Co-funded by
the European Union

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

TRÉNINKOVÝ KURZ PRO MLADÉ DOSPĚLÉ (FACE-TO-FACE)

https://saynotogenderdiscrimination.eu

2023

#NotME

Co-funded by the European Union

SPOLUPRÁCE V RÁMCI PARTNERSTVÍ IN YOUTH PROJECT

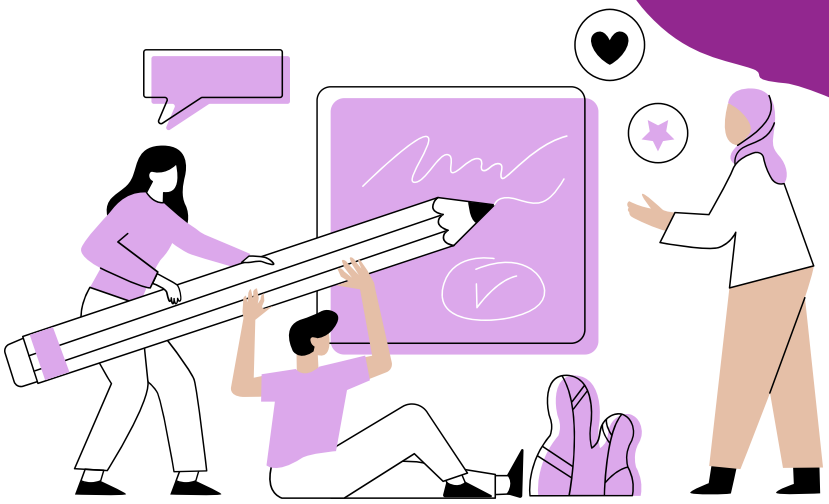
#NOT ME

ŘEKNĚME NE GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉ DISKRIMINACI, SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ A NAPADENÍ!

více info:
saynotogenderdiscrimination.eu

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

OBSAH



0 Úvod 4

1 Modul 1: Pochopení tématu sexuálního obtěžování na pracovišti 5

2 Modul 2: Obtěžování sexuální a nesexuální povahy na pracovišti 16

3 Modul 3: Prevence sexuálního obtěžování 25

4 Modul 4: Sexuální obtěžování a chování na pracovišti 31

5 Modul 5: Pomoc v případech ssexuálního obtěžování 38

Úvod

Školení a vzdělávání jednoznačně patří mezi nejběžnější nástroje prevence sexuálního obtěžování. Zvyšování povědomí o tomto jevu a jeho škodlivosti je nezbytným předpokladem, aby k obtěžování nedocházelo. A pokud k tomu již dochází, oběť/přeživší by měl*a být schopen*na hájit svá práva. Stejně jako ostatní svědci a svědkyně by měli vědět, jak zasáhnout a situaci rychle, včas a bez sekundárních škod napravit.

Důležitou překážkou pro omezení fenoménu sexuálního obtěžování na pracovišti je skutečnost, že oběti/přeživší, zejména z řad mladých zaměstnanců, situaci nehlásí odpovědným osobám či orgánům. S fenoménem je spojeno velké tabu a nepochopení. Oběti/přeživší cítí vinu, stud, pokoření. A kvůli tomu, že se situace odehrává v pracovním prostředí, často tam existuje také jasná nerovnováha sil.

Cílem tohoto kurzu je tedy změnit postoje mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Kurz se zaměřuje na 5 priorit, které je třeba řešit. Účastníci a účastnice:

- získají širší pochopení fenoménu sexuálního obtěžování a toho, jak se může vyskytovat na pracovišti
- budou schopni řešit situaci obtěžování a sexuálního obtěžování
- dostanou tipy, jak takové situaci předejít
- budou umět do negativní situace zasáhnout
- nabydou znalost, jak pomoci oběti/přeživšímu nebo kde hledat odbornou pomoc

pexels.com

MODUL 1:
Pochopení tématu sexuálního obtěžování na pracovišti

pexels.com

Materiály a vybavení

- Tužka
- Propiskal
- Tištěné materiály

Délka

1 hodina

Teoretická část

Termín "**pracovní prostředí**" se nevztahuje pouze na konkrétní místo, kde je práce vykonávána, jako je kancelář nebo továrna, ale také na místa, kde lze provozovat činnost související s prací. Může zahrnovat, ale není omezen na:

- Sociální aktivity související s prací, jako je recepce organizovaná podnikem pro zaměstnané nebo klienty a klientky atd.;
- Konference a školení;
- Oficiální služební cesty;
- Obchodní obědy a večeře;
- Telefonické rozhovory související s prací; a
- komunikace související s prací prostřednictvím elektronických médií.

(Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

Sexuální obtěžování jsou „jakékoli nevítané sexuální návrhy, žádost o sexuální laskavost, verbální nebo fyzické chování nebo gesto sexuální povahy nebo jakékoli jiné chování sexuální povahy, které může být oprávněně vnímáno jako způsobující urážku nebo ponižování druhého. Takové obtěžování může mít, ale nemusí nutně mít, formu, která zasahuje do práce, je podmínkou zaměstnání nebo vytváří zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé pracovní prostředí".(The World Bank, 2013).

pexels.com

Časté mýty o sexuálním obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování není vždy fyzické, ne vždy zřejmé a ne vždy probíhá přímo před vašima vlastníma očima. Lidé často zaměňují mezi sexuálním obtěžováním a sexuálním napadením, přičemž sexuální napadení je mnohem závažnější (a lépe trestně stíhatelný)í čin. Pokud však dojde na sexuální obtěžování, na pracovišti, vyskytuje se mnoho běžných incidentů, které jsou vydávány za špatné, nedbalé nebo hloupé, či zdánlivě směšné a neškodné chování, i když ve skutečnosti jde o případy sexuálního obtěžování. Zaměstnanci a zaměstnankyně by je jako takové měli identifikovat a přivést k rukám odpovědné osoby nebo manažera*manažerky či zástupce*zástupkyně HR.

Pro přiblížení se tématu sexuálního obtěžování vytvořili jsme srozumitelný, ale obsáhlý seznam všech běžných pojmů týkajících se sexuálního obtěžování na pracovišti, včetně identifikace, prevence a způsobu podání stížnosti na případ sexuálního obtěžování. Pro zaměstnavatele je důležité, aby zaměstnaní identifikovali a nahlásili sexuální obtěžování na pracovišti. Teprve pak může jejich nadřízený*nadřízená nebo zástupce HR pomoci s řešením a předejít dalším incidentům. V této části vám pomůžeme pochopit rozdíl mezi mýty a fakty, pokud jde o sexuální obtěžování na pracovišti.

Mýtus #1 – Sexuální obtěžování je pouze fyzické povahy

Může být přímé, nepřímé, verbální a neverbální. Kolega, který na kancelářskou tabuli píše hanlivé a sprosté urážky o kolegyni se dopouští sexuálního obtěžování. Obtěžování nemusí být nutně fyzické. Mezi další běžné jemné formy sexuálního obtěžování patří: pískání, nevítané komplimenty, nevhodné narážky na vzhled, gestikulování, komentování věcí sexuální povahy apod.

Mýtus #2 – Vše je v pořádku pokud nebylo záměrem způsobit ponížení

Sexuální gesta a komentáře přímo či nepřímo na adresu druhého ve jménu trochy legrace, nebo jen přátelského chování a vtipu jsou stále sexuálním obtěžováním. Takže když se pachatel omluví a řekne, že to nemyslel tak, aby způsobil ponížení, neznamená to, že chování bylo v pořádku!

Mýtus #3 – Ale vždyť to bylo jen jednou. Jsem si jistý*jistá, že to znovu neudělá

Na rozdíl od šikany na pracovišti, což je opakované nepřiměřené chování vůči jiné osobě nebo skupině, které představuje riziko pro zdraví a bezpečnost, může být sexuální obtěžování jednorázovým incidentem, kdy jde o jednání nežádoucí, sexuální povahy a vede k urážce, ponížení nebo zastrašení osoby, která byla obtěžována.

Takže stejně jako zákon definuje sexuální obtěžování, žádná oběť by si neměla myslet, že pokud se to stalo jen jednou, tak je to v pořádku a pravděpodobně se to už nestane. Vždy byste se měli snažit nahlásit takové incidenty, a to buď přímo upozornit danou osobu, pokud se na to cítíte, nebo nahlásit toto chování svému manažerovi*manažerce, zástupci HR nebo vedoucí osobě v podniku, komukoli, komu důvěřujete.

Mýtus #4 – probíhá-li nevítané chování sexuální povahy mimo pracoviště, nejedná se o sexuální obtěžování. Pokud je zaměstnanec*zaměstnankyně mimo pracoviště kvůli činnostem souvisejícím s prací, například na firemním večírku v baru, a pokud se chová nevhodně sexuálním způsobem a způsobí to, že jiný je uražen, ponížen nebo zastrašován, pak je to považováno za sexuální obtěžování na pracovišti.

Mýtus #5 – obscénní komentáře, tagging (označování) nebo jakékoli chování na sociálních sítích není sexuálním obtěžováním na pracovišti, pokud k němu dochází mimo pracovní dobu: Bez ohledu na denní dobu, pokud je zaměstnanec označen na nevhodných obrázcích jiným zaměstnancem bez souhlasu nebo je na něj *jí prostřednictvím sociálních médií, zasílání zpráv nebo e-mailů stvořen sexuální nátlak, je toto chování považováno za sexuální obtěžování na pracovišti.
Školení o správném používání internetu a sociálních médií poskytují další pochopení toho, co dělat a co nedělat i v oblasti kyber-násilí.

Mýtus #6 – sexuální obtěžování se děje pouze ženám: Oběťmi a pachateli mohou být také muži a ženy. Přečtěte si více zde. Sexuální obtěžování se týká všech pohlaví a může být od muže k ženě, muže k muži, ženy k ženě nebo ženy k muži.

Mýtus #7 – nerozumný stav mysli je omluvou: Špatné chování v opilosti, pod nátlakem nebo při vzteku nelze použít jako omluvu pro případy sexuálního obtěžování.
Sexuální obtěžování na pracovištích narůstá a obrovskému riziku jsou vystaveni nejen zaměstnanci a zaměstnankyně, ale i podniky jako celek.
Organizace, která má zavedený spolehlivý systém dodržování předpisů na pracovišti, je schopna prokázat, že podnikla všechny přiměřené kroky k prevenci těchto jevů (jako např. školení a také šíření zásad chování a vztahů k sobě navzájem). Takové organizace také školí své nadřízené a manažery*manažerky v tom, jak identifikovat, hlásit a řešit záležitosti týkající se šikany, obtěžování a diskriminace.

pexels.com

Typ aktivity a její stručný popis

Sexuální obtěžování na pracovišti:: Evropa

Rebecca McDonald se vrátila do své kanceláře v německém Leverkusenu, stále naštvaná ze setkání s Bertinou Kniesovou z oddělení lidských zdrojů. Rebecca podala otevřenou stížnost na sexuální obtěžování, která byla jasně podpořena jak firemními zásadami, tak zákonem, a paní Kniesová s tím nejen odmítla cokoliv dělat, ale docela nezdvořile naznačila, že celá věc je Rebeccinou vinou. Dalším krokem by pravděpodobně bylo apelovat na Human Resources zpět v Detroitu, protože Němci zjevně nechápali, jak by věci měly fungovat v moderní společnosti.

Rebecca vyrostla ve Flintu v Michiganu, kde byl její otec vedoucím General Motors. Jako vysokoškolská studentka první generace získala Rebecca stipendium na University of Michigan, kde se specializovala na strojní inženýrství a poté šla pracovat pro jednu z velkých automobilových společností jako konstruktérka.

Zatímco ženy konstruktérky byly v automobilovém průmyslu výraznou menšinou, přesto jich bylo dost na to, že se Rebecca necítila úplně nepatřičně. Když byla studentkou, chodila na hodiny, které se týkaly historie a právních otázek týkajících se postupu žen v historicky mužských profesích, a s radostí zjistila, že společnost citlivě reaguje na potřeby žen a že sexuální obtěžování není problém.

Po pěti letech v Detroitu dostala příležitost pracovat na společném podniku s Opa GmbH, německou pobočkou její společnosti. Nová pozice by pro ni byla povýšení, navíc zahrnovala spolupráci s týmem německých a amerických inženýrů navrhujících nový sportovní vůz. Tato příležitost byla obzvláště atraktivní, protože znamenala kariérní posun do managementu a využila by i firemní politiku podpory studia MBA inženýrům a inženýrkám, jež mají potenciál být efektivními technickými manažery*manažerkami. Program byl vysoce konkurenční a dva roky mezinárodních zkušeností by výrazně zlepšily její šance, zejména vzhledem k rostoucímu počtu nadnárodních fúzí v automobilovém průmyslu a potřebě spolupracovat s mezinárodními partnery. Kromě toho nikdy nebyla mimo Spojené státy kromě návštěv závodů společnosti v Ontariu.

Život v Německu se ukázal jako stresující zážitek. Zatímco všichni v práci mluvili anglicky, bylo těžké se vypořádat s malými problémy každodenního života, protože prodavači*prodavačky, instalatéři*instalatérky a většina ostatních lidí, s nimiž jednala, mluvili anglicky málo, pokud vůbec, a ona nemluvila německy. Sousedé a další lidé, se kterými jednala, se zdáli být často nezdvořilí a život jako by se řídil pravidly, kterých si ona nebyla vědoma. Jeden z jejích sousedů ji například první týden vynadal (ve velmi špatné angličtině) za způsob, jakým vyhazovala odpadky – bylo požadováno, aby oddělila sklo, papír a plechovky a zlikvidovala je odděleně. Mimo CNN bylo v televizi málo angličtiny, byly k dispozici pouze jedny anglické noviny a knihkupectví měla velmi omezený výběr angličtiny. Naštěstí většina dopravních značek byla ve formě symbolů, takže bylo možné alespoň řídit.

Dalším stresujícím aspektem života v Německu byl nedostatek úcty a ostychu. Lidé se opalovali nazí v parcích; televizní a tiskové reklamy představovaly nahotu také. Nejhorší, protože to ovlivnilo její pracovní prostředí, bylo, že na rozdíl od Spojených států se spolupracovníci*spolupracovnice chlubili fotkami nahých žen v práci – bylo to jako návrat do starých špatných časů 50. let, kdy ženy nemohly na mužská pracoviště, aniž by byly považovány za sexuální objekty.

Problém nebyl v tom, že její spolupracovníci vylepovali nahé fotky, ale spíše v tom, že do práce přinesli závadný materiál a četli ho před ní. Nejpopulárnější noviny, Bild, měly každý den na titulní stránce obrázek nahé ženy (a pravděpodobně ještě horší uvnitř). Jiné noviny nebyly o nic lepší; jeden její kolega dokonce poznamenal, že raději četl Expres, protože nahé obrázky byly místními dívkami. Poslední kapka přišla, když šla do kanceláře svého nadřízeného na schůzku a uviděla na jeho stole výtisk časopisu Der Spiegel, jehož obálka reprodukovala francouzskou malbu polonahé ženy mávající vlajkou. V tu chvíli si domluvila schůzku s oddělením lidských zdrojů, aby si formálně stěžovala na to, že musí pracovat v urážlivém pracovním prostředí.

Na schůzce s Bertinou Knies v oddělení lidských zdrojů Rebecca citovala americkou firemní politiku v oblasti sexuálního obtěžování (viz níže „Výňatky z firemní politiky v oblasti sexuálního obtěžování“). Poukázala na to, že jasně zakazuje „plakáty, karikatury, obrázky nebo kresby“, které mají „účinek zasahovat do pracovního výkonu jednotlivce nebo vytvářet zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé pracovní prostředí“. Být vystavena obrázkům, jako jsou ty v Bildu nebo Der Spiegel podle jejího názoru

pexels.com

K Rebeccině zděšení ji Bertina vůbec nepodporovala. Poukázala na to, že v Německu jsou nevítané sexuální návrhy nebo žádosti o laskavost zjevně nepřijatelné, ale Rebecca by neměla očekávat, že Němci vyhoví jejím puritánským potřebám. Bild, který Bertina osobně odsuzovala za jeho pravicovou křesťanskou politiku, byly koneckonců nejpopulárnější noviny v Německu, a jak Rebecca poznamenala, i jeho konkurenti uváděli nahotu. Obraz na obálce Der Spiegel byl jedním z nejznámějších symbolů svobody na světě; Nikdo, kdo o umění něco věděl, ho nemohl považovat za obscénní. A v zásadě Němci nepovažovali nahotu za urážlivou, a pokud nikdo Rebeccu nepožádal, aby udělala něco, co považovala za nepřijatelné, neměla by se snažit vnucovat své hodnoty ostatním. Například turečtí zaměstnanci někdy protestovali proti práci se ženami, které nenosily pokrývku hlavy nebo které nosily krátké rukávy; uvalit svá náboženská omezení na ty, kteří je nesdíleli, by bylo porušením svobody myšlení a náboženství. Rebeccin požadavek se nelišil od požadavku, aby ženy nosily šátky, aby neurážely islámské přistěhovalce. Jako přistěhovalkyně do Německa se Rebecca mohla oblékat, jak chtěla, ale neměla by očekávat, že se jí Němci přizpůsobí.

Očividně nemělo smysl tento problém řešit s oddělením lidských zdrojů v Leverkusenu. Stejně jasně americké soudy již dávno rozhodly, že zobrazování nahoty na pracovišti (nebo kdekoli jinde mimo domov) je nepřijatelné. Dalším krokem by bylo odvolání na oddělení lidských zdrojů v Detroitu.

Než to však Rebecca udělala, musela zvážit jak šance na úspěch, tak možný dopad na její budoucnost.

pexels.com

výňatky z firemní politiky týkající se sexuálního obtěžování: Sexuální obtěžování je formou špatného chování, které podkopává integritu pracovněprávního vztahu. Všichni zaměstnanci*zaměstnankyně mají právo pracovat v prostředí bez jakýchkoli forem diskriminace a chování, které lze považovat za obtěžování, nátlak nebo rušivé prostředí, včetně sexuálního obtěžování. Každý, kdo se zapojí do obtěžujícího chování, bude podroben disciplinárnímu řízení, se sankcí od varování až po ukončení pracovně-právního vztahu.

Sexuální obtěžování je definováno jako jakékoli nechtěné fyzické, verbální nebo vizuální sexuální návrhy, žádosti o sexuální laskavosti a jiné sexuálně orientované chování, které je urážlivé nebo nevhodné pro příjemce, včetně, ale nejen: epitet, hanlivých nebo sugestivních komentářů, urážek nebo gest, urážlivých plakátů, karikatur, obrázků nebo kreseb.

Kdy je chování nežádoucí nebo obtěžující? Nevítané sexuální návrhy (slovní nebo fyzické), žádosti o laskavosti a jiné verbální nebo fyzické chování sexuální povahy představují sexuální obtěžování, když:

- podrobení se takovému chování je buď explicitní nebo implicitní podmínka zaměstnání (např. povýšení, školení, měření času nebo přesčasové úkoly)
- podrobení nebo odmítnutí chování se používá jako základ pro rozhodování o zaměstnání (nábor, povýšení, ukončení)
- účelem nebo následkem jednání je zasahovat do pracovního výkonu jednotlivce nebo vytvářet zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé pracovní prostředí.

pexels.com

Otázky pro diskusi

11. Bylo by čtení novin nebo časopisu s nahými obrázky na obálce v americkém pracovním prostředí sexuálním obtěžováním?

2. Pokud ano, jednalo by se v Německu o sexuální obtěžování při práci pro stejnou společnost? Proč ano nebo proč ne?

3. Frau Knies tvrdí, že Rebeccin požadavek zakázat Němcům číst noviny, které ji urážejí, se neliší od zákazu německých žen oblékat se způsobem, který uráží islámské přistěhovalce pracující v továrně. Je to platný argument? Proč ano nebo proč ne?

4. Co by měla Rebecca dělat?

5. Co měla společnost Rebeccy udělat, aby tomuto problému zabránila?

pexels.com

Metoda hodnocení

Individuální hodnocení na 10-ti bodové škále

Požádejte studující, aby zhodnotili výsledky školícího modulu:

1. Rozumím tomu, co znamená termín pracovní prostředí

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Jsem schopen*schopna definovat sexuální obtěžování na pracovišti a rozumím motivacím tohoto chování

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Jsem schopn*schopna se vyrovnat s mýty o sexuálním obtěžování

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

pexels.com

Zdroje pro hlubší porozumění tématu

- Human Resources Professionals Association (HRPA). (2020). Doing Our Duty Preventing Sexual Harassment In The Workplace. https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf

- Equality and Human Rights Commission. (2020). Preventing sexual harassment at work: a guide for employers. https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers

- Learning Network. (2015). Sexual and Gender-Based Harassment. Newsletter Issue 13, June 2015. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-13/index.html

- Diversity Council Australia. (2019). Myth Busting Sexual Harassment at Work, Sydney, Diversity Council Australia, 2019. https://www.dca.org.au/research/project/myth-busting-sexual-harassment-work

- Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department International Labour Office (ILO). (2019). Sexual harassment in the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

pexels.com

MODUL 2:
Obtěžování sexuální a nesexuální povahy na pracovišti

pexels.com

Materiály a vybavení

- Tužka
- Propiska
- Tištěné materiály

Délka

1 hodina

Teoretická část

Nejčastěji uváděným typem obtěžování na pracovišti je sexuální obtěžování. Existují však i jiné typy obtěžování na pracovišti, založené na charakteristikách zaměstnance, jako je jeho etnický původ, pohlaví, věk, postižení, náboženství, stav těhotenství atd. Tyto formy obtěžování se mohou stát nezákonnými, když vytvářejí nepřátelské pracovní prostředí, které oběti ztěžuje vykonávání její práce.

Nesexuální obtěžování zahrnuje jakékoli chování, jednání nebo komentáře, které jsou zastrašující, urážlivé, diskriminační nebo ohrožující a způsobují, že se pracovní prostředí stává nepřátelským.

pexels.com

Některé příklady nesexuálního obtěžování na pracovišti jsou uvedeny níže:

- Používání rasistického slangu, frází nebo přezdívek.
- Negativní komentáře o etnických rysech jednotlivce nebo barvě pleti.
- Vyprávění urážlivých vtipů nebo poznámek o náboženských, etnických nebo rasových charakteristikách.
- Urážlivé mluvení o negativních rasových, etnických nebo náboženských stereotypech.
- Dělání urážlivých gest vůči určité etnické nebo náboženské skupině.
- Zobrazování rasistických kreseb nebo plakátů, které by mohly být urážlivé pro určitou skupinu.
- Nošení oblečení, které by mohlo být pro určitou skupinu urážlivé.
- Zesměšňování náboženského přesvědčení nebo pokusy ovlivnit druhé náboženskou ideologií.
- Nevhodné komentáře na adresu staršího nebo mladšího pracovníka z důvodu jeho věku.
- Sdílení nevhodných obrázků, videí, e-mailů, dopisů nebo poznámek za účelem zesměšňování.
- Urážlivé poznámky nebo komentáře na adresu mentálně postižené osoby.
- Slovní nadávky, urážky a nadávky.
- Pomlouvání nebo poškozování pověsti jiné osoby pomluvami a fámami.
- Poznámky, zprávy nebo hovory, které jsou urážlivé, vyhrožující,, pokoušející se vynucovat jednání, ponižovat nebo zastrašovat.
- Křik a agresivní chování.
- Vyvíjení tlaku na osobu, aby se účastnila politických nebo náboženských diskusí.
- Nepřátelství, ostrakizace neboli vyloučení z kolektivu.
- Opakovaně někoho izolovat, ignorovat nebo vylučovat.

Toto jsou pouze některé příklady, ale nesexuální formy obtěžování se neomezují pouze na ně.

pexels.com

Příklady sexuálního obtěžování na pracovišti:

Sexuální obtěžování představuje specifický typ obtěžování a týká se nechtěného sexuálního chování, ke kterému dochází v pracovním prostředí a způsobuje, že se jednotlivec cítí nepříjemně, vyděšeně nebo ponížený. Nevítané sexuální komentáře, nechtěné doteky, nevítané návrhy a další podobné typy nevhodného chování na základě pohlaví, genderové identity nebo sexuální orientace představují sexuální obtěžování. Sexuální obtěžování na pracovišti nemusí být zaměřeno na konkrétní osobu, počítají se také obecné komentáře a činy, které způsobují, že se v prostředí jedinec cítí nebezpečně nebo jej považuje za toxické.

Zde je několik konkrétních příkladů sexuálního obtěžování na pracovišti:

Příklady verbálního sexuálního obtěžování:

- Nevhodné vtipy nebo komentáře sexuální povahy.
- Vyprávění vtipů nebo sdílení příběhů o sexuálních zážitcích – i když to není zaměřeno na někoho, ale děje se v jeho přítomnosti, což způsobuje jejich nepohodlí.
- Pronášení urážlivých komentářů nebo poznámek o něčí genderové identitě nebo sexuální orientaci nebo dotazování se na něčí sexuální orientaci.
- Sexuální komentáře týkající se těla, oblečení nebo vzhledu zaměstnance.
- Nežádoucí sexuální návrhy nebo žádosti
- Opakovaná žádost o schůzku, přestože byla odmítnuta, nebo žádost o sexuální laskavost.
- Pokládání rušivých sexuálních otázek.
- Šíření fám sexuální povahy.

pexels.com

Příklady vizuálního sexuálního obtěžování:

- Odesílání nevyžádaných sugestivních nebo oplzlých e-mailů, dopisů nebo jiné komunikace nebo sdílení. obrázky sexuální povahy na pracovišti.
- Zobrazování plakátů, obrázků, videí nebo spořičů obrazovky sexuální povahy.
- Sdílení explicitního obsahu, jako je pornografie.
- Odesílání explicitních sexuálních obrázků nebo nevhodných zpráv.

Příklady fyzického sexuálního obtěžování:

- Nekonsensuální fyzický kontakt, jako nevhodné a sugestivní dotýkání, líbání, tření nebo laskání těla a/nebo oděvu osoby.
- Sexuálně sugestivní zírání nebo pohled na něčí tělo.
- Pronásledování nebo věnování nadměrné pozornosti.
- Provádění sexuálně urážlivých gest, poznámek nebo mimiky.
- Posmívání se, křičení nebo na někoho pískat.

pexels.com

Typ aktivity a její stručný popis

Kreativní psaní

Vyučující rozdělí účastníky do 3 skupin a každé skupině dá jeden scénář.

Úkol pro každou skupinu: Přečtěte si svůj scénář, uvědomte si, zda se jedná o sexuální nebo nesexuální obtěžování a přepište jej na opačnou verzi.

Scénář 1: Zaměstnanec svému kolegovi, když vstoupí do otevřené kanceláře plné spolupracovníků: vypráví "Poplácá se po zadku a říká Pěkná prdel, velký chlapáku, vyplatí se udržovat se fit, hej!"

Scénář 2: Zaměstnankyně jiné zaměstnankyni, o které je známo, že je její blízkou spolupracovnicí a přítelkyní: "Miluji tvůj outfit, vypadáš hezky, odkud to máš?"

Scénář 3: Manažerka nového zaměstnance o nadcházejícím hodnocení výkonu: „Co kdybychom zašli po práci do baru na skleničku a probrali tvůj výkon za posledních pár měsíců. Vedl sis dobře a myslím, že bychom to měli oslavit, jestli víš, co tím myslím?"

Scénáře upravené podle:
https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment

pexels.com

Otázky pro diskusi

1.. Bylo to ve vašem scénáři přátelské povídání nebo sexuální obtěžování? Proč?

2. Bylo těžké přepsat scénář?

3. Jak by se měla oběť sexuálního obtěžování chovat v reálném životě?

pexels.com

Metoda hodnocení

Individuální hodnocení na 10-ti bodové škále

Požádejte studující, aby zhodnotili výsledky školícího modulu:

1. Chápu rozdíl mezi sexuálním a nesexuálním obtěžováním

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Jsem schopen*schopna rozpoznat sexuální obtěžování na pracovišti

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Dokážu se vypořádat se sexuálním obtěžováním

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

pexels.com

Zdroje pro hlubší porozumění

- Boland, M. L. (2005). Sexual harassment in the workplace. Naperville: Illinois.
- Mishra, V., & Davison, H. (2020). Sexual harassment training: A need to consider cultural differences. Industrial and Organizational Psychology, 13(2), 163-167.
- Smith, M. D. (2020). Contemporary World Issues: Sexual Harassment, Santa Barbara: California.
- UN WOMEN. (2019). What will take? Promoting cultural change to end sexual harassment: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf
- https://swartz-legal.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment/
- https://www.talk-law.com/sexual-vs-non-sexual-harassment-at-work/
- https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment
- https://walkerlawsd.com/10-examples-of-sexual-harassment-that-you-didnt-realize-were-sexual-harassment/
- https://klinglerlaw.com/faq/compliment-sexual-harassment/

pexels.com

MODUL 3: Prevence sexuálního obtěžování

pexels.com

Materiály a vybavení

- Dostatečný prostor
- Scéna
- Prostředky pro hru

Délka

1 hodina

Teoretická část

Sexuální obtěžování je nežádoucí, urážlivé chování sexuální povahy zaměřené na konkrétní osobu. Účelem nebo důsledkem takového jednání je poškození důstojnosti osoby, zejména vytvářením zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Sexuální obtěžování může být verbální, písemné nebo fyzické.

Zákon o rovných příležitostech vyžaduje, aby zaměstnavatelé zajistili, že zaměstnanci nebudou sexuálně obtěžováni.

Sexuální obtěžování na pracovišti může zahrnovat diskuzi o těle, posílání sexuálních obrázků, vtipů, zpráv nebo dopisů, oplzlé pohledy, vydávání zvuků s narážkou na sexuální akt, obscénní gesta, pískání, údajně neúmyslné nebo vůbec ne skryté dotýkání se různých částí těla. tělo, jako jsou nohy, hýždě, hrudník, trup.

Výčet příkladů není konečný, neboť posouzení situace záleží na každém individuálně. Hlavním aspektem, který odlišuje obtěžování od flirtování, je jeho nežádoucí povaha pro osobu, která ho zažívá. Stejné činy mohou být pro jednoho znepokojivé a pro jiného triviální, takže koncept sexuálního obtěžování mezi těmito lidmi se bude také lišit.

pexels.com

Typ aktivity a její stručný popis

Creative drama

1. Lektor*lektorka požádá účastníky a účastnice, aby se posadili do kruhu.

2. Úkol pro účastnící se: vytvořte příběh na téma sexuální obtěžování na pracovišti, kde každý účastník řekne jedno slovo, logicky související se slovy, která před ním vyslovil. Lektor*lektorka může slova zapisovat nebo si je všechna zapamatovat.

Když všichni účastníci a účastnice řekli svá slova a kruh skončil, lektor*lektorka zopakuje příběh.

3. Lektor*lektorka rozdělí účastníky do skupin po 4 až 6 účastnících se. Každá skupina musí předvést tento příběh a přijít s koncem, který odráží téma workshopu: prevence sexuálního obtěžování.

4. Účastníci a účastnice hlasují pro nejlepší výkon

5. Diskuse

pexels.com

Otázky pro diskusi

1. Jaká forma obtěžování byla v tomto příběhu?

2. Dosahují všechna preventivní opatření svého cíle?

3. Které preventivní opatření bylo nejvhodnější?

4. Jaká další preventivní opatření lze v této situaci uplatnit?

pexels.com

Metoda hodnocení

Individuální hodnocení na 10-ti bodové škále

Požádejte studující, aby zhodnotili výsledky školícího modulu:

1. Chápu rozdíl mezi sexuálním a nesexuálním obtěžováním
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Jsem schopen*schopna rozpoznat sexuální obtěžování na pracovišti

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Dokážu se vypořádat se sexuálním obtěžováním

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

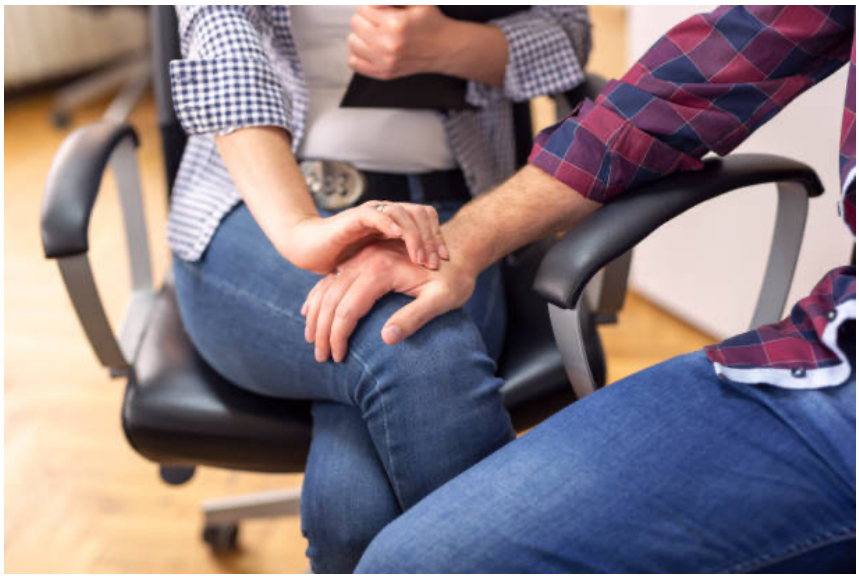
pexels.com

Zdroje pro hlubší porozumění

- https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/equal-opportunities.html
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10940
- https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/metodines-rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-ir-priekabiavimo-del-lyties-bei-nurodymo-diskriminuoti-prevencijos.pdf
- European Commission, "Diversity within small and medium-sized enterprises: best practices and approaches for moving ahead", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
- European Social Partners ETUC, BusinessEurope, CEEP and UEAPME, "A Toolkit for Gender Equality in Practice: 100 initiatives by social partners and in the workplace across Europe", Emvployers Resource Center

pexels.com

MODUL 4:
Sexuální obtěžování a chování na pracovišti



pexels.com

Materiály a vybavení

- Tužky
- Scénáře pro role-play
- Prostor na pohyb a nácvik

Délka

1 hodina

Teoretická část

Jak reagovat, když jsme svědky sexuálního obtěžování.

Jako přihlížející nebo svědek obtěžování můžete hrát zásadní roli při podpoře osoby, na kterou je obtěžování zaměřeno. Existuje mnoho způsobů, jak můžeme na situaci reagovat. Jako přihlížející máme moc něco změnit.

pexels.com

Pokud jste svědky situace, o které si myslíte, že by mohla být o sexuálním obtěžováním, zvažte provedení okamžitého zásahu na podporu někoho, kdo je obtěžován.

1. **Zaměření**: Pokud máte pocit, že přímé řešení obtěžování je bezpečné a může být účinné, můžete se s obtěžujícím konfrontovat a upozornit na jeho chování v daném okamžiku. Dejte mu*jí vědět, že jejich chování považujete za nevhodné, zastrašující nebo nepřátelské, a požádejte je, aby přestali. Tento přístup může situaci eskalovat, proto zvažte, zda jste vy a obtěžovaná osoba v bezpečí a zda si myslíte, že obtěžovaná osoba chce, aby se někdo ozval.

2. **Rozptylte**: Incident můžete zastavit tak, že jej jednoduše přerušíte. Spíše než zaměření na agresora nebo akci vám tato jemnější intervence umožňuje zapojit cílovou osobu prostřednictvím rozptýlení – položit otázku, zahájit nesouvisející konverzaci, fyzicky přerušit incident nebo najít důvod, proč osobu odvolat z tohoto prostoru. .

3. **Delegujte**: Najděte vhodnou třetí stranu, která zasáhne, například nadřízeného*nadřízenou, personalistu*personalistku, bezpečnostního pracovníka nebo jiného kolegu či kolegyni.

4. **Odložte zásah**: Pokud v tuto chvíli nemůžete nebo se rozhodnete nezasahovat, stále můžete podpořit osobu, která byla obtěžována, tím, že ji poté budete kontaktovat. Můžete nabídnout podporu a empatii a můžete se zeptat, zda potřebují další pomoc zdroje nebo dokumentaci incidentu. Obtěžovatele můžete také později konfrontovat a dát mu/jí najevo, že vám dané chování připadá nevhodné.

5. **Dokumentujte**: V závislosti na okolnostech a na tom, zda jsou jiné zásahy naléhavější, může být nejužitečnější zdokumentovat, čeho jste svědky. Pokud jste schopni zaznamenat incident nebo zaznamenat podrobnosti, nezapomeňte kontaktovat cílovou osobu a zeptat se jí, co by s dokumentací chtěl*chtěla udělat; nesdílejte dokumentaci bez jejich souhlasu.

pexels.com

Typ aktivity a její stručný popis

Role play (modelování)

Vytvořte skupiny po 5 lidech.
Každá skupina dostane scénář a bude mít asi 15 minut na přípravu na hraní scénáře.

Scénář:
Jane, Mark a Lionel pracují pro stejnou společnost, ve stejném oddělení. Dokonce sdílejí stejnou kancelářskou místnost. Janin stůl je přímo před Markem a Lionelem. Obvykle spolu vycházejí většinu dní dobře, ve skutečnosti se Jane cítí dostatečně pohodlně, když ostatním dvěma vypráví svůj soukromý život. Během posledních týdnů však oba muži začali vtipkovat o Janině přístupu k randění (řekla klukům, že nedávno chodila s několika kluky), smát se a dělat si z ní legraci. Některé dny ji dokonce nazývají a zmiňují, jak je „přelétavá“, když chodí s více než jedním klukem současně.

Jane se to snažila ignorovat, i když se kvůli vtipům cítila nepříjemně: cítí se nesvá a přeje si, aby se takto přestali chovat, ale bojí se mluvit se svým šéfem, protože nemá žádný důkaz.
Ve stejné kanceláři je další zaměstnanec: Carl. Už týdny je tiše svědkem tohoto chování a přemýšlí, co dělat a jak pomoci.

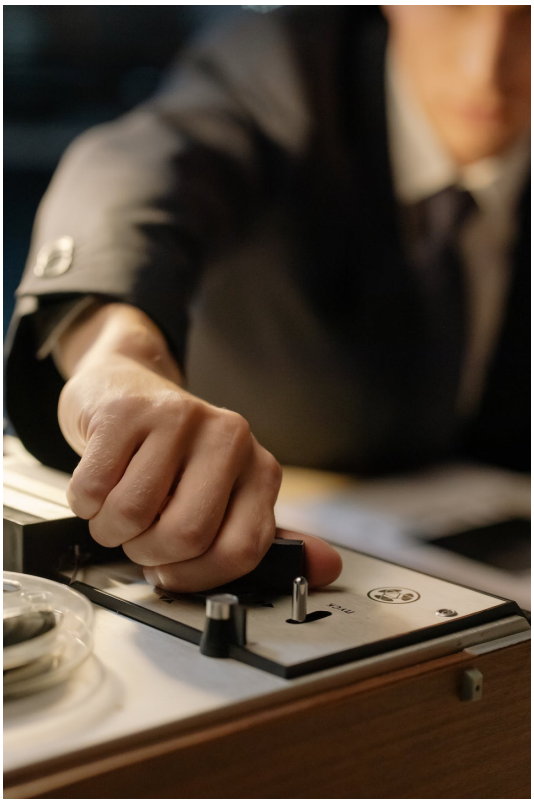
Úkol:
Každá skupina hraje celý scénář, ale konec bude pro každého jiný: každá skupina rozhodne, jak může Carl na situaci reagovat, aby nezůstal přihlížejícím. Do scénáře lze vložit více postav (ostatní zaměstnanci, šéf, úřady…).

Na konci scénáře můžete napsat následující otázky, které skupiny vedou:

Myslíte, že by měl Carl zasáhnout?
Co může Carl udělat, aby toto chování nahlásil? S kým by měl mluvit?
Jak lze situaci řešit?

Otázky pro diskusi

- Bylo snadné hrát svou roli?
- Bylo těžké najít řešení?
- Která skupina podle vás našla nejvhodnější řešení?
- Jak byste se cítili, kdybyste byli Carlem?



pexels.com

Metoda hodnocení

Individuální hodnocení na 10-ti bodové škále

Požádejte studující, aby zhodnotili výsledky školícího modulu:

1. Mám jasno, co mám dělat a jak reagovat, když jsem svědkem obtěžování nebo diskriminace

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Cítím se klidně, když hlásím sexuální obtěžování

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Vím, s kým mluvit, když jsem svědkem sexuálního obtěžování

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

pexels.com

Zdroje pro hlubší porozumění

- https://www.awam.org.my/home/about-us/
- https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace.aspx#:~:text=Employers%20must%20promote%20a%20workplace%20free%20of%20sexual%20harassment.&text=such%20advances%2C%20requests%2C%20or%20conduct,or%20sexually%20offensive%20work%20environment
- https://sci-hub.wf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606
- https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-202
- https://www.acas.org.uk/sexual-harassment/witnessing-sexual-harassment
- https://righttobe.org/
-
- https://alteristic.org/story/
-

pexels.com

MODUL 5:
Pomoc v případech sexuálního obtěžování

pexels.com

Materiály a vybavení

- Propisky
- Papír
- Vytištěné scénáře

Délka

1 hodina

Teoretická část

Pro adekvátní řešení fenoménu sexuálního obtěžování je nutné vytvořit široký a robustní systém prevence, intervence i řešení situace. Můžete to dělat ve vedoucí pozici, ale můžete se na tom podílet i z pozice řadového zaměstnance*zaměstnankyně.

Některé politiky je lepší koncipovat zdola nahoru, protože to přináší větší sounáležitost s konečným výsledkem než, kdyby šlo o firemní politiku nastavenou managementem (tzv. bottom-up přístup).

Pokud jste zaměstnavatel, odpovědný zaměstnanec*zaměstnankyně, vedoucí nebo kmenový zaměstnanec či zaměstnankyně, měli byste se v tomto ohledu zaměřit na:

- **vzdělávání a awareness rising**
  - včetně nastavení otevřené kultury
  - zvýšení povědomí o jevu sexuálního obtěžování
  - kampaň o tom, jak hlásit, kdy zasáhnout, kdy hledat pomoc

- **tvorbu politik a metodik či postupů práce s tématem**
  -- vytvořit/začlenit do interní politiky robustní systém antidiskriminace a prevence sexuálního obtěžování
  - stanovit jasné postupy a procesy jak tento jev řešit: komu hlásit
    + jak nahlásit (anonymně x neanonymně)
    + jak bude vyšetřování vypadat
    + jaký je časový rámec kroků k řešení
    + jaké jsou možné postupí a závěr

- **vytvoření podpory a pomoci dostupné na pracovišti**
  - poradenství před, během a po situaci je velmi důležité a mělo by sestávat z empatického a podpůrného profesionála/dobrovolníka se školením pro dané jevy

- **“healing“- podpora pro uzdravení po řešení nahlášenho případu:**
  - Sledujte na pracovišti jakékoli známky odplaty a podnikněte případně okamžité kroky k řešení takového chování.
  - Ujistěte oběti a svědky, že organizace myslí vážně podporu pro zajištění bezpečnosti a pohody na pracovišti.
  - Ujistěte svědky, že wellbeing a pohoda celého týmu je v centru pozornosti. Práce na společném pochopení toho, že negativního chování jako je sexuální obtěžování je škodlivé pro celý tým: je zásadní. Léčení, aby se tým z této újmy vzpamatoval je důležité. V případě potřeby dohodněte konkrétní typy školení či teambuildingu.

Na individuální úrovni je nutné posílit softskills jako je empatie, verbální a neverbální komunikace. Jako přihlížející nebo jako oběť/přeživší máme dva přístupy, jak pomoci:

- **Přímá intervence do situace** zatímco obtěžování stále probíhá: vyjádřit, že daná situace/výrazy nejsou vítány a vnímáme je jako urážlivé nebo jako sexuální obtěžování.
- **Odložená intervence** - preferujeme ji, pokud máme za to, že nemůžeme na situaci okamžitě reagovat (což se může stát). Později si ale vše znovu promyslíme a pokusíme se najít správnou reakci či zásah.

Je však důležité mít na paměti, že může být velmi obtížné stát si za svým a říci NE. Proto je proškolení v zpevnění této dovednosti velmi užitečné.

pexels.com

Typ aktivity a její stručný popis

Role play (modelování)

Vytvořte skupinu 4 osob.

Při hře mohou účastníci a účastnice vycházet z individuálních zkušeností nebo případových studií dodaných trenérem (budou připraveny role se zaměřením na sexuální obtěžování na pracovišti).

Každý účastník bude mít možnost zahrát si všechny 4 části:

- agresor
- oběť/přeživší
- přihlížející
- důvěrník, osoba jíž se může oběť/přeživší svěřovat

Role agresora i oběti/přeživší je vždy přítomna, zatímco zbývající dva se mohou změnit (přihlížející nebo důvěrník).

Úkolem je pokusit se zastavit negativní chování: verbálně či neverbálně.

Přihlížející bude sledovat situaci a zachytí okamžiky, kdy se situace změní:
Co se osvědčilo verbálně?
Které fráze byly dostatečně asertivní?
Co se osvědčilo neverbálně?
Kde nastal zlom?
Když se oběť / přeživší dozví, že jde skutečně o obtěžování a ne jen o nedorozumění?

pexels.com

Otázky pro diskusi

1. Diskutujte o účinných mechanismech a interakcích mezi agresorem, obětí/přeživší.

2. Diskutujte o efektivních dovednostech naslouchání a interakci mezi důvěrníkem - oběť/přeživší.

3. Diskutujte o hranicích chápání obtěžování.

4. Proč je tak těžké najít „správný čas“ zasáhnout?

pexels.com

Metoda hodnocení

Individuální hodnocení na 10-ti bodové škále

Požádejte studující, aby zhodnotili výsledky školícího modulu:

1. Chápu, jak by měla být strukturována pomoc v případě sexuálního obtěžování

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Jsem schopen*schopna poskytnout pomoc ostatním v případě sexuálního obtěžování

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Jsem lépe vybaven*vybavena k účasti na tvorbě preventivních opatření na pracovišti

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

pexels.com

Zdroje pro hlubší porozumění

- Borg Anna a kol.: A Manual for Employers: Making Work Better for Organisations and for Employees. Employment & Training Corporation (Malta). 2006.

- Vodáčková, Daniela. 2002. Krizová intervence. Portál: Praha.

- Sexual Assault Awareness & Safety: https://www.internationalstudentinsurance.com/explained/sexual-assault.php

- Sexual Assault Kit Initiative (SAKI): https://www.phoenix.gov/police/sexual-assault-kit-initiative

- Non-violent crisis intervention: Non-Violent Crisis Intervention Training with Richard Ovcharovich - YouTube

- Victim or survivor terminology: https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf

- https://www.faceup.com/en

-

pexels.com