

Kampaň Zdravé pracoviská 2026 – 2028

SPRIEVODCA KAMPAŇOU

SPOLOČNE ZA DUŠEVNÉ ZDRAVIE PRI PRÁCI



*Prevencia psychosociálnych
rizík na pracovisku*



Európska agentúra pre
bezpečnosť a ochranu
zdravia pri práci



Zdravé pracoviská

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ani žiadna iná osoba, ktorá koná v mene agentúry, nie je zodpovedná za prípadné použitie týchto informácií.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2026

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2026

Opakované použitie je povolené len s uvedením zdroja.

Akékoľvek použitie alebo reprodukcia fotografií a iných prvkov, ktoré nie sú vo vlastníctve Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, môžu byť podmienené získaním súhlasu príslušných nositeľov práv.

Print ISBN 978-92-9402-454-1 doi:10.2802/5686785 TE-01-25-009-SK-C

PDF ISBN 978-92-9402-453-4 doi:10.2802/4709993 TE-01-25-009-SK-N

Fotografie použité v tejto publikácii ilustrujú rôzne pracovné činnosti. Nemusia nevyhnutne zobrazovať osvedčené postupy ani byť v súlade s požiadavkami právnych predpisov.

Obsah

O sprievodcovi	4
1. Úvod	6
2. Duševné zdravie pri práci	9
3. Prioritné oblasti	14
3.1. Posudzovanie a riadenie psychosociálnych rizík	14
3.2. Obťažovanie, sexuálne obťažovanie a násilie	18
3.3. Fyzické riziká a duševné zdravie	21
3.4. Psychosociálne riziká v odvetví zdravotníctva a sociálnej starostlivosti	23
3.5. Podpora duševného zdravia pri práci	26
4. Ako sa zapojiť do kampane	29
4.1. Kto by sa mal zúčastniť?	31
4.2. Podpora kampane: naša sieť partnerov	32
4.3. Materiály kampane: váš súbor nástrojov na zvyšovanie informovanosti	33
4.4. Kľúčové dátumy: chronologický prehľad kampane	34
4.5. Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	35
4.6. Cena za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská	36
4.7. Staňte sa oficiálnym partnerom kampane: chodte príkladom	36
4.8. Mediálne partnerstvo	37
4.9. Súbor nástrojov pre sociálne médiá: posilnite svoju sieť	38



**Dobrý
deň!**



Zoznámte sa s maskotmi našej kampane Zdravé pracoviská!

Zoznámte sa so štyrmi tvármi kampane Zdravé pracoviská – naše maskoty, ktoré stelesňujú hodnoty a ciele kampane, sú pripravené pomôcť zvyšovať povedomie o duševnom zdraví a psychosociálnych rizikách na pracovisku.



Podpora:

Podporovať všetkých, aby hovorili o duševnom zdraví a psychosociálnych rizikách na pracovisku.



Spolupatričnosť a začlenenie:

Poukazovať na cieľ kampane Zdravé pracoviská, ktorým je podporovať začlenenie, rovnosť a rozmanitosť na pracovisku pri posudzovaní a riadení psychosociálnych rizík.



Prevencia:

Zdôrazňovať význam predchádzania rizikám v oblasti duševného zdravia a psychosociálnym rizikám.



Ochrana:

Pomáhať uprednostňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pre všetkých, najmä tých najzraniteľnejších.

O sprievodcovi

Pre koho je tento sprievodca určený?

Či už ste zamestnávateľ, zamestnanec, zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, odborník v oblasti ľudských zdrojov alebo tvorca politik, ponúkame vám praktické spôsoby, ako sa zapojiť do kampane

„Spoločne za duševné zdravie pri práci“. Usilujme sa spoločne o to, aby sa prevencia psychosociálnych rizík a dobré duševné zdravie stali na pracovisku prioritou.

Prečo je to dôležité?

Práca má pre zdravie hmatateľné prínosy. Narastajú však obavy z toho, ako vystavenie psychosociálnym rizikám na pracovisku ovplyvňuje duševné zdravie pracovníkov. Každý tretí pracovník v Európskej únii (EÚ)

uvádza, že pociťuje stres, úzkosť a depresiu spôsobené alebo zhoršené prácou ([OSH Pulse 2025](#)). Dobrá správa: aj malé opatrenia môžu priniesť veľkú zmenu.

O kampani

Kampaň vychádza z dôkazov, že zamestnanie významne ovplyvňuje duševné zdravie, a to pozitívne, ako aj negatívne. Na základe výskumu sa identifikovali faktory, ktoré možno riadiť s cieľom vytvoriť zdravé pracovné prostredie. Kampaň podporuje riešenia, ktoré predchádzajú ujme a zvyšujú pozitívny vplyv.

Na duševné zdravie vplyva mnoho faktorov životného štýlu. Diagnostika a liečba konkrétnych ochorení je úlohou lekárov. Neočakáva sa, že by túto úlohu priamo prevzali zamestnávatelia alebo služby bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), sú však zodpovední za prevenciu psychosociálnych rizík na pracovisku a môžu poskytovať podporu zamestnancom, ktorých duševný stav nie je optimálny.

Zlepšovanie duševného zdravia pri práci: päť prioritných oblastí kampane:

1. posudzovanie a riadenie psychosociálnych rizík;
2. obťažovanie, sexuálne obťažovanie a násilie;
3. fyzické riziká a duševné zdravie;
4. psychosociálne riziká v odvetví zdravotníctva a sociálnej starostlivosti;
5. podpora duševného zdravia pri práci.

Prečo by ste sa mali zapojiť?

Chrániť zdravie pracovníkov, a to tak fyzické, ako aj duševné, je nielen správne, ale aj rozumné. Ak sa psychosociálne riziká a ich dôsledky na zdravie berú vážne, je to prínosom nielen pre jednotlivcov,

ale aj pre podniky a spoločnosť ako celok. Zavedenie opatrení prispieva k lepšiemu zdraviu a pohode a zároveň k zvýšeniu produktivity, zníženiu fluktuácie a počtu prípadov neprítomnosti v práci.

Zapojte sa!

Preštudujte si tohto sprievodcu kampaňou a naše [webové sídlo](#), kde nájdete bezplatné materiály vo viac ako 20 jazykoch, a zapojte sa do vytvárania bezpečnejších, zdravších a produktívnejších pracovísk pre všetkých!

Kľúčom k ochrane a zlepšovaniu duševného zdravia pracovníkov je komplexné a inkluzívne predchádzanie psychosociálnym rizikám.



1. | Úvod

Na duševnom zdraví pri práci záleží

Zdravé pracoviská sú prínosom nielen pre pracovníkov, ale aj pre podniky, zákazníkov a spoločnosť. Dobré psychosociálne pracovné prostredie je nevyhnutné pre celkovú pohodu pracovníkov. Mať prácu – najmä v dobre organizovanom prostredí – prináša množstvo výhod. Pracovníci s dobrým duševným a fyzickým zdravím sú zainteresovanejší a produktívnejší.

Psychosociálne riziká pramenia z nedostatočnej koncepcie, organizácie a nesprávneho riadenia práce, ako aj z nedostatočného sociálneho kontextu práce, ako

napr. chýbajúca podpora zo strany kolegov a nadriadených či celková pracovná atmosféra. Intenzívnejšia digitalizácia na pracovisku zvýšila výskyt psychosociálnych rizík, ako aj povedomie o zodpovednosti a potrebe im predchádzať.

Medzi bežné príklady rizík patria nadmerná pracovná záťaž, protichodné požiadavky, nejasné úlohy a nedostatočné zapojenie do rozhodovania, ktoré má vplyv na samotného zamestnanca. Tieto riziká môžu viesť k celému radu negatívnych dôsledkov – psychických, fyzických aj sociálnych.

Čo nám hovoria čísla

- Prieskum [OSH Pulse 2025](#) odhalil znepokojivé údaje. Mnohí pracovníci tvrdia, že ich práca nepriaznivo vplyva na ich zdravie:
 - › 37 % pracovníkov pociťuje celkovú únavu,
 - › 29 % ľudí trpí stresom, depresiou alebo úzkosťou.
- Podľa [Európskeho prieskumu podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík za rok 2024 \(ESENER\)](#) medzi najčastejšie psychosociálne riziká v podnikoch patrí:
 - › kontakt s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi (56 %),
 - › časový tlak (43 %),
 - › zlá komunikácia alebo spolupráca v rámci organizácie (19 %).

Porozumenie právnym a praktickým aspektom

- Ochraňovať pracovníkov pred akýmkoľvek ohrozením ich bezpečnosti a zdravia je zákonnou povinnosťou zamestnávateľov. Táto ochrana sa vzťahuje aj na psychosociálne riziká.
- Zatiaľ čo riešenie niektorých problémov, ako je obťažovanie, môže byť náročnejšie, iné aspekty, ako je pružný pracovný čas, možno zaviesť prostredníctvom relatívne jednoduchých a priamočiarych opatrení.
- Prekážky pretrvávajú:
 - › mnohé podniky považujú psychosociálne riziká za ťažko riešiteľné,
 - › podniky často uvádzajú neochotu otvorene sa o tejto otázke rozprávať,
 - › niektorým podnikom chýbajú odborné znalosti alebo zdroje na riešenie týchto rizík.

Čo je cieľom kampane

Cieľom [kampane Zdravé pracoviská](#) na roky 2026 – 2028, ktorá sa zameriava na päť kľúčových prioritných oblastí, je zvýšiť informovanosť o priaznivom vplyve dobrého pracovného prostredia na duševné zdravie a pohodu.

Medzi konkrétne ciele patrí:

- podporovať prevenciu psychosociálnych rizík prostredníctvom primeraných postupov posudzovania a riadenia rizík,
- pozornosť venovať všetkým sektorom so zameraním na tie, v ktorých sú psychosociálne riziká veľmi rozšírené, a tie, v ktorých môžu byť psychosociálne riziká menej zjavné,
- podporovať spoluprácu medzi zamestnávateľmi, vedúcimi pracovníkmi, orgánmi dohľadu, zamestnancami a ich zástupcami,
- prepájať partnerov v sieti s cieľom vymieňať si informácie a osvedčené postupy v oblasti prevencie psychosociálnych rizík,
- podporovať komplexný prístup, ktorý zohľadňuje súvislosti medzi fyzickými a psychosociálnymi rizikami a zdravím pracovníkov,
- zdôrazňovať význam podpory, dobrej komunikácie a organizácie práce, ako aj priaznivého sociálneho prostredia pre vytvorenie zdravého pracovného prostredia.

Prijatie rozmanitosti a začlenenia

Niektorí pracovníci – napríklad migranti, ženy a členovia komunity LGBTIQ+, ako aj starší, či mladí pracovníci a pracovníci so zdravotným postihnutím – môžu byť na pracovisku vystavení väčším rizikám vrátane obťažovania a násillia.

Kampaň sa preto zameria na:

- zohľadňovanie rozmanitosti v každej fáze,
- poukazovanie na riziká pre konkrétne skupiny,
- podporu cielených preventívnych prístupov na ich ochranu.

Ako kampaň zapadá do politiky EÚ

Táto kampaň je súčasťou širšieho záväzku EÚ podporovať silnú kultúru prevencie a venovať pozornosť duševnému zdraviu na pracovisku. Je v súlade s kľúčovými politickými iniciatívami vrátane:

- [Strategického rámca EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na obdobie 2021 – 2027,](#)

- [komplexného prístupu Európskej komisie k duševnému zdraviu,](#) ktorý zdôrazňuje význam prevencie psychosociálnych rizík na pracovisku a uznáva kampaň Zdravé pracoviská ako hlavnú iniciatívu, a
- [plánu Európskej komisie pre kvalitné pracovné miesta,](#) v ktorom sa odkazuje na kampaň Zdravé pracoviská 2026 – 2028 ako na jeden z nástrojov na podporu spravodlivých, bezpečných a rovnocenných pracovných miest.



2. | Duševné zdravie pri práci

Dvojaký vplyv práce na duševné zdravie

Práca môže mať pozitívny vplyv na duševné zdravie, pretože poskytuje zmysel, štruktúru a sociálnu interakciu. Platí to však len v tom prípade, ak je práca dobre koncipovaná a pracovné prostredie je priaznivé. Zlé pracovné podmienky, ako je neefektívna komunikácia, nedostatočná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom či obťažovanie, môžu mať opačný účinok. Tieto faktory sa označujú ako psychosociálne riziká a môžu viesť k stresu, vyhoreniu a ďalším zdravotným problémom.

Dobré psychosociálne pracovné prostredie je prínosom pre všetkých. Zamestnanci sa cítia bezpečne, sú oceňovaní a schopní zvládať pracovné úlohy. Zamestnávatelia získavajú angažovanejšiu, produktívnejšiu a lojálnejšiu pracovnú silu. Spoločnosť má prospech z nižších nákladov na zdravotnú starostlivosť, nižšieho počtu absencií z dôvodu práceneschopnosti i prípadov invalidity, ako aj zo silnejších komunít.

Ak nie sú psychosociálne riziká identifikované, nepredchádza sa im a nie sú riadené, má to závažné dôsledky. Jednotlivci trpia a organizácie čelia poklesu produktivity, nárastu práceneschopnosti a vyššej fluktuácii zamestnancov. Tieto problémy môžu viesť k nedostatku zamestnancov a dodatočným nákladom pre spoločnosti.



Vytváranie podporných a inkluzívnych pracovísk

Zamestnávateľia majú zákonnú povinnosť chrániť zdravie a bezpečnosť svojich zamestnancov, čo zahŕňa i duševné zdravie pri práci a prevenciu psychosociálnych rizík. Nejde však len o dodržiavanie zákonov – ide o vytvorenie pracoviska, ktoré bude pre ľudí prínosné. Jednoduché kroky môžu mať veľký význam. Patrí medzi ne jasná komunikácia, vyvážené pracovné zaťaženie, podpora zo strany vedenia a kultúra, ktorá ľudí podporuje, aby o problémoch hovorili.

Budovanie dôvery a podnecovanie otvoreného dialógu môžu pomôcť prekonať stigmatizáciu a majú zásadný význam na zabezpečenie podpory pre ľudí, ktorí ju potrebujú.

Dôležité je tiež porozumieť rozmanitosti. Rôzni ľudia môžu byť vystavení rôznym rizikám. Napríklad ženy, migrujúci pracovníci, mladí

pracovníci a LGBTIQ+ osoby môžu byť častejšie vystavení určitým rizikám, ako je obťažovanie a násilie. Pracoviská musia tieto rozdiely rozpoznať a zároveň zabezpečiť, aby boli všetci chránení.

Svet práce sa rýchlo mení. Digitalizácia, nové formy práce a výzvy, ako je zmena klímy, vytvárajú nové riziká. Hoci práca na diaľku a hybridná práca ponúkajú flexibilitu, môžu viesť aj k izolácii a nejasným hraniciam medzi prácou a domovom. Zamestnávateľia musia držať krok s dobou a prispôbovať svoje postupy, aby v tomto novom prostredí predchádzali psychosociálnym rizikám a chránili duševné zdravie.





Viac ako štyria z desiatich pracovníkov v celej EÚ (44 %) uvádzajú, že sú vystavení veľkému časovému tlaku alebo nadmernému pracovnému zaťaženiu.

OSH Pulse 2025



Čo vyplýva z dôkazov

- Viac ako štyria z desiatich pracovníkov v celej EÚ (44 %) uvádzajú, že sú vystavení veľkému časovému tlaku alebo nadmernému pracovnému zaťaženiu, ako vyplýva z prieskumu medzi pracovníkmi [OSH Pulse 2025](#).
- Podľa [európskeho výberového zisťovania pracovných síl \(2020\)](#), takmer 45 % pracovníkov v EÚ uvádza, že je v práci ohrozená ich duševná pohoda. V niektorých členských štátoch uvádza tieto problémy viac ako polovica všetkých pracovníkov.
- Hoci 39 % podnikov v Európe uvádza, že disponujú akčným plánom na predchádzanie stresu súvisiacemu so zamestnaním ([ESENER 2024](#)), stále je potrebná podpora na zlepšenie riadenia psychosociálnych rizík.
- Opatrenia sa často zameriavajú skôr na jednotlivcov, ako je poskytovanie kurzov v oblasti zvládania stresu alebo bdelej pozornosti (*mindfulness*), než na riešenie základných príčin v organizácii. 53 % pracovníkov uvádza, že ich

pracovisko zvyšuje povedomie o zvládaní stresu a informuje ich o dostupných školeniach. 40 % respondentov uvádza, že má prístup k poradenstvu, zatiaľ čo len 35 % uvádza uplatňovanie ďalších opatrení, ako sú zmeny v organizácii práce, určovanie priorít či opatrenia na zlepšenie komunikácie atď. ([OSH Pulse 2025](#)).

- Náklady pre spoločnosť sú vysoké. V prípade pracovníkov vystavených psychosociálnym rizikám na pracovisku je aj vyššie riziko práceneschopnosti v dôsledku duševnej poruchy.

Našťastie sú prínosy opatrení zjavné. Z výskumu vyplýva, že predchádzanie psychosociálnym rizikám a vytváranie pozitívneho psychosociálneho pracovného prostredia nielenže pomáha znižovať stres a zlepšovať celkové zdravie pracovníkov, ale tiež zvyšuje produktivitu, znižuje absenzizmus a zlepšuje dobré meno spoločnosti.

Váš akčný plán: zapojenie sa do piatich prioritných oblastí kampane

Najúčinnnejším spôsobom, ako riešiť psychosociálne riziká na pracovisku, je začleniť **posudzovanie a riadenie psychosociálnych rizík** do celkových postupov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP). Zahŕňa to systematické posudzovanie, zapájanie pracovníkov a ich zástupcov, stanovenie jasných priorít a nadväzujúce opatrenia, ako sú akčné plány a hodnotenia. Silné vedenie je nevyhnutné – vedúci pracovníci musia byť spôsobilí identifikovať riziká a presadzovať podpornú pracovnú kultúru.

V záujme **predchádzania obťažovaniu, sexuálnemu obťažovaniu a násiliu** a riešenia základných príčin týchto rizík musia podniky najprv preskúmať psychosociálne pracovné prostredie, najmä organizačnú kultúru a štýl vedenia. Musia tiež presadzovať politiku nulovej tolerance nevhodného správania podporovanú jasnou komunikáciou a iniciatívami zameranými na zvyšovanie informovanosti, dobre vymedzenými postupmi oznamovania a disciplinárnymi postupmi.

Riešenie **fyzických rizík a duševného zdravia** si vyžaduje posudzovanie pracovného prostredia ako celku. Medzi fyzickými a psychosociálnymi rizikami existuje množstvo vzájomných vzťahov; psychosociálne riziká na pracovisku môžu byť napríklad spojené s úrazmi a poškodeniami podporno-pohybovej sústavy.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje **odvetvie zdravotníctva a sociálnej starostlivosti** z dôvodu vysokého pracovného zaťaženia, emocionálnych požiadaviek a vyššieho vystavenia násiliu.

Zlepšovanie **duševného zdravia** napokon znamená presadzovanie otvoreného dialógu, boj proti stigmatizácii a zabezpečenie včasnej intervencie a účinných postupov návratu do práce. Kľúčom k dlhodobej pohode je spolupráca medzi vedúcimi pracovníkmi, zdravotníckymi pracovníkmi a zamestnancami.

Spoločná zodpovednosť

Duševné zdravie pri práci sa týka každého z nás. Je cenné pre pracovníkov a prínosom pre podniky aj spoločnosť. Spoločnými silami môžeme vytvoriť pracoviská, kde sa každému bude dariť, a to teraz i v budúcnosti. Prijmeme záväzok

podniknúť konkrétne kroky – od posudzovania rizík a prevencie až po otvorené rozhovory – a vybudujeme kultúru pohody na každom pracovisku. Prínosy ďaleko presiahnu jednotlivca a vytvoria odolnejšie a produktívnejšie komunity.



3. | Prioritné oblasti

3.1. Posudzovanie a riadenie psychosociálnych rizík

Prevenca a riadenie psychosociálnych rizík súvisiacich s prácou je základom dobrého duševného zdravia na pracovisku. V záujme ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov majú zamestnávateľia zákonnú povinnosť posudzovať tieto riziká a zaviesť preventívne opatrenia.

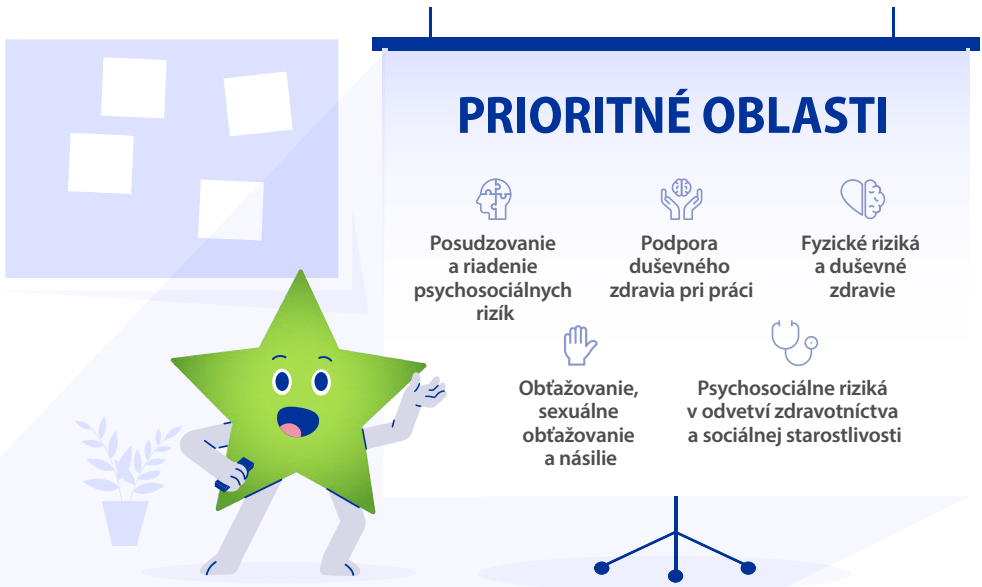
Napriek takejto povinnosti však len 40 % podnikov v EÚ uvádza, že má zavedené postupy na riešenie stresu súvisiaceho so zamestnaním ([ESENER 2024](#)).

Zo štúdií vyplýva, že existujú silné ekonomické dôvody na prevenciu stresu a psychosociálnych rizík na pracovisku ([EU-OSHA 2014](#)).

Príklady **psychosociálnych rizikových faktorov na pracovisku**:

- nadmerné pracovné zaťaženie,
- zlá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom,
- nedostatočné zapojenie do prijímania rozhodnutí,
- nedostatočný priestor na autonómiu a ovplyvňovanie spôsobu, akým sa práca vykonáva,
- nejasné vymedzenie úloh a protichodné požiadavky,
- zlá komunikácia o zmenách zavedených na pracovisku,
- neistota zamestnania,
- nedostatočná podpora zo strany vedenia alebo kolegov, zlé sociálne vzťahy,
- násilie zo strany tretích osôb, šikanovanie na pracovisku a sexuálne obťažovanie a
- emocionálne vypätie pri styku s komplikovanými klientmi, pacientmi, študentmi alebo zákazníkmi.





Štyri kľúčové zásady pre zavedenie účinného systému prevencie psychosociálnych rizík:

- 1. Zistite, čo funguje vo vašej organizácii.** Opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia by mali byť prispôsobené cieľom vašej spoločnosti a dostupným zdrojom (finančné prostriedky, čas, zamestnanci). Pri vykonávaní zmien sa odporúča začleniť všetky opatrenia do existujúcich pracovných postupov.
- 2. Dodržiavajte hierarchiu prevencie.** Začnite tým, že sa pokúsite úplne odstrániť identifikované riziká. Ak to nie je možné, uprednostnite organizačné a technické opatrenia pred individuálnou podporou. Individuálna podpora (napr. prostredníctvom psychologického poradenstva a školení zameraných na posilňovanie psychickej odolnosti) bez zmeny podmienok na pracovisku môže byť márnym úsilím.
- 3. Zapojte pracovníkov do procesu.** Zapojenie pracovníkov a ich zástupcov pomáha identifikovať a uprednostniť najdôležitejšie otázky, ktoré treba riešiť. Zamestnancom to zároveň dáva pocit spoluzodpovednosti za zavádzané zmeny, čo posilňuje ich odhodlanie a angažovanosť.
- 4. Podpora vedenia je dôležitá.** Ak sa vedúci pracovníci aktívne zapájajú, podporujú pracovníkov v každej fáze a idú príkladom, preukazujú skutočné odhodlanie vytvoriť dobré pracovné prostredie.

Na pracoviskách, ktoré pravidelne vykonávajú posudzovanie psychosociálnych rizík, je o 40 % menšia pravdepodobnosť, že pracovníci zažívajú vysokú mieru stresu.

ESENER 2024



Začíname

Mnohé orgány a sociálni partneri ponúkajú praktické usmernenia, ako riešiť psychosociálne riziká (napr. miestne alebo vnútroštátne inšpektoráty práce, inštitúty BOZP, odvetvové združenia). K dispozícii

môžu byť aj vnútroštátne alebo regionálne možnosti financovania. Opatrenia nemusia byť nevyhnutne nákladné; psychosociálne pracovné podmienky dokážu zlepšiť aj malé podniky s obmedzeným rozpočtom.

Identifikácia preventívnych opatrení a ich zavedenie do praxe

Účinná prevencia psychosociálnych rizík pri práci sa začína ich identifikovaním prostredníctvom riadneho posúdenia rizík, na ktoré musia nadväzovať zodpovedajúce opatrenia.

- **Primárna prevencia** sa zameriava na odstránenie alebo obmedzenie rizík skôr, ako ovplyvnia pracovníkov. Zvyčajne zahŕňa zmeny v koncepcii, organizácii a riadení práce.
- **Sekundárna prevencia** sa zameriava na zlepšenie spôsobu,

akým rizikové skupiny vnímajú a riadia psychosociálne riziká. Dopĺňa, ale nenahrádza primárnu prevenciu. Dôraz sa kladie na včasné rozpoznanie a zvládanie stresu, ako aj na rozvoj povedomia, zručností a schopností pracovníkov vyrovnať sa so stresom.

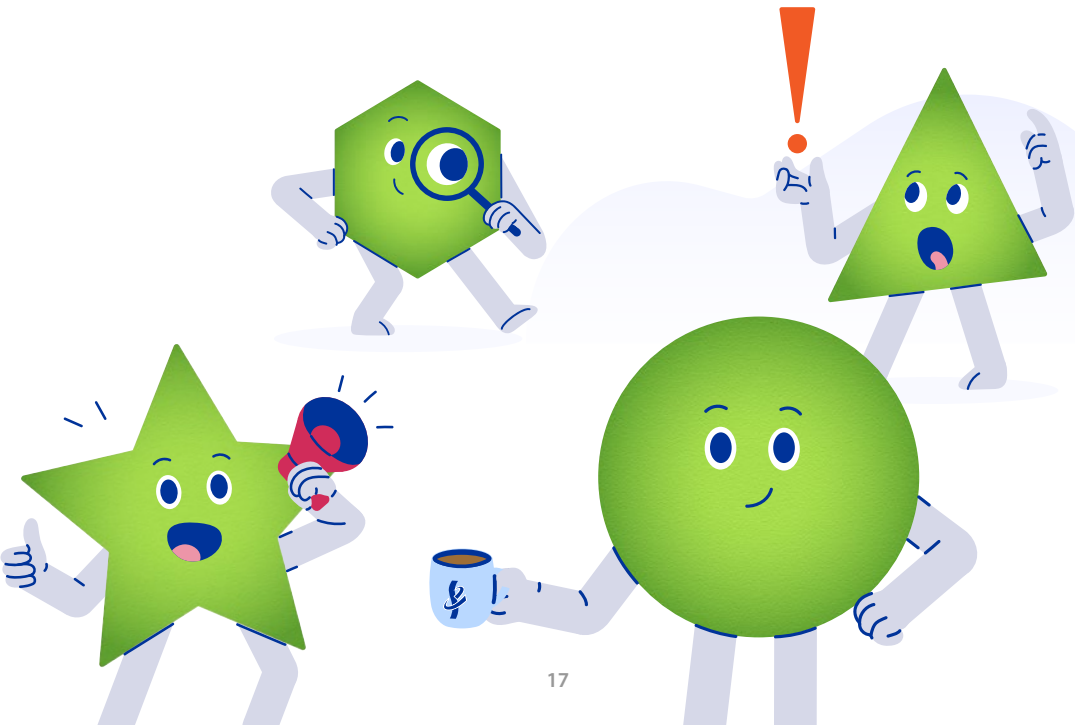
- Cieľom **terciárnej prevencie** je poskytovať podporu pracovníkom, ktorí už majú problémy s duševným zdravím súvisiace s prácou, a pomôcť im zotaviť sa a zotrvať v práci alebo sa do nej vrátiť.

Všeobecné aspekty, ktoré treba zvážiť pri uskutočňovaní týchto krokov

- Je dôležité, aby vedúci pracovníci a vedúci tímov absolvovali školenia o tom, ako rozpoznávať a riešiť psychosociálne riziká na pracovisku a ako o týchto témach komunikovať s pracovníkmi.
- Stanovenie jasných cieľov týkajúcich sa vykonávania opatrení a ich spoločná dohoda s pracovníkmi a/alebo ich zástupcami. Každý problém a jeho riešenie by sa mal popísať, spolu s rozdelením zodpovedností, potrebnými zdrojmi a všeobecným harmonogramom.

Monitorovacie a hodnotiace opatrenia

- Sledovanie pokroku pri realizácii opatrení zabezpečuje, že vybrané riešenia majú vplyv a vykazujú aj dlhodobé účinky.
- Hodnotenie úspešnosti zavedených riešení po niekoľkých mesiacoch pomáha na základe spätnej väzby od pracovníkov identifikovať, čo sa osvedčilo a upozorňuje na oblasti, v ktorých je potrebné zlepšenie.



3.2. Obťažovanie, sexuálne obťažovanie a násilie

Hoci obťažovanie, sexuálne obťažovanie a násilie nie sú najčastejšie uvádzané riziká pri práci, patria medzi najpoškodzujúcejšie. Takéto škodlivé

správanie môže mať závažný vplyv na duševné a fyzické zdravie a pohodu osoby.

Násilie tretích strán

- Ide o násilie vo forme fyzickej alebo psychickej/verbálnej agresie, ktorej sa dopúšťajú osoby z prostredia mimo spoločnosti, a nie spolupracovníci.
- Nutnosť komunikovať s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi a žiakmi uviedlo 56 % podnikov ([ESENER 2024](#)). Nežiaduce sociálne správanie uviedlo 17 % pracovníkov v Európskom prieskume pracovných podmienok ([Európsky prieskum pracovných podmienok 2024](#)).
- Môže mať podobu slovného napádania, fyzického útoku, zastrašovania, ohrozovania alebo iného agresívneho správania voči pracovníkom.
- Vyššiemu riziku sú vystavení najmä pracovníci, ktorí prichádzajú do styku s verejnosťou, ako aj tí, ktorí pracujú osamote alebo v noci, a to predovšetkým v sektoroch, ako sú doprava, zdravotníctvo, školstvo, maloobchod, verejná bezpečnosť a verejná správa.

Obťažovanie/šikanovanie a mobbing

- Dopúšťajú sa ho zvyčajne jednotlivci v rámci organizácie. Obťažovanie/šikanovanie je stupňujúci sa proces, ktorý zahŕňa opakované správanie zahŕňajúce zastrašovanie, ohrozovanie, ponižovanie alebo znevažovanie jedného či viacerých spolupracovníkov.
- Úmysel nie je nevyhnutnou súčasťou; obťažovanie charakterizuje práve jeho opakovaná povaha.
- Takéto správanie môže byť motivované aj diskriminačnými postojmi voči rase, etnickej príslušnosti, náboženstvu, pohlaviu alebo sexuálnej orientácii.
- Takýmto správaním sa môže vyznačovať aj skupina, nielen jednotliviec.

Kybernetické násilie a kybernetické obťažovanie

- Rastúca závislosť od digitálnych komunikačných technológií na pracovisku vytvára ďalšie kanály pre násilie a obťažovanie, a to tak zo strany tretích strán, ako aj v rámci pracoviska.
- Digitálne nástroje, ako sú sociálne siete, aplikácie na zasielanie správ a e-maily, môžu obťažovanie zosilňovať a zároveň mu umožňujú, aby pokračovalo aj mimo pracovného času a zasahovalo dokonca do súkromného života pracovníkov.

Sexuálne obťažovanie

- Sexuálne obťažovanie je akákoľvek forma nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä vytváraním zastráňujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia.
- Hoci obeťou sa môže stať ktokoľvek, ženy sú postihované v nepomerne väčšej miere. Podľa [prieskumu EÚ o rodovo motivovanom násilí](#) [z roku 2024](#) každá tretia žena zažila sexuálne obťažovanie na pracovisku (Eurostat, FRA, EIGE).
- Z toho istého prieskumu vyplýva, že približne 75 % žien vo vedúcich pozíciách zažilo počas života sexuálne obťažovanie.
- Sexuálne obťažovanie sa vyskytuje častejšie v sektoroch, kde pracovníci prichádzajú do styku s verejnosťou, ako je napríklad odvetvie ubytovacích a pohostinských služieb.



Dôsledky

- Obete môžu zažívať silné emocionálne reakcie, ako je strach, hnev alebo dokonca hanba, ktoré môžu viesť k emocionálnym ťažkostiam, strate sebaúcty, úzkosti a depresii, často v spojení s poruchami spánku a problémami so sústredením.
- Násilie a obťažovanie na pracovisku ovplyvňujú nielen duševné a fyzické zdravie obetí, ale môžu ich pripraviť aj o príležitosti na osobný rast a kariérny rozvoj.
- V prípade organizácií môže nepriateľské pracovné prostredie viesť k zvýšenému absentizmu, nižšej produktivite, vyššej fluktuácii zamestnancov a väčším problémom pri získavaní pracovníkov.

Čo môžu organizácie urobiť

- Začnite tým, že zvýšite informovanosť o psychosociálnom pracovnom prostredí organizácie.
- Následne systematicky hodnotte psychosociálne prostredie vo vašej organizácii a zamerajte sa najmä na kultúru, komunikáciu a štýl vedenia.
- Zavedte politiku nulovej tolerance voči akémukoľvek nevhodnému správaniu, a to aj zo strany tretích osôb (napríklad klientov, žiakov, pacientov a iných osôb).
- Túto politiku podporujte prostredníctvom jasnej komunikácie, pravidelných školení zameraných na zvyšovanie povedomia, jednoduchých kanálov na oznamovanie a dôsledných disciplinárnych opatrení.

Vyskúšajte nástroje OiRA (online interaktívny nástroj na hodnotenie rizík) a zistite, ako môžete posudzovať a riadiť riziká na pracovisku:

[Násilie tretích strán](#)

[Obťažovanie a sexuálne obťažovanie](#)

3.3. Fyzické riziká a duševné zdravie

Z výskumu vyplýva, že fyzické a psychosociálne riziká na pracovisku a ich dôsledky spolu úzko súvisia. Toto platí ešte viac vo fyzicky náročných odvetviach, kde sa preventívne opatrenia v minulosti zameriavali

najmä na fyzické riziká – manipuláciu s bremenami, dvíhanie ťažkých predmetov a neprirodzené polohy tela – s cieľom predchádzať bolestiam chrbta a svalovému napätiu.

Poškodenia podporno-pohybovej sústavy a psychosociálne riziká: vzájomná súvislosť

Psychosociálne riziká, napríklad miera kontroly nad prácou alebo pracovné nároky, môžu viesť k vzniku alebo zhoršeniu poškodenia podporno-pohybovej sústavy. Výskyt poškodení podporno-pohybovej sústavy môže zase znížiť odolnosť zamestnancov voči psychosociálnym rizikovým faktorom. Psychosociálne riziká môžu zároveň brániť úspešnej rehabilitácii pracovníkov s poškodeniami

podporno-pohybovej sústavy a sťažovať ich návrat do práce.

Pozitívna správa je, že výskum zároveň ukazuje, že napríklad dobrá sociálna podpora môže na pracovisku pôsobiť ako ochranný faktor, zvyšovať schopnosť zvládať psychosociálne riziká a zmierňovať príznaky poškodení podporno-pohybovej sústavy.

Environmentálne faktory ovplyvňujúce duševné zdravie

Na duševné zdravie pracovníkov môže mať vplyv aj vystavenie **chemickým látkam, hluku a extrémnym teplotám** v pracovnom prostredí. Napríklad chronický teplotný stres – možný dôsledok zmeny klímy –

môže viesť k úzkosti a kognitívnym poruchám, najmä v prípade zraniteľných skupín, ako sú starší pracovníci a pracovníci s existujúcimi problémami s duševným zdravím.

Pracovné úrazy a zranenia a ich vplyv na duševné zdravie

Pracoviská, kde prevládajú fyzické riziká, sú pracoviská s najvyšším počtom **nehôd a zranení**. Pracovné úrazy môžu viesť k duševným problémom alebo k nim prispievať. Psychosociálne riziká a stres súvisiaci

so zamestnaním môžu zároveň narušiť kognitívne a emocionálne fungovanie pracovníkov, zvýšiť únavu alebo problémy s koncentráciou, ktoré môžu prispieť k vyššiemu počtu úrazov.

Smerom k celostnému prístupu k riadeniu rizík

Medzi možné kroky patrí začlenenie psychosociálnych rizík do posudzovania rizík, diskusia o týchto otázkach s pracovníkmi počas informačných stretnutí o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zohľadňovanie potenciálneho vplyvu psychosociálnych rizík pri riešení

poškodení podporno-pohybovej sústavy.

Preto je prospešný celostný prístup k posudzovaniu a riadeniu rizík, ktorý zohľadňuje fyzické aj psychosociálne riziká a súčasne chráni celkové zdravie a pohodu pracovníkov – a to najmä na pracoviskách, kde sú zamestnanci vystavení obom faktorom súčasne.



3.4. Psychosociálne riziká v odvetví zdravotníctva a sociálnej starostlivosti

Odvetvie zdravotníctva a sociálnej starostlivosti má pre európsku spoločnosť kľúčový význam, keďže ovplyvňuje celkové zdravie a pohodu obyvateľstva, ako aj hospodárstvo. Zahŕňa rôzne činnosti:

- zdravotnú starostlivosť (napr. v nemocniciach, na klinikách a v ambulanciách všeobecnej alebo zubnej lekárskej starostlivosti),
- pobytovú starostlivosť (napr. o seniorov, osoby so zdravotným postihnutím a pacientov s duševnými poruchami v pobytových zariadeniach a domovoch) a

- sociálnu prácu (napr. domácu starostlivosť, starostlivosť o staršie osoby, osoby so zdravotným postihnutím a deti).

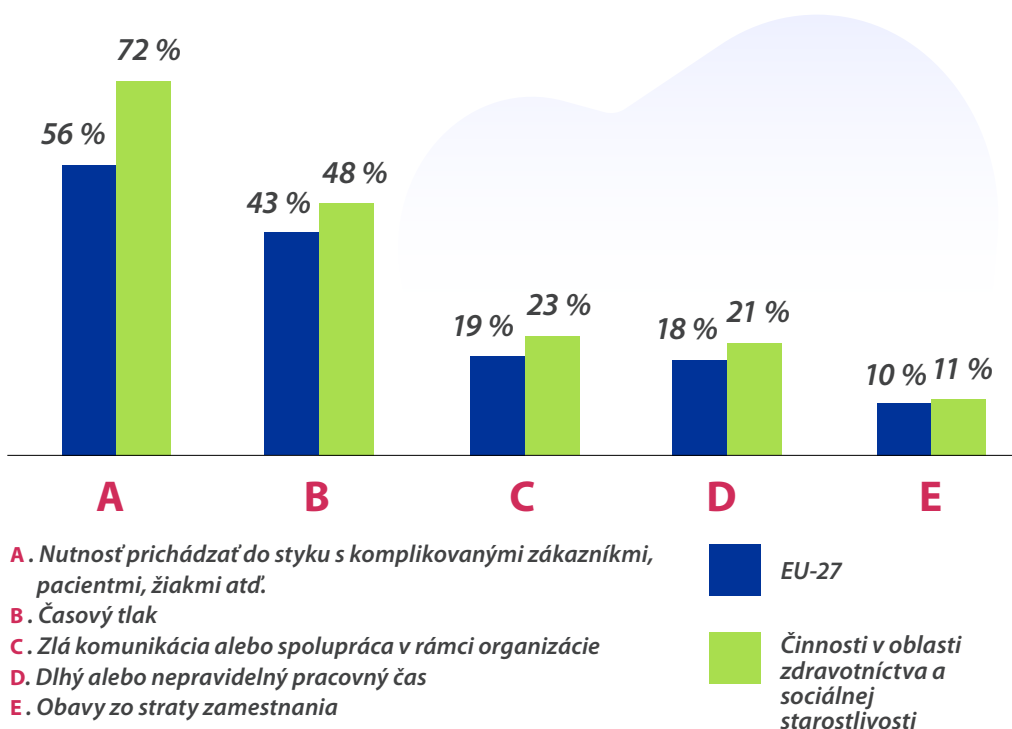
Pracovníkmi v tomto odvetví sú väčšinou ženy v zariadeniach formálnej starostlivosti, ako sú nemocnice, zariadenia opatrovateľskej starostlivosti, opatrovateľské domovy a lekárske ambulancie, ako aj opatrovatelia, ktorí pomáhajú jednotlivcom v ich vlastných domovoch. Mnohí z nich majú migrantský pôvod a pracujú v menej kvalifikovaných povolaniach.

Čo hovoria čísla

- Na základe prieskumu podnikov [ESENER 2024](#):
 - › 72 % uvádza, že najbežnejším psychosociálnym rizikom je nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými pacientmi,
 - › 48 % uvádza, že sa musí vyrovnávať s časovým tlakom,
 - › 21 % uvádza, že má dlhý a nepravidelný pracovný čas a
 - › 23 % poukazuje na zlú komunikáciu alebo spoluprácu v práci.
- Vystavenie viacerým psychosociálnym rizikovým faktorom bolo častejšie uvádzané v odvetví zdravotníctva a sociálnej starostlivosti ako vo všetkých ostatných sektoroch spolu ([ESENER 2024](#)).
- Pracovníci v sektore zdravotníctva a sociálnej starostlivosti sú v porovnaní s ostatnými hospodárskymi odvetviami najviac vystavení riziku vzniku poškodení podporno-pohybovej sústavy aj psychosociálnych problémov ([Európsky prieskum pracovných podmienok 2021](#)).

- Odvetvie zdravotníctva a sociálnej starostlivosti sa vyznačuje:
 - › najvyšším výskytom násilia a sexuálneho obťažovania zo strany tretích strán, pričom ženy sú postihnuté viac ako muži ([Európsky prieskum pracovných podmienok 2021](#)),
 - › emocionálne náročnou prácou, najmä v prípade starostlivosti o pacientov, ktorí trpia, sú nevyliciteľne chorí alebo sú komplikovaní a nepríjemní,
 - › vysokou intenzitou práce, ktorá často znižuje kvalitu psychosociálneho pracovného prostredia,
 - › nedostatkom pracovníkov (WHO predpokladá, že do roku 2030 bude v EÚ chýbať 4,1 milióna zdravotníckych pracovníkov),
 - › prácou na zmeny a nepravidelným pracovným časom a
 - › kombinovaným vystavením rôznym rizikovým faktorom: biologickým (napr. patogény, infekčné ochorenia), chemickým (napr. nebezpečné lieky, dezinfekčné prostriedky), fyzikálnym (napr. pošmyknutie, pády, žiarenie) a muskuloskeletálnym (napr. zdvíhanie, manipulácia s pacientmi).

Podiel pracovísk, ktoré uvádzajú prítomnosť psychosociálnych rizikových faktorov, v odvetví zdravotníctva a sociálnej starostlivosti, a priemer EU-27 vo všetkých sektoroch, 2024



Zdroj: ESENER 2024 – Základ: podniky v EU-27.

Dôsledky

Celkovo 31 % zdravotníckych a sociálnych pracovníkov uviedlo stres, depresiu alebo úzkosť spôsobené alebo zhoršené prácou, čo je údaj, ktorý presahuje európsky priemer vo všetkých sektoroch ([OSH Pulse 2025](#)). Štúdie ukázali, že k vzniku poškodení podporno-pohybovej sústavy môže prispieť aj pracovné preťaženie a nepravidelný pracovný čas. Vysoký výskyt poškodení podporno-pohybovej sústavy spolu so stresom a s inými zdravotnými následkami má významný vplyv – napríklad z hľadiska práceneschopnosti a prezentizmu.

V prípade organizácií v tomto odvetví to znamená zníženú produktivitu spôsobenú vysokou mierou absentizmu a fluktuácie, čo predstavuje značnú hrozbu.

Na spoločenskej úrovni môže nedostatok zamestnancov, požiadavky starnúceho obyvateľstva na starostlivosť a starnúca pracovná sila v tomto odvetví, spôsobiť záťaž pre vnútroštátne služby zdravotnej a dlhodobej starostlivosti. Treba zdôrazniť, že ak nie sú chránené zdravie a bezpečnosť pracovníkov v tomto odvetví, kvalita služieb zdravotnej a dlhodobej starostlivosti je vážne ohrozená.

Až 72 % pracovníkov v oblasti zdravotnej a sociálnej starostlivosti uvádza, že najbežnejším psychosociálnym rizikom je nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými pacientmi.

ESENER 2024



3.5. Podpora duševného zdravia pri práci

Niektorí pracovníci môžu mať osobitné potreby alebo môžu mať problémy s duševným zdravím. Ide o bežný jav – odhaduje sa, že v EÚ trpí problémami s duševným zdravím každý šiesty človek, pričom najčastejšie sa vyskytujú úzkostné a depresívne poruchy ([Európska komisia 2023](#)).

Problémy s duševným zdravím môžu vážne ovplyvniť každodenné činnosti, sú spojené s práceneschopnosťou a nezamestnanosťou a ich závažnejšie formy patria medzi hlavné príčiny trvalej invalidity. S primeranou podporou však mnoho ľudí dokáže naďalej pracovať alebo sa môže do práce vrátiť a zároveň si zachovať vysokú produktivitu a angažovanosť.

To platí aj pre pracovníkov s neurodiverzitou, ktorí môžu mať ťažkosti s fungovaním v „štandardnom“ pracovnom prostredí, pričom úpravy zohľadňujúce ich individuálne potreby im umožňujú účinne naďalej vykonávať prácu a cítiť sa schopnými a ocenenými.

Inkluzívne pracovné prostredie reaguje na potreby zamestnancov a umožňuje každému úspešne naďalej vykonávať prácu alebo sa do nej vrátiť. Aj keď problémy s duševným zdravím nesúvisia s prácou, priaznivé a ohľaduplné pracovné prostredie môže mať veľký význam tak pre dotknutú osobu, ako aj pre celé pracovisko.



Príklady zohľadňovania individuálnych potrieb:

- vytváranie tichších pracovných priestorov a menej rušivých vplyvov,
- dočasná úprava pracovných povinností,
- v prípade potreby dočasné prispôsobenie pracovného času na umožnenie lekárskeho vyšetrenia,
- dlhodobé dohody o flexibilnom pracovnom čase a
- telepráca.

Takéto organizačné opatrenia môžu pomôcť zamestnancom zotaviť sa alebo pokračovať v účinnom výkone práce. Takáto individualizovaná podpora však bude dlhodobo účinná len vtedy, ak bude súčasťou komplexného posudzovania a riadenia psychosociálnych rizík na pracovisku. Zároveň treba dbať na to, aby prispôsobenie individuálnym potrebám nezaťažovalo ostatných pracovníkov, čo by mohlo viesť k nevôli a celkovému pocitu nespravodlivosti.

Je to obzvlášť dôležité v prípadoch, keď sa pracovník vracia do práce po prekonaní problému s duševným zdravím.

Z výskumu vyplýva, že pravdepodobnosť úspešného návratu je vyššia, keď pracovisko:

- prispôsobuje pracovné úlohy potrebám pracovníka,
- poskytuje silnú podporu zo strany vedúcich pracovníkov vrátane spätnej väzby a uznania,
- nabáda na podporu zo strany spolupracovníkov a
- vytvára pracovné prostredie, v ktorom sú psychosociálne riziká riadne identifikované a účinne riadené.

Vytváranie inkluzívnych pracovísk si vyžaduje aj riešenie **stigmatizácie duševného zdravia**, ktorá často bráni pracovníkom vyhľadať pomoc. Stigmatizácia duševného zdravia je spoločenský jav, ktorý sa prejavuje negatívnymi postojmi, presvedčeniami a stereotypmi súvisiacimi s poruchami duševného zdravia. Stigmatizácia môže vyvolávať obavy z ľudí, ktorí čelia problémom s duševným zdravím, a viesť k ich diskriminácii. Sebastigmatizácia môže viesť k pocitom hanby a beznádeje, čo môže prehlbovať izoláciu a potenciálne zhoršovať zdravotný stav pracovníka.



Takmer polovica pracovníkov v EÚ sa domnieva, že zverejnenie informácií o probléme s duševným zdravím v práci by malo negatívny vplyv na ich kariéru, pričom rovnaký podiel s týmto tvrdením nesúhlasí.

OSH Pulse 2025

Prieskum [ESENER 2024](#) potvrdzuje, že významnou prekážkou riadenia psychosociálnych rizík pri práci je neochota ľudí otvorene hovoriť o tejto problematike. Niektoré pracoviská sa napriek tomu snažia pestovať otvorenú kultúru bez stigmatizácie.

Odráža sa to v prieskume [OSH Pulse 2025](#), z ktorého vyplýva, že názory pracovníkov v celej EÚ na to, či by zverejnenie problému s duševným zdravím mohlo mať negatívny vplyv na ich kariéru, sa líšia: 48 % súhlasilo, 48 % nesúhlasilo a 4 % sa nevedeli vyjadriť.

Stigmatizáciu duševného zdravia na pracovisku možno účinne riešiť. Vyžaduje si to záväzok vedenia a zapojenie pracovníkov s cieľom zlepšiť dôveru, spoluprácu a komunikáciu v pracovnom prostredí, ako aj zvyšovanie povedomia o tom, ako môže byť pre každého prospešné otvorene hovoriť o pracovných problémoch, ktoré ovplyvňujú duševné a fyzické zdravie.

Inkluzívna, podporná a nestigmatizujúca pracovná kultúra je prínosom pre všetkých – pracovníci sa cítia ocenení a schopní, podniky prosperujú vďaka vysoko motivovaným a produktívnym zamestnancom.

4. | Ako sa zapojiť do kampane

Každý môže podporovať duševné zdravie na pracovisku a každé opatrenie je dôležité!

Začnite tu: navštívte [webové sídlo kampane](#), kde nájdete všetko, čo potrebujete vedieť o tejto téme a o tom, ako sa môžete zapojiť.

Dostupné zdroje ku kampani: bezplatné súbory komunikačných nástrojov, infografiky, správy, letáky, nástroje a prezentácie pripravené na použitie v 25 jazykoch.

Označte si Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (vždy v 43. týždni roku v októbri) a naplánujte si podujatia, ako sú kurzy odbornej prípravy, súťaže, prieskumy medzi pracovníkmi, panelové diskusie a návštevy v spoločnosti.

Staňte sa oficiálnym partnerom kampane a pripojte sa k celoeurópskej sieti, ktorá už zahŕňa nadnárodné spoločnosti i malé a stredné podniky (MSP), odvetvové organizácie

zamestnávateľov, odborové zväzy, mimovládne organizácie a profesijné orgány (z verejného aj zo súkromného sektora).

Nominujte inšpiratívne iniciatívy do súťaže o **Cenu za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská**. Tieto ocenenia, ktoré organizuje agentúra EU-OSHA spolu so svojimi národnými kontaktnými miestami, sa udeľujú inovatívnym a výnimočným iniciatívam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Šírite informácie na sociálnych médiách. Sledujte nás na našich kanáloch alebo zdieľajte svoj príbeh na sociálnych médiách s použitím hashtagu **#EUhealthyworkplaces** alebo tagu **@EU_OSHA**. Na propagáciu kampane na digitálnych platformách použite náš [súbor materiálov pre sociálne médiá](#).



Ďalšie možnosti, ako sa zapojiť

- **Malé a stredné podniky.** Ak máte záujem o ďalšie informácie na národnej úrovni a materiály vo vašom jazyku, obráťte sa na svoje [národné kontaktné miesto](#).
- **Novinári a tvorcovia obsahu.** [Staňte sa mediálnymi partnermi](#) a získajte exkluzívne rozhovory a materiály pre tlač.
- **Všetci.** Organizujte webinäre zamerané na výmenu poznatkov s ďalšími partnermi, zdieľajte materiály kampane vo svojich spravodajcoch, vyveďte plagáty na nástenky, uskutočnite prieskum medzi pracovníkmi a šírte zistenia z prieskumov agentúry EU-OSHA medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, aby ste podnietili diskusie založené na dôkazoch.

*Keď spojíme svoje sily,
môžeme premeniť
povedomie na konkrétne
opatrenie,
prelomiť stigmy
a vytvoriť
pracoviská, kde
sa budú všetci
cítiť dobre.*



Praktické nápady pre kampaň

- Vyveďte plagáty kampane alebo infografiky v spoločných priestoroch.
- K svojmu e-mailovému podpisu si pridajte banner kampane.
- Zdieľajte posolstvá kampane na sociálnych médiách alebo na intranete.
- Na stretnutiach tímu si vyhradte priestor venovaný duševnému zdraviu.
- Vykonávajte prieskumy medzi zamestnancami zamerané na psychosociálne riziká.
- Novinky z kampane zahrňte do svojich spravodajcov.
- Kombinujte tieto činnosti s cieľom posilňovať zapojenie počas celého roka.

4.1. Kto by sa mal zúčastniť?

V kampani sú vítaní všetci, ktorí sa podieľajú na formovaní pracovného života a ovplyvňovaní kultúry na pracovisku. Zameriavanie sa na duševné zdravie na pracovisku je spoločnou zodpovednosťou – a na každom názore záleží.

Do kampane sa môžu zapojiť:

- **zamestnávateľia z podnikov všetkých veľkostí** vrátane nadnárodných spoločností, malých a stredných podnikov a mikropodnikov,
- **pracovníci zo všetkých sektorov a prostredí,**
- **sociálni partneri,** odborové združenia a združenia zamestnávateľov,
- **inšpektori práce** a orgány zodpovedné za dodržiavanie predpisov na pracovisku,
- **odborníci v oblasti BOZP vrátane pracovných psychológov**
- a **odborníkov v oblasti ľudských zdrojov,**
- **organizácie pôsobiace v oblasti duševného zdravia,** aktivisti zasadzujúci sa za odstránenie stigmatizácie a skupiny presadzujúce práva osôb so zdravotným postihnutím,
- **organizácie žien a mládeže** a siete podporujúce rodovú rovnosť,
- **organizácie presadzujúce začlenenie LGBTIQ+ osôb a ich práva v pracovnom prostredí,**
- **tvorcovia politik** na národnej, regionálnej a európskej úrovni,
- **výskumní pracovníci a pedagógovia** pracujúci v oblastiach súvisiacich s BOZP, verejným zdravím, so psychológiou alebo zamestnávaním,
- **odborníci z oblasti médií,** novinári a tvorcovia obsahu, ktorí sa venujú téme dobrých podmienok na pracovisku a spoločenským otázkam.

Či už navrhujete pracovné miesta, podporujete pracovníkov, ovplyvňujete politiku, vzdelávate ďalšiu generáciu alebo formujete verejnú mienku – vaša angažovanosť pomáha premeniť povedomie na činy.



4.2. Podpora kampane: naša sieť partnerov

Agentúra EU-OSHA čerpá svoju silu zo širokej siete partnerov, ktorá prepája miestne pracoviská s rozhodovacími orgánmi na úrovni EÚ.

- Národné kontaktné miesta v každom členskom štáte riadia činnosti v teréne, prekladajú materiály a mobilizujú tripartitné siete.
- Medziodvetvové organizácie sociálnych partnerov a skupiny zamestnávateľov začleňujú posolstvá kampane do svojho celosektorového dialógu a komunikácie a prenášajú ich priamo na pracoviská v každom sektore.
- Oficiálni partneri kampane, nadnárodné spoločnosti, združenia MSP, odborové zväzy, mimovládne organizácie, profesijné orgány a agentúry EÚ pôsobia ako ambasádori, organizujú partnerské výmenné podujatia a spoluvytvárajú praktické nástroje.
- Mediálni partneri šíria príklady úspechu prostredníctvom tlače, internetu a sociálnych médií.
- Ambasádori siete Enterprise Europe Network a pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci z radov učiteľov a študentov odborného vzdelávania a prípravy (OSHVET) zabezpečujú, aby kampaň mala dosah aj na startupy, mikropodniky, odborné školy a učňov.

„Úrad pre bezpečnosť a ochranu zdravia je odhodlaný podporovať bezpečné a zdravé pracoviská, ktoré chránia zdravie a pohodu všetkých zamestnancov. V spolupráci s agentúrou EU-OSHA a našimi národnými partnermi pracujeme na zvyšovaní informovanosti, výmene osvedčených postupov a podporujeme zamestnávateľov a zamestnancov pri vytváraní takej kultúry na pracovisku, ktorá oceňuje a podporuje priaznivé duševné zdravie súvisiace s prácou a umožňuje, aby sa v práci každý cítil dobre. Naše dnešné spoločné úsilie pomáha vytvárať zdravé pracoviská zajtrajška.“

Gavin Loneragan, národné kontaktné miesto, Írsko



4.3. Materiály kampane: váš súbor nástrojov na zvyšovanie informovanosti

K dispozícii je široká škála zdrojov kampane, ktoré vám pomôžu začať konať.

Hlavné zdroje kampane

- Sprievodca kampaňou a leták.
- Plagáty, infografika, prezentácie v programe PowerPoint.
- Súbor nástrojov online kampane.

Technické zdroje a nástroje

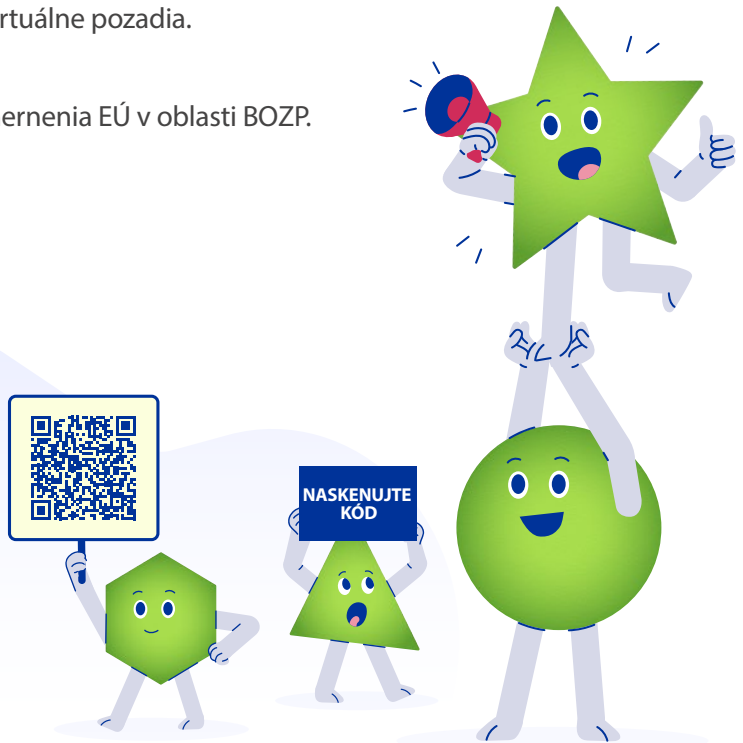
- Správy, články na portáli OSHwiki a stručné prehľady politík.
- Prípadové štúdie a informačné letáky.
- [OiRA](#).
- Prezentácie o prioritných témach.
- Usmernenia týkajúce sa pracovísk.

Digitálne aktíva

- Súbor nástrojov pre sociálne médiá s príspevkami pripravenými na zdieľanie.
- Krátke videoklipy s našou animovanou postavičkou Napo.
- Videá a klipy kampane.
- E-mailové podpisy a virtuálne pozadia.

Politika a regulácia

- Právne predpisy a usmernenia EÚ v oblasti BOZP.



4.4. Kľúčové dátumy: chronologický prehľad kampane



2026

- **Máj:**

uviedenie predbežného webového sídla (základné materiály v angličtine),

- **október:**

- › uvedenie viacjazyčného webového sídla,
- › oficiálne spustenie kampane v celej EÚ,
- › otvára sa partnerstvo v rámci kampane pre medzinárodné a celoeurópske organizácie,
- › Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- › otvorenie súťaže Cena za dobrú prax.

2027

- **September:**

podujatie zamerané na výmenu osvedčených postupov pre partnerov kampane,

- **október:**

Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci 2027.



Vyhľadajte si podujatia v rámci kampane vo svojom okolí:
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/sk/media-centre/events>

4.5. Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Tento týždeň, ktorý sa koná v **43. týždni každého roka (v októbri)**, oživuje kampaň na pracoviskách v celej Európe.

Organizujte aktivity, ako napríklad:

- krátke tematické diskusie, školenia a webináre,
- súťaže, kvízy a informačné stánky,
- spoločné fóra zamestnancov a vedúcich pracovníkov.

Tip: obráťte sa na svoje národné kontaktné miesto, ktoré vám pomôže so zabezpečením rečníkov, materiálov a poskytne informácie o plánovaných podujatiach v rámci kalendára kampane.

2028

- **Október:**
posledný Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v rámci kampane 2026 – 2028,
- **november/december:**
samit kampane Zdravé pracoviská a slávnostné odovzdávanie Cien za dobrú prax v Bilbao.

Spravodajca

Prihláste sa na odber nášho dvojmesačného spravodajcu, v ktorom si môžete prečítať najnovšie správy, informácie o míľnikoch kampane a články partnerských organizácií. Je k dispozícii v stručnom a zdieľateľnom formáte v 25 jazykoch a bude doručený priamo do vašej e-mailovej schránky.



4.6. Cena za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská

Oslavujte inovatívne prístupy k riadeniu psychosociálnych rizík:

- ocenenie je otvorené pre všetky typy organizácií v krajinách EÚ, EZVO a kandidátskych krajinách,
- nominujte kandidátov prostredníctvom svojho národného kontaktného miesta,
- vybraní národní víťazi budú pozvaní na samit Zdravé pracoviská v Bilbau.

Uvedenie:

október 2026.

Slávnostné odovzdávanie cien:

koniec roka 2028.



4.7. Staňte sa oficiálnym partnerom kampane: chodte príkladom

Pripojte sa k rozmanitej sieti organizácií z verejného a zo súkromného sektora v celej Európe ako [oficiálny partner kampane](#).

Aké sú prínosy?

- Vaša organizácia bude uvedená na webovom sídle kampane.
- Dostanete pozvánky na exkluzívne podujatia v rámci výmeny osvedčených postupov zamerané na nadväzovanie kontaktov a partnerské učenie.
- Môžete používať logo oficiálneho partnera kampane.
- Ako partnera vás uvedieme v našom spravodajcovi aj na kanáloch agentúry EU-OSHA.
- Uznanie ako lídra v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku.
- A to všetko zadarmo!

Čo sa očakáva?

Zorganizujte aspoň jedno podujatie v rámci kampane ročne, napríklad:

- usporiadajte webinár,
- širte posolstvá kampane,
- prispôbte si materiály kampane pre svoju organizáciu.



„Teraz, keď sa duševné zdravie pri práci považuje za jeden z hlavných problémov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, platí zlaté pravidlo: predvídať znamená predchádzať. IOSH s radosťou naďalej podporuje prístupy, ktoré uprednostňujú prevenciu a kontrolu bežných stresových faktorov na pracovisku a pomáhajú organizáciám vytvárať zdravšie a odolnejšie pracovné prostredie.“

Alison van Keulenová, obchodná manažérka pre strategické vzťahy, Inštitút pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (IOSH), oficiálny partner kampane

4.8. Mediálne partnerstvo

Mediálnymi partnermi sa môžu stať časopisy zamerané na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odvetvové časopisy, ako aj odborná tlač.

Výhody

- Tlačové správy, infografiky a údaje (na úrovni EÚ a členských štátov) týkajúce sa aktuálnych tém v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ešte pred ich zverejnením.
- Redakčné články pripravené na uverejnenie a možnosť exkluzívnych rozhovorov s odborníkmi z agentúry EU-OSHA.
- Nadväzovanie kontaktov s národnými kontaktnými miestami, oficiálnymi partnermi kampane, sieťou Enterprise Europe Network, víťazmi Ceny za dobrú prax a partnerskými médiami.
- Pozvánky na podujatia agentúry EU-OSHA a online informačné stretnutia vrátane finančnej podpory na cestovné náklady pri exkurziách pre zástupcov tlače.
- Vaša viditeľnosť sa zvýši, pričom vaše logo a opis budú uvedené v časti webového sídla kampane venovanej mediálnym partnerom a vaše správy budú propagované prostredníctvom bulletinu OSHmail, spravodajcu o kampani a sociálnych kanálov agentúry EU-OSHA.

„Byť mediálnym partnerom znamená stať sa účinnejším a dôraznejším pri podpore bezpečnosti a hľadani konkrétnych riešení v oblasti prevencie. Tento záväzok má ešte väčší význam v kampani o duševnom zdraví, pretože sme presvedčení, že dobré podmienky na pracovisku sú nevyhnutné pre zdravie pracovníkov a podnikov, ako aj pre zníženie počtu úrazov.“

Luigi Matteo Meroni, šéfredaktor, PuntoSicuro, mediálny partner agentúry EU-OSHA (Taliansko)

4.9. Súbor nástrojov pre sociálne médiá: posilnite svoju sieť

Sociálne médiá pomáhajú správam rýchlo a účinne sa šíriť.

- Zdieľajte príspevky pripravené na zverejnenie, ktoré sú navrhnuté tak, aby informovali a zaujali a sú prispôsobené pre rôzne platformy sociálnych médií.
- Stiahnite si a zdieľajte naše vizuálne prvky, aby vaše posolstvá ožili.
- Obsah ľahko prispôsobte tak, aby zodpovedal vášmu posolstvu a cieľovej skupine.
- Predstavte päť prioritných oblastí kampane spôsobom, ktorý skutočne osloví vašu komunitu.

Zvýšte účinnosť: venujte kampani jeden deň (alebo týždeň?) na svojich sociálnych sieťach.

- Použite vizuálne prvky kampane vo svojom profile.
- Využite tento súbor nástrojov na to, aby ste poukázali na dôležitosť duševného zdravia na každom pracovisku.
- Označujte svoje príspevky hashtagom **#EUhealthyworkplaces**, aby ste túto dynamiku ešte lepšie využili.
- Usporiadajte živú diskusiu so zamestnancami alebo hosťujúcim odborníkom, aby ste podnietili interakciu v reálnom čase.





Obráťte sa na EÚ

Osobne

V rámci celej EÚ existujú stovky centier Europe Direct. Adresu centra najbližšieho k vám nájdete online (europa.eu/european-union/contact-eu/meet-us_sk).

Telefonicky alebo písomne

Europe Direct je služba, ktorá odpovedá na vaše otázky o Európskej únii. Túto službu môžete kontaktovať:

- prostredníctvom bezplatného telefónneho čísla: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektorí operátori môžu tieto hovory spoplatňovať),
- prostredníctvom štandardného telefónneho čísla: +32 22999696,
- prostredníctvom formulára na: europa.eu/european-union/contact-eu/write-us_sk.

Vyhľadávanie informácií o EÚ

Online

Informácie o Európskej únii sú dostupné vo všetkých úradných jazykoch Európskej únie na webovej stránke Europa (european-union.europa.eu).

Publikácie EÚ

Publikácie EÚ si môžete pozrieť alebo objednať na webovej stránke op.europa.eu/sk/publications. Ak chcete získať viac výtlačkov bezplatných publikácií, obráťte sa na službu Europe Direct alebo vaše miestne dokumentačné centrum (europa.eu/european-union/contact-eu/meet-us_sk).

Právo EÚ a súvisiace dokumenty

Prístup k právnym informáciám z EÚ vrátane všetkých právnych predpisov EÚ od roku 1951 vo všetkých úradných jazykoch nájdete na webovej stránke EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Otvorené údaje EÚ

Portál data.europa.eu poskytuje prístup k otvoreným súborom údajov – datasetom z inštitúcií, orgánov a agentúr EÚ. Dáta možno stiahnuť a opätovne bezplatne použiť na komerčné aj nekomerčné účely. Portál poskytuje aj prístup aj k mnohým súborom údajov – datasetom z európskych krajín.

Cieľom **Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)** je vytvárať bezpečnejšie, zdravšie a produktívnejšie pracovné prostredie v celej Európe. Agentúra EU-OSHA so sídlom v Bilbau a s podporou inštitúcií EÚ a sociálnych partnerov pôsobí v troch strategických oblastiach činnosti: poskytuje informácie pre politiku a výskum; vytvára nástroje a zdroje na prevenciu a usiluje sa zvyšovať informovanosť o priaznivej kultúre bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Šírite informácie na sociálnych médiách!

Sledujte nás na našich kanáloch alebo zdieľajte svoj príbeh na sociálnych médiách s použitím hashtagu **#EUhealthyworkplaces** alebo tagu **@EU_OSHA**. Na propagáciu kampane na digitálnych platformách použite náš [súbor materiálov pre sociálne médiá](#).



Cieľom kampane „**Spoločne za duševné zdravie pri práci**“ je zvýšiť informovanosť o vplyve psychosociálnych rizík a presadzovať budovanie podporného a inkluzívneho pracovného prostredia, v ktorom sa kladie dôraz na duševné zdravie vo všetkých sektoroch.

Ak sa chcete dozvedieť viac, navštívte webové sídlo

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

