkovitosti teh dokumentov ali njihovi uporabi. Dodana vrednost raziskave bi bili ravno podatki o naraščanju ali upadanju primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja v odnosu do sprejema ali spremembe etičnega kodeksa na univerzi. Prav tako bi ključno informacijo predstavljale izkušnje študentov, ki so izkoristili zaščito etičnega kodeksa ali pravilnika. Žal pa so zaradi varovanja zasebnosti žrtev ter zaradi naravnosti univerz to težko dostopni podatki, saj glede primerov spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja le-te niso najbolj odkrite z javnostjo.

## Viri

- AAUW (American Association of University Women). (2011). *Crossing the line: sexual harassment at school*. <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/03/Crossing-the-Line-Sexual-Harassment-at-School.pdf>
- Al Jazeera's Investigative Unit. (2021). *Degrees of abuse*. <https://interactive.aljazeera.com/aje/2021/degrees-of-abuse/index.html>
- Alliance of Women in Academia. (30. 5. 2018). *Tackling sexual harassment and bullying in higher education: Towards a more comprehensive policy response*. [www.blogs.lse.ac.uk/gender/2018/05/30/tackling-sexual-harassment-and-bullying-in-higher-education-towards-a-more-comprehensive-policy-response/](http://www.blogs.lse.ac.uk/gender/2018/05/30/tackling-sexual-harassment-and-bullying-in-higher-education-towards-a-more-comprehensive-policy-response/)
- Audit Committee New York University Board of Trustees. (2016). *New York University Code of ethical conduct*. <https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/compliance/documents/CodeOfEthicalConduct.NoQuestions.pdf>
- Australian National University. (14. 12. 2015). *Student code of conduct*. [https://www.anucollege.edu.au/-/media/ISC/ANU/PDFs/2019/ANU\\_College\\_Student\\_Code\\_of\\_Conduct.pdf](https://www.anucollege.edu.au/-/media/ISC/ANU/PDFs/2019/ANU_College_Student_Code_of_Conduct.pdf)
- Bowling, N. A. in Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012.
- Cantalupo, N. in Kidder, W. C. (2018). A systematic look at a serial problem: sexual harassment of students by university faculty. *Utah Law Review*, 671 – 786.
- Cantalupo, N. in Kidder, W. C. (2019). Systematic prevention of a serial problem: Sexual harassment and bridging core concepts of Bakke in the #MeToo era. *UC Davis Law Review*, 52, 2349–2405.
- Central European University. (10. 6. 2016). *Code of ethics of the Central European university*. <https://documents.ceu.edu/documents/p-1009-1v2201#:~:text=The%20purpose%20of%20the%20Code,that%20jeopardize%20the%20health%2C%20safety%2C>
- Chapell, M., Case, D. in De la Cruz, C. (2004). Bullying in college by students and teachers. *Adolescence*, 39, 53–64.
- Charles University. (3. 12. 2020). *Sexual harassment*. <https://cuni.cz/UKEN-1381-version1.pdf>
- Clancy, K. B. H., Cortina, L. M. in Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 22614–22618. <https://doi.org/10.1073/pnas.2016164117>
- Danmarks Tekniske Universitet. (2018). *DTU Guidelines regarding harassment*. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjih5yjjfH6AhWLN-wKHTSoDSMQFnoECA4QAw&url=https%3A%2F%2Fwww.dtu.dk%2Fenglish%2F-%2Fmedia%2FDTU-endk%2FAbout-DTU%2FPUBLICATIONS-and-POLICIES%2FDTU-Guidelines-regarding-Harassment-docx.ashx%23%3A-%3Atext%3DDTU%2520does%2520not%2520accept%2520harassment%2Cof%2520harassment%2520is%2520provided%2520below.&usg=AOvVawoOM6o-fWKZ2jxJPwKtfnu>
- DeSouza, E. R. (2011). Frequency rates and correlates of contrapower harassment in higher education. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(1), 158–188.
- Dr. Seidler S. (17. 7. 2013). *Works agreement on cooperative behaviour and anti-discrimination in the workplace*, TU Wien. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjN1MDVlfH6AhUkxQIHHSQwCxoQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Ftuwien.ac.at%2Fmain%2Fmain%2Fmain\\_anhang%3Fa%3D40%26n%3D714&usg=AOvVaw21l6L-JogsS7vFYMSPEli](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjN1MDVlfH6AhUkxQIHHSQwCxoQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Ftuwien.ac.at%2Fmain%2Fmain%2Fmain_anhang%3Fa%3D40%26n%3D714&usg=AOvVaw21l6L-JogsS7vFYMSPEli)
- Dublin City University. (24. 1. 2017). *Student code of conduct and discipline*. [https://www.dcu.ie/system/files/2020-09/165\\_-\\_student\\_code\\_of\\_conduct\\_v3.o.pdf](https://www.dcu.ie/system/files/2020-09/165_-_student_code_of_conduct_v3.o.pdf)
- Ecolé Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). (2019). *Compliance guide*. [https://www.epfl.ch/about/overview/wp-content/uploads/2019/12/ComplianceGuideEPFL\\_EN.pdf](https://www.epfl.ch/about/overview/wp-content/uploads/2019/12/ComplianceGuideEPFL_EN.pdf)
- École Polytechnique. (2022). *Code of student conduct*. <https://gargantua.polytechnique.fr/siatel-web/app/linkto/mICYYYT6nBW>

- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401.
- Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani. (22. 6. 2018). *Etični kodeks Ekonomske fakultete*. [http://www.ef.uni-lj.si/media/document\\_files/katalog\\_info\\_jav\\_znacaja/Eticni\\_kodeks-cistopis\\_sprememb\\_in\\_obrazlozitev-BF\\_22\\_6\\_2018.pdf](http://www.ef.uni-lj.si/media/document_files/katalog_info_jav_znacaja/Eticni_kodeks-cistopis_sprememb_in_obrazlozitev-BF_22_6_2018.pdf)
- Emmanuel College, University of Cambridge. (2021). *Code of conduct for students in respect of harassment and sexual misconduct*. <https://www.emma.cam.ac.uk/about/documents/pdfs/Harassment%20code%20of%20conduct.pdf>
- Executive Directors VET and Pathway Colleges. (14. 9. 2015). *Student code of conduct*. [https://www.anucollege.edu.au/-/media/ISC/ANU/PDFs/2019/ANU\\_College\\_Student\\_Code\\_of\\_Conduct.pdf](https://www.anucollege.edu.au/-/media/ISC/ANU/PDFs/2019/ANU_College_Student_Code_of_Conduct.pdf)
- Fakulteta za psihoterapevtsko znanost Univerze SFU v Ljubljani, Univerza SFU v Ljubljani. (4. 9. 2014). *Etični kodeks*. [https://sfu-ljubljana.si/sites/default/files/sfu\\_public\\_files/pages/sfu\\_ljubljana/legal%20documents/Eticni\\_kodeks\\_pst\\_dejavnosti.pdf](https://sfu-ljubljana.si/sites/default/files/sfu_public_files/pages/sfu_ljubljana/legal%20documents/Eticni_kodeks_pst_dejavnosti.pdf)
- Felicio, D. M. in Pieniadz, Jean. (1999). Ethics in higher education: red flags and grey areas. *Feminism and Psychology*, 9(1), 53 – 73. <https://doi.org/10.1177/0959353599009001006>
- Fisher, C. B. (2003). *Decoding the ethics code: A practical guide for psychologists*. SAGE Publications.
- Fisher, C. B. (2017). *Decoding the ethics code: A practical guide for psychologists, 4th Edition*. SAGE Publications.
- Fox, C. L., Harrison, E. D. in Hulme, J. A. (2020). Student anti-bullying and harassment policies at UK universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(5), 547 – 562. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1767353>
- Foxx, A. J., Barak, R. S., Lichtenberger, T. M., Richardson, L. K., Rodgers, A. J. in Webb Williams, E. (2019). Evaluating the prevalence and quality of conference codes of conduct. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(30), 14931–14936. <https://doi.org/10.1073/pnas.1819409116>
- Gasthuys, F. *Code of conduct*. <https://www.ugent.be/di/en/students/codeofconduct>
- Gianakos, A. L., Freischlag, J. A., Mercurio, A. M., Haring Sterling, R., LaPorte, D. M., Mulcahey, M. K., Cannada, L. K. in Kennedy, J. G. (2022). Bullying, discrimination, harassment, sexual harassment, and the fear of retaliation during surgical residency training: a systematic review. *World Journal of Surgery*, 46, 1587–1599.
- Gillander Gådin, K. in Stein, N. (2019). Do schools normalise sexual harassment? An analysis of a legal case regarding sexual harassment in a Swedish high school. *Gender And Education*, 31(7), 920–937. <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1396292>
- Jawad, G., Omid, T. in Shagofah, N. (2022). Convenience sampling. *International Journal of Education and Language Studies*, 1(2), 72–77. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162981>
- Grivc, M. (9. 3. 2017). *Etični kodeks Fakultete za upravljanje, poslovanje in informatiko Novo mesto*. [https://fei.uni-nm.si/uploads/\\_custom/file/pravna/fupi\\_etichni\\_kodeks.pdf](https://fei.uni-nm.si/uploads/_custom/file/pravna/fupi_etichni_kodeks.pdf)
- Hardy, M. C. (2016). Drafting an effective ethical code of conduct for professional societies: a practical guide. *Administrative Science*, 6(16), 1 – 11. <https://doi.org/10.3390/admsci6040016>
- Harel-Fisch, Y., Walsh, S. D., Fogel-Grinvald, H., Amitai, G., Pickett, W., Molcho, M., Due, P., Gaspar de Matos, M. in Craig, W. (2011). Negative school perceptions and involvement in school bullying: a universal relationship across 40 countries. *Journal of Adolescence*, 34(4), 639–652.
- Heidelberg University. *Heidelberg university mission*. <https://inside.heidelberg.edu/sites/default/files/users/dsmith/files/Student%20Handbook.pdf>
- HES-SO Geneva Representative Council. (5. 12. 2019). *Code of ethics and professional conduct for the Geneva institutions of higher education*. <https://www.unige.ch/ethique/application/files/4315/7970/1859/CharteEthique-105x210-2019-Web-EN.pdf>
- Imperial College London. (2019). *Harassment, bullying and victimisation policy*. [https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/administration-and-support-services/hr/public/policies/harassmentbullying/Harassment\\_Bullying\\_and\\_Victimisation\\_Policy.pdf](https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/administration-and-support-services/hr/public/policies/harassmentbullying/Harassment_Bullying_and_Victimisation_Policy.pdf)

- Jackson, Z. A., Harvey, S. in Sherman, L. D. (2020). The impact of discrimination beyond sense of belonging: predicting college students' confidence in their ability to graduate. *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/152102512095760>
- Jambrek, P. (14. 11. 2017). *Etični kodeks Nove univerze*. <https://epf.nova-uni.si/wp-content/uploads/2019/08/Eticni-CC-8Cni-kodeks-NU.pdf>
- Khoury-Kassabri, M., Astor, R. A. in Benbenishty, R. (2008). Student victimization by school staff in the context of an Israeli national school safety campaign. *Aggressive Behaviour*, 34, 1–8.
- Klein, L. B. in Martin, S. L. (2021). Sexual harassment of college and university students: a systematic review. *Trauma, Violence and Abuse*, 22(4), 777–792. <https://doi.org/10.1177/1524838019881731>
- Korenčan, E. (2022). *Analiza vsebine etičnih kodeksov in pravilnikov univerz na področju varovanja žrtv nadlegovanja*. Magistrska naloga. Univerza v Ljubljani.
- Kubisa, J. (2021). *Guide to the prevention of sexual harassment*, University of Warsaw. [http://en.rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/06/FIN\\_Guide-to-the-Prevention-of-Sexual-Harassment\\_elektro-1.pdf](http://en.rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/06/FIN_Guide-to-the-Prevention-of-Sexual-Harassment_elektro-1.pdf)
- Lampman, C. (2012). Women faculty at risk: US professors report on their experiences with student incivility, bullying, aggression, and sexual attention. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(2), 184–208.
- Leiden University (19. 10. 2010). *Code of conduct on standards of behaviour between lecturers and students*. <https://www.organisatiegids.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/ulzstaff/reglementen/bestuur-en-organisatie/code-of-conduct-on-behaviour-okt-15.pdf>
- Lindell, L. *Handling and investigating cases of harassment and sexual harassment, including reprisals*. [https://www.hr-webben.lu.se/sites/hr-webben.lu.se/files/handling\\_and\\_investigating\\_cases\\_of\\_harassment\\_and\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.hr-webben.lu.se/sites/hr-webben.lu.se/files/handling_and_investigating_cases_of_harassment_and_sexual_harassment.pdf)
- Lombardo, E. in Bustelo, M. (2021). Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 8–22. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women*. Yale University Press.
- Marraccini, M. E., Weyandt, L. L. in Rossi, J. S. (2015). College students' perceptions of professor/instructor bullying: questionnaire development and psychometric properties. *Journal of American College Health*, 63(8), 563 – 572
- May, A. in Tenzek, K. E. (2018). Bullying in the academy: Understanding the student bully and the targeted 'stupid, fat, mother fucker' professor. *Teaching in Higher Education*, 23(3), 275–290.
- Medicinska fakulteta, Univerza v Ljubljani. (6. 11. 2017). *Etični kodeks študentov Medicinske fakultete*. [https://www.mf.uni-lj.si/application/files/2815/6941/2557/Kodeks\\_odgovornega\\_obnasanja\\_studentv\\_UL\\_MF.pdf](https://www.mf.uni-lj.si/application/files/2815/6941/2557/Kodeks_odgovornega_obnasanja_studentv_UL_MF.pdf)
- Medicinska fakulteta, Univerza v Mariboru. *Etični kodeks študentov Medicinske fakultete*. <https://www.mf.um.si/attachments/article/82/Eticni%20kodeks%20studentov%20MF%20UM.docx>
- Miller, E. M. in Mondschein, E. S. (2017). Sexual harassment and bullying: similar, but not the same. What school officials need to know. *The Clearing House*, 90(5-6), 191–197.
- Moreira Coelho, T. in Martins Carvalho, D. (2019). Sexual harassment and mobbing: Recent amendments in the Portuguese law. *European Labour Law Journal*, 10(2), 163–167. <https://doi.org/10.1177/2031952519850585>
- Nardin, B. (17. 9. 2020). *Etični kodeks Fakultete za tehnologijo polimerov, Samostojni visokošolski zavod*. <https://www.ftpo.eu/Portals/0/Eticni%20kodeks%20FTPO%202020.pdf>
- NUI Galway. (25. 10. 2018). *NUI Galway Student code of conduct*. <https://www.nuigalway.ie/media/registrationoffice/files/Student-Code-of-Conduct-2019.pdf>
- Olweus D. (1996). *Bullying of Students by Teachers*. Alma Mater Forlag.
- PACER National Bullying Prevention Center (2020). *Questions answered*. <https://www.pacer.org/bullying/info/questions-answered/bullying-harassment.asp>

- Polytechnique Montreal. (22. 9. 2022). *Conseil d'administration. Politique pour prévenir et contrer les violences a caractère sexuel*. <https://share.polymtl.ca/alfresco/service/api/node/content/workspace/SpacesStore/27c5cef2-9269-4396-a3aa-a1f9d3e1c441?a=false&guest=true#:~:text=La%20Politique%20met%20en%20oeuvre,autorité%20en%20contexte%20universitaire%20et>
- Porto Business School. *Code of ethics and conduct*. <https://www.pbs.up.pt/media/2987/code-ethics-conduct.pdf>
- Pottinger, A. M. in Stair, A. G. (2009). Bullying of students by teachers and peers and its effects on the psychological well-being of students in Jamaican schools. *Journal of School Violence*, 8, 312–327.
- Roblek, V. (2009). Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi. *Management*, 4, 53–69.
- Rožmanec Matičič, N. (2013) *Etični kodeks Fakultete za dizajn, Samostojni visokošolski zavod*. <https://fd.si/wp-content/uploads/2019/01/Eti-ni-kodeks-FD-2013.pdf>
- Schaffer, B. (2019). *Code of conduct of the University of Vienna*. [https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_gleichbehandlung/Broschuere\\_Sex\\_Bel\\_2018\\_EN.pdf](https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Broschuere_Sex_Bel_2018_EN.pdf)
- Skinner, T. C., Peetz, D., Strachan, G., Whitehouse, G., Bailey, J. in Broadbent, K. (2015). Self-reported harassment and bullying in Australian universities: explaining differences between regional, metropolitan and elite institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(5), 558–571.
- Smith, H. J., Jaurique, A. in Ryan, D. (2016). The mistreatment of others: Discrimination can undermine university identification, student health, and engagement. *Social Justice Research*, 29(4), 355–374.
- Stachowiak-Kudła, M. (2021). Academic freedom as a source of rights' violations: a European perspective. *Higher Education*, 82, 1031–1048. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00718-3>
- Stubaus, K. in Harton, M. (2022). Exploring sanctions and early interventions for faculty sexual harassment in higher education. *National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine*. <https://doi.org/10.17226/266468.4>
- Taylor, A. (17. 6. 2019). *Code of student conduct, University of Edinburgh*. <https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/codeofstudentconduct.pdf>
- Teasley, M. L. (12. 4. 2022). *Policy 6-316: Code of faculty rights and responsibilities*. <https://regulations.utah.edu/academics/6-316.php>
- The Universidad Carlos III de Madrid. (14. 11. 2017). *Protocol for prevention and action against sexual and gender-based harassment within the UC3M*. [https://www.uc3m.es/igualdad/media/igualdad/doc/archivo/doc\\_protocolsexualharassment/ii-protocolo\\_aprob\\_cg\\_14-nov\\_english.pdf](https://www.uc3m.es/igualdad/media/igualdad/doc/archivo/doc_protocolsexualharassment/ii-protocolo_aprob_cg_14-nov_english.pdf)
- Tipurić, D. (18. 12. 2009). *Ethical code for students of the Faculty of Economics and business of the University of Zagreb*. <https://www.efzg.unizg.hr/UserDocsImages/english/documents/ETHICAL%20CODE%20FOR%20STUDENTS%20OF%20THE%20FACULTY%20OF%20ECONOMICS%20AND%20BUSINESS%20OF%20THE%20UNIVERSITY%20OF%20ZAGREB.pdf?vel=178662>
- Trinity College, University of Dublin. (2016). *Dignity and respect policy*. <https://www.tcd.ie/hr/assets/pdf/dignity-and-respect.pdf>
- Twemlow, S. W., Fonagy, P., Sacco, F. C. in Brethour, J. R. (2006). Teachers who bully students: a hidden trauma. *International Journal of Social Psychiatry*, 52, 187–198.
- Uggen, C. in Blackstone, A. (2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American sociological review*, 69(2), 64–92.
- Ugrin, S. (2022). *Institucionalne politike, ki obravnavajo problematiko spolnega nadlegovanja oseb, vpisanih v programe visokošolskega izobraževanja*. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani.
- Universita Bocconi. *Code of conduct for faculty and students at Bocconi university*. <https://www.unibocconi.eu/wps/wcm/connect/4e7d63e6-5776-40c1-8fff-a040e1fa27dc/CODE+OF+CONDUCT.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IUK41i>
- Universitat Autònoma de Barcelona. (7. 11. 2018). *Protocol to prevent and act against sexual harassment, harassment on grounds of sex, sexual orientation, gender identity or gender expression, and male chauvinist violence*. <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-en>

- Universitat Barcelona. (15. 5. 2019). *Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció*. [https://www.ub.edu/web/ub/galerias/documents/sites/transparencia/normativa/org\\_govern/protocol-assetjament-20190515-en.pdf](https://www.ub.edu/web/ub/galerias/documents/sites/transparencia/normativa/org_govern/protocol-assetjament-20190515-en.pdf)
- Universiteit van Amsterdam. (27. 8. 2020). *CODE OF CONDUCT of the University of Amsterdam*. <https://www.uva.nl/en/about-the-uva/policy-and-regulations/rules-and-regulations/codes-of-conduct/codes-of-conduct.html?cb#Code-of-Conduct-for-UvA-staff-and-students>
- University College London. (2022). *Academic manual 2021 – 2022*. <https://www.ucl.ac.uk/academic-manual/archive/2021-22>
- University New South Wales. (23. 2. 2022). *Bullying and harassment in the workplace prevention and management policy*. <https://www.unsw.edu.au/content/dam/pdfs/governance/policy/2022-01-policies/bullyingpreventionpolicy.pdf>
- University of Bath. (14. 10. 2019). *Code of ethics*. <https://www.bath.ac.uk/publications/the-dignity-respect-policy/attachments/dignity-and-respect-policy-agreed-14-october-2019.pdf>
- University of Lisbon. *Code of conduct and good practice*. [https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?fileId=1040075&method=getFile&\\_request\\_checksum\\_=1d20d5eb184672e05ad9630eca4ac57a49152de4](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?fileId=1040075&method=getFile&_request_checksum_=1d20d5eb184672e05ad9630eca4ac57a49152de4)
- University of Maine. (1. 8. 2018). *Student code of conduct*. <https://www.maine.edu/board-of-trustees/wp-content/uploads/sites/12/2022/07/Student-Conduct-Code-eff-Aug-1-2021.pdf>
- University of Melbourne. (13. 5. 2022). *Appropriate workplace behaviour policy*. <https://policy.unimelb.edu.au/MPF1328/#section-5.1>
- University of Melbourne. (1. 1. 2022). *Sexual misconduct prevention and response policy*. <https://governingcouncil.utoronto.ca/system/files/2022-01/Sexual%20Violence%20and%20Sexual%20Harassment%2C%20Policy%20on%20%20%5BDecember%2016%2C%202021%5D.pdf>
- University Of Pretoria. *Code of conduct on the handling of sexual harassment*. <https://www.up.ac.za/media/shared/409/code-of-conduct-on-the-handling-of-sexual-harrasment.zp85249.pdf>
- University of Tartu. *Guidelines for equal treatment*. [https://ut.ee/sites/default/files/inline-files/guidelines\\_for\\_equal\\_treatment.pdf](https://ut.ee/sites/default/files/inline-files/guidelines_for_equal_treatment.pdf)
- University of Toronto. (1. 1. 2022). *Policy on sexual violence and sexual harassment*. <https://governingcouncil.utoronto.ca/system/files/2022-01/Sexual%20Violence%20and%20Sexual%20Harassment%2C%20Policy%20on%20%20%5BDecember%2016%2C%202021%5D.pdf>
- University of Zurich. (1. 3. 2007). *Protection against sexual harassment*. [https://www.uzh.ch/cmsssl/dam/jcr:00000000-055b-848b-0000-00000dc6353d/20210922\\_Merkblatt\\_RSB\\_EN.pdf](https://www.uzh.ch/cmsssl/dam/jcr:00000000-055b-848b-0000-00000dc6353d/20210922_Merkblatt_RSB_EN.pdf)
- Univerza v Ljubljani. (15. 2. 2022). *Pravilnik o disciplinski odgovornosti študentov Univerze v Ljubljani*. <https://www.fa.uni-lj.si/oglasna-deska/pravilnik-o-ukrepih-proti-nasilju-nadlegovanju-in-trpincenju/>
- Vrije Universiteit Brussel. *VUB Code of conduct*. [https://www.vub.be/sites/vub/files/nieuws/users/lflussie/code\\_of\\_conduct\\_eng\\_pdf.pdf](https://www.vub.be/sites/vub/files/nieuws/users/lflussie/code_of_conduct_eng_pdf.pdf)
- Walton, G. M., Cohen, G. L., Cwir, D. in Spencer, S. J. (2012). Mere belonging: The power of social connections. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 513–532.
- Wegener, H. C. (25. 6. 2018). *Guidelines for the prevention and dealing with allegations of offensive behaviour, including bullying and sexual harassment*, University of Copenhagen. [https://personalepolitik.ku.dk/english/personnel\\_policies/Guidelines-for-the-prevention-and-dealing-with-allegations-of-offensive-behaviour.pdf](https://personalepolitik.ku.dk/english/personnel_policies/Guidelines-for-the-prevention-and-dealing-with-allegations-of-offensive-behaviour.pdf)
- Wilken, E. in Badenhorst, J. (2003). A comparative analysis of sexual harassment policies at selected higher education institutions in South Africa. *South African Journal of Higher Education*, 17.
- Zafred, J. I. (2023). Problematična uporaba interneta, osamljenost in socialna podpora med mladostniki v Sloveniji. *Kairos – Slovenska revija za psihoterapijo*, 17(1-2), 43 – 63.