



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Projekt v rámci Cooperation Partnerships in Youth

**Say NO to gender based discrimination, sexual harassment and
sexual assault! #NOT ME**

Online seminář pro mladé pracující

„Sexuální obtěžování na pracovišti“

2022

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autorů*autorek a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenese odpovědnost.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Obsah

OBSAH

Úvod.....	4
Modul 1: Jak chápat sexuální obtěžování na pracovišti.....	5
1.1. Uvědomujeme si sexuální obtěžování na pracovišti.....	5
1.2. Jak rozpoznat sexuální obtěžování na pracovišti a jak chápat, čím je toto chování motivováno.....	6
1.3. Mýty o sexuálním obtěžování.....	9
Modul 2: Sexuální a nesexuální obtěžování na pracovišti	12
2.1. Příklady nesexuálního a sexuálního obtěžování na pracovišti.....	12
2.2. Rozdíly mezi přátelským hovorem a sexuálním obtěžováním na pracovišti	15
2.3. Kulturní aspekty sexuálního obtěžování.....	17
Modul 3: Prevence sexuálního obtěžování.....	20
3.1. Jak na pracovišti nastavovat hranice a předcházet sexuálnímu obtěžování	20
3.2. Předcházíme obtěžování na internetu a reagujeme na ně.....	22
3.3. Reagujeme na sexuální obtěžování na pracovišti.....	23
Modul 4: Sexuální obtěžování na pracovišti a chování.....	25
4.1. Kdo se může dopouštět sexuálního obtěžování na pracovišti: vhodné způsoby řešení v různých případech.....	25
4.2. Když jsme svědky sexuálního obtěžování	26
4.3. Vhodné způsoby myšlení a chování při řešení sexuálního obtěžování na pracovišti	28
Modul 5: Pomoc v případě sexuálního obtěžování.....	33
5.1. ZJIŠŤUJEME, ŽE SE NĚCO DĚJE	33
5.1.1. MNĚ	33
5.1.2. KOLEGYNI*KOLEGOVI	35
5.1.3. PRAKTICKÉ CVIČENÍ	35
5.2. BEZPROSTŘEDNÍ REAKCE	36
5.3. PRÁVNÍ RÁMEC	39
5.4. NÁSLEDNÁ PÉČE A DALŠÍ KROKY	44
Individuální pomoc	45
Interní pomoc – podpora personálního oddělení	46
Externí pomoc.....	47



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ÚVOD

Důležitou překážkou potlačování fenoménu sexuálního obtěžování na pracovišti je, že oběti, a zejména ty v řadách mladých pracujících, je neoznamují autoritám v organizaci. Mezi důvody udržování tohoto stavu patří pocity viny a představa oběti, že na vzniku sexuálního obtěžování nese vinu, strach z odvety, ponížení či zastrašování, ale také pocit marnosti. Od oznamování těchto případů odrazuje oběti také to, že pachatelé*pachatelky zneužívání jen málokdy čelí následkům a trestům. Cílem tohoto online semináře je proto změna postojů, přesvědčení a chování mladých pracujících, ale také hledání účinných cest k preventivnímu působení na tento jev, tedy aby sexuální obtěžování již nebylo akceptováno a abychom na ně správně reagovali. Online seminář pro mladé pracující ve věku 18–30 let v soukromém i státním sektoru trvá 5 hodin a je rozdělen do modulů a lekcí.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MODUL 1: JAK CHÁPAT SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

1.1. Uvědomujeme si sexuální obtěžování na pracovišti

a) teoretická část, pojatá spíše formou přístupných tipů a informací s využitím IKT materiálů, např. videí, podcastů, powerpointových prezentací, pracovních listů apod.;

1.1.1. Přečtěte si definici pracoviště:

Pojem „pracoviště“ zahrnuje nejen konkrétní místo výkonu práce, třeba kancelář nebo továrnu, ale také místa, kde mohou být vyřizovány pracovní záležitosti. K těm patří mj. (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

- pracovní společenské příležitosti, např. podnikem uspořádaná recepce pro personál nebo klientelu apod.;
- konference a školení;
- oficiální pracovní cesty;
- pracovní obědy, večere apod.;
- pracovní telefonáty; a
- pracovní elektronická komunikace.

1.1.2. Přečtěte si definici sexuálního obtěžování:

„jakékoliv nevíтанé sexuální návrhy, žádosti o sexuální přízeň/laskavost, verbální či fyzické projevy či gesta sexuální povahy nebo jakékoliv jiné projevy sexuální povahy, u kterých lze přiměřeně očekávat nebo vnímat urážku nebo ponížení jiné osoby. Toto obtěžování může, ale nemusí mít rušivý dopad práci, být kladeno jako podmínka zaměstnání nebo vytvářet zastrašující, nepřátelské či urážlivé pracovní prostředí“ (The World Bank, 2013).

b) sebereflexe a praktická cvičení;

1.1.3. Udělejte si kvíz:

Odkaz na kvíz o sexuálním obtěžování na pracovišti: Zajímavosti:

<https://www.proprofs.com/quiz-school/story.php?title=nzmzmjq35t86>

c) otázky k sebehodnocení;

1.1.4. Udělejte si test, jestli víte, které druhy chování by měly být šetřeny personálním oddělením.

Odkaz na kvíz: Is It Sexual Harassment?

<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/is-it-sexual-harassment.aspx>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1.2. Jak rozpoznat sexuální obtěžování na pracovišti a jak chápat, čím je toto chování motivováno.

a) teoretická část, pojatá spíše formou přístupných tipů a informací s využitím IKT materiálů, např. videí, podcastů, powerpointových prezentací, pracovních listů apod.;

1.2.1. **Přečtěte si text „Signs You’re Being Sexually Harassed at Work“** (odkaz:

<https://www.employmentadvocacy.com/blog/2019/08/sexual-harassment-in-the-workplace/>):

Když dochází k sexuálnímu obtěžování, pracující často cítí tlak, aby se dívali*y jinam. Když dají najevo své znepokojení, může jim být řečeno, že daný urážlivý projev není důvod k rozčilení. Sexuální obtěžování bychom však nikdy neměli přecházet ani schvalovat. Máte-li pocit, že jste na pracovišti sexuálně obtěžováni, můžete se obrátit na právníka*právničku se specializací na sexuální obtěžování. Advokát*ka se specializací na pracovní právo vám možná doporučí, abyste si na podporu svého tvrzení vedli podrobné záznamy o všech případech urážlivého chování.

1. Na pracovišti jste byli požádáni o sexuální přízeň/laskavost

Někdy k sexuálnímu obtěžování dochází otevřeně. Třeba nadřízený*á vás požádá o sexuální přízeň/laskavost výměnou za zvýšení platu nebo povýšení. Nebo vám řekne, že v případě neposkytnutí sexuální přízně/laskavosti budete propuštěni nebo přeřazeni na horší práci. Jde o sexuální obtěžování za protislužbu, což je jedna z forem diskriminace zakázaných v pracovním právu. To, co vám někdo udělal, se sice může zdát obtížně prokazatelné, ale uvidíte, že advokát*ka se specializací na sexuální obtěžování dokáže v případě uplatnit účinné vyšetřovací metody.

2. Viděli jste urážlivé obrázky nebo zaslechli urážlivé poznámky

Jiné formy sexuálního obtěžování nejsou tak nápadné jako sexuální obtěžování za protislužbu, například když jste vystaveni urážlivým obrázkům nebo vyjadřování. Třeba když kolega*kolegyně nebo nadřízený*á pošle e-mail obsahující nevhodné obrázky nebo vyjádření. Nebo někdo z týmu na pracovišti vyvěsí urážlivý kalendář. To vše svědčí o tom, že jste na pracovišti sexuálně obtěžováni, a to i když nejsou obrázky zasílány přímo vám. Pamatujte rovněž, že některé formy vyjádření mohou představovat sexuální obtěžování, i když nejsou sexuální povahy. Třeba když nadřízený*á používá pro pracovnice urážlivá nesexuální označení, ale pro pracovníky nikoliv. I to je forma sexuálního obtěžování.

3. Nepřátelské pracovní prostředí, kde se cítíte špatně

Pokud je vám nepříjemné chodit do práce, můžete být obětí sexuálního obtěžování. Pracovní právo zakazuje i takové formy sexuálního obtěžování, které nesměřují vůči konkrétní oběti. V takovém případě může advokát*ka se specializací na sexuální obtěžování podat vaším jménem výzvu ke zdržení se vytváření nepřátelského pracovního prostředí.

1.2.2. **Pustěte si video „5 Examples of Sexual Harassment in the Workplace“.**

Odkaz na video: <https://www.youtube.com/watch?v=WrgcAnlc7Bk>

b) sebereflexe a praktická cvičení;

1.2.3. V tabulce 1 zaškrtněte u každého příkladu obtěžování na pracovišti, jestli má sexuální, nebo nesexuální povahu.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Tabulka 1: Příklady sexuálního a nesexuálního obtěžování

Příklad	Sexuální obtěžování	Nesexuální obtěžování
V týmu jsou sdíleny sexuálně nevhodné obrázky nebo videa, vč. pornografie, nebo oplzlé dárky		
Zasílání sugestivních dopisů, poznámek nebo e-mailů		
Vystavování nevhodných sexuálních obrázků nebo plakátů na pracovišti		
Oplzlé vtipkování nebo vyprávění sexuálních příhod		
Nevhodná sexuální gesta		
Lascivní či urážlivé pohledy nebo hvízdání		
Sexuální poznámky ke vzhledu, oděvu nebo tělesným partiím		
Nevhodné doteky, včetně štipání, poplácávání, hlazení a mnutí, nebo záměrné otírání se o někoho jiného		
Sexuální otázky, včetně zjišťování něčí sexuální minulosti nebo sexuální orientace		
Urážlivé poznámky o něčí sexuální orientaci nebo genderové identitě		
Projevy typu rasistických nebo negativních poznámek mohou být též považovány za obtěžování na pracovišti		



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

K obtěžování patří i urážlivá gesta, kresby nebo způsoby odívání		
Negativní poznámky o osobní víře pracující*ho nebo pokusy získat jej*ji pro určitou náboženskou ideologii		
Rasistické slangové projevy, obraty nebo přezdívky		
Poznámky o něčí barvě pleti nebo jiných etnických charakteristikách		
Vystavování rasistických kreseb nebo plakátů, které mohou být urážlivé pro určitou skupinu		
Urážlivá gesta		
Urážlivé poznámky o duševním nebo fyzickém postižení konkrétní osoby		
Sdílení nevhodných obrázků, videí, e-mailů, dopisů nebo poznámek		
Urážlivá vyjádření založená na negativních rasových, etnických nebo náboženských stereotypch		
Hanlivé poznámky v souvislosti s věkem		
Způsoby odívání, které mohou být urážlivé pro určitou etnickou skupinu		

c) otázky k sebehodnocení

1.2.4. Porovnejte si odpovědi v tabulce 1 se správnými odpověďmi:

<https://www.liveabout.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment-2060884>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1.3. Mýty o sexuálním obtěžování

a) teoretická část, pojatá spíše formou přístupných tipů a informací s využitím IKT materiálů, např. videí, podcastů, powerpointových prezentací, pracovních listů apod.;

1.3.1. Pusťte si video „What are the myths“:

<https://www.youtube.com/watch?v=xlAdS7uWhLA>

1.3.2. Pusťte si video „Common Myths about Sexual Harassment in the Workplace“:

<https://www.youtube.com/watch?v=iKEOabr1nPc>

1.3.3. Přečtěte si tabulku 2 o sexuálním obtěžování na pracovišti – co jsou mýty, a co realita:

Tabulka 2: Sexuální obtěžování: co je mýtus, a co realita?

Mýtus	Realita
Sexuální obtěžování – to nic není - Jde o výmysl feministů*feministek - Ženy jeho dopady přehánějí - Ale znásilněna nebyla	Jde o porušování lidských práv Jde o porušování evropských, národních a/nebo místních právních předpisů
Jde o „úchylku“ nebo vzácný úkaz - Obtěžující muži musí být zvrácení, oškliví, sexuálně frustrovaní – to nejsou běžní chlapi - Stává se jen ženám v převážně mužských odvětvích	Sexuální obtěžování je rozšířený problém Sexuálně obtěžován může být kdokoliv, nicméně častěji jsou mu vystaveny neprivilegované skupiny (např. ženy, LGBTQ lidé, lidé s postižením). Pouliční obtěžování může být motivováno sexismem, rasismem, transfobií, homofobií, ableismem, sizeismem a/nebo classismem.
Jde o „normální“ chování mezi ženami a muži - Jde o nevinné laškování či projevy sexuální touhy - To jsou jen ženy přecitlivělé.	Sexuální obtěžování nepatří ke dvoření ani k neopětované lásce či sexuální touze. Jeho cílem je často demonstrace moci nad někým jiným. Jde o diskriminaci.
On to udělat nechtěl	Sexuální obtěžování je záměrné jednání.



- Dělal si legraci (popíjel) a nechal se unést - Je to dobrý chlap, můj kamarád, kolega	Často jde o škodlivý způsob utvrzování genderové, rasové, věkové nebo třídní hierarchie v určitém prostředí (škola, práce, ulice).
Je snadné sexuální obtěžování zastavit, oznámit - Ženy berou oznamování lehkomylně - Oznamování je pro ženy snadný způsob, jak získat navrch - Může se ohradit verbálně - Pokud chce, může se škodám vyhnout	Snahy oznámit sexuální obtěžování narážejí na celou řadu překážek, kvůli kterým ženy mlčí nebo obtěžování bagatelizují, přecházejí či „snášejí“. Někdy se oběť v důsledku oznámení potýká i s dalšími problémy: například může být vyčleňována z pracovního kolektivu, ostatní jí nevěří nebo je trestána jako „práskačka“.
Skutečný problém představují „reakce“ na sexuální obtěžování - Vede k politické korektnosti - Ničí „normální vztahy“ - Kazí lidem zábavu	Sexuální obtěžování vede k negativním důsledkům (např. zhoršení zdraví, ztráta schopnosti uplatnění). Z následků obtěžování nikdy neobviňujeme obtěžovanou osobu.
Říkala si o to - Sama si vybrala práci v mužském prostředí - Chodí vyzývavě oblečená	Každý má právo studovat, pracovat a pohybovat se v prostředí bez diskriminace.

b) sebereflexe a praktická cvičení;

1.3.4. Udělejte si kvíz „Compliment or Harassment?“:

<https://www.theladders.com/career-advice/compliment-or-harassment-take-the-quiz>

c) otázky k sebehodnocení:

1.3.5. Otestujte si znalosti o sexuálním obtěžování v tomto kvízu:

<https://www.edapp.com/quiz/sexual-harassment-quiz/>

Zdroje k hlubšímu pochopení problematiky:

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>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

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

Literatura:

Bon, Ha Dinh; Nguyen Van Binh, Le Xuan Thanh, Le Dinh Quang, Ho Thi Kim Ngan, Nguyen Thi Tuyet Minh, Mai Thi Dieu Huyen, Ngo Hoang, Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nhuan. (2015). Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace. Hà Nội.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf

The World Bank. (2013). Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. London: Bloomsbury Publishing, 2013.

Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. (2015). Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality. Learning Network.

vawlearningnetwork.ca, <https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/shwhatisamyth/Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality.pdf>

MODUL 2: SEXUÁLNÍ A NESEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

2.1. Příklady nesexuálního a sexuálního obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování je nejčastěji oznamovaným druhem obtěžování na pracovišti. Jsou však i jiné druhy obtěžování na pracovišti, založené na charakteristikách zaměstnance*zaměstnankyně jako barva pleti, gender, věk, zdravotní postižení, rasa, víra, těhotenství apod. Tyto formy obtěžování mohou již být protizákonné, pokud vytvářejí nepřátelské pracovní prostředí ztěžující oběti výkon práce.

Příklady nesexuálního obtěžování na pracovišti:

Nesexuálním obtěžováním je jakékoliv chování, jednání nebo vyjadřování, které je zastrašující, urážlivé, diskriminační nebo výhrůžné a přispívá ke vzniku nepřátelského pracovního prostředí.



Zdroj: pexels.com

Mezi příklady nesexuálního obtěžování na pracovišti lze jmenovat:

- Rasistické slangové projevy, obraty nebo přezdívky.
- Negativní poznámky o etnických charakteristikách nebo barvě pleti dané osoby.
- Urážlivé vtipy nebo poznámky o náboženských, etnických nebo rasových charakteristikách.
- Urážlivá vyjádření založená na negativních rasových, etnických nebo náboženských stereotypech.
- Urážlivá gesta na adresu určité etnické nebo náboženské skupiny.
- Vystavování rasistických kreseb nebo plakátů, které mohou být urážlivé pro určitou skupinu.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Způsoby odívání, které mohou být urážlivé pro určitou etnickou skupinu.
 - Vysmívání se něčí víře nebo pokusy získat danou osobu pro určitou náboženskou ideologii.
 - Nevhodné poznámky na adresu starší*ho nebo mladší*ho pracující*ho na základě jeho*jejího věku.
 - Vysmívání se někomu sdílením nevhodných obrázků, videí, e-mailů, dopisů nebo poznámek.
 - Urážlivá vyjádření či poznámky o duševním nebo fyzickém postižení dané osoby.
 - Slovní útoky, urážky a nadávky.
 - Pomlouvání nebo poškozování něčí pověsti šířením drbů a pověstí.
 - Poznámky, zprávy nebo telefonáty, které jsou hrubé, výhrůžné, urážlivé, nátlakové, ponižující nebo zastrašující.
 - Křik a agresivní chování.
 - Tlak na to, aby se daná osoba zapojila do politických nebo náboženských hovorů nebo skupin.
 - Nepřátelství formou setrvalé nevstřícnosti nebo vylučování.
 - Opakované jednání směřující k izolaci, přehlížení nebo vylučování dané osoby.
- Toto jsou některé příklady, nicméně nesexuální obtěžování nabývá i jiných forem.

Příklady sexuálního obtěžování na pracovišti:

Sexuální obtěžování je zvláštním typem obtěžování a spočívá v nevíтанých sexuálních projevech, které se vyskytují v pracovním prostředí a vyvolávají v dané osobě nepříjemné pocity, strach nebo pocit ponížení. Sexuální obtěžování zahrnuje nevítané sexuální poznámky, nevítané doteky, nevítané návrhy a další podobné formy nevhodného chování na základě genderu, pohlaví nebo sexuální orientace oběti. Sexuální obtěžování na pracovišti nemusí směřovat vůči konkrétní osobě, patří k němu i obecné poznámky a projevy vyvolávající v souvislosti s daným prostředím pocity nebezpečí nebo toxicity.



Zdroj: pexels.com



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zde je několik konkrétních příkladů sexuálního obtěžování na pracovišti:

Příklady slovního sexuálního obtěžování:

- Nevhodné vtipy nebo poznámky sexuální povahy.
- Vyprávění vtipů nebo šíření historek o sexuálních zážitcích – i když nesměruje vůči někomu konkrétnímu, ale probíhá v jeho přítomnosti a vyvolává v něm diskomfort.
- Urážlivá vyjádření či poznámky o něčí genderové identitě nebo sexuální orientaci nebo otázky na něčí sexuální orientaci.
- Sexuální narážky na něčí tělo, oděv nebo vzhled.
- Nevítané sexuální návrhy či nabídky.
- Opakované žádosti o schůzku i přes odmítnutí nebo žádosti o sexuální přízeň/laskavost.
- Dotěrné sexuální otázky.
- Šíření pověstí sexuální povahy.

Příklady vizuálního sexuálního obtěžování:

- Zasílání nevíтанých sugestivních nebo oplzlých e-mailů, dopisů či jiných sdělení nebo šíření obrázků sexuální povahy na pracovišti.
- Vystavování plakátů, obrázků, videí nebo šetřičů obrazovky sexuální povahy.
- Šíření explicitního obsahu, např. pornografie.
- Zasílání explicitních nebo nevhodných zpráv.

Příklady fyzického sexuálního obtěžování:

- Fyzický kontakt s osobou bez jejího souhlasu, např. nevhodné a sugestivní dotečky, polibky, mnutí či hlazení těla a/nebo oděvu.
- Sexuálně sugestivní zírání nebo pohledy na něčí tělo.
- Chození v patách nebo nadměrná pozornost.
- Sexuálně urážlivá gesta, poznámky nebo grimasy.
- Úšklebky nebo hvízdání na někoho.

Praktická cvičení

Úkol 1: Přečtěte si výše uvedené informace a odpovězte na následující otázky:

- Byli jste někdy obětí či svědkem situace sexuálního nebo nesexuálního obtěžování na pracovišti nebo vám o takové situaci někdo vyprávěl? Anebo jste se obtěžování dopustili, aniž byste si to uvědomovali? Jaký jste z toho měli pocit? Stručně popište danou situaci.
- Na pár řádcích vyprávějte nějakou situaci nesexuálního obtěžování na pracovišti. Využijte představivost nebo příklady ze zkušenosti své nebo někoho jiného.
- Na pár řádcích vyprávějte nějakou situaci sexuálního obtěžování na pracovišti. Využijte představivost nebo příklady ze zkušenosti své nebo někoho jiného.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2.2. Rozdíly mezi přátelským hovorem a sexuální obtěžováním na pracovišti

Komplimenty / přátelský hovor:	Sexuální obtěžování:
<i>Motivace</i>	
- obvykle směřuje k budování důvěry a pracovního vztahu; - hlavní motivací je osobu potěšit, ocenit, dát najevo, že si jí vážíme	- cílem poznámek je někoho urazit, ponížit či zastrašit nebo získat sexuální přízeň/laskavost; - hlavní motivací je upevnit moc, zastrašit nebo narušit něčí hranice;
<i>Předmět</i>	
- na pracovišti jsou vhodnější komplimenty založené na schopnostech, pracovním výkonu, kvalitách, inteligenci dané osoby, méně pak na jejím vzhledu.	- poznámky bývají založené na vzhledu, tělesných partiích, oděvu dané osoby a také mají sexuální povahu; - někdy jsou tato vyjádření či poznámky doprovázeny nevyžádaným fyzickým kontaktem nebo narušením osobního prostoru.
<i>Jak se osoba cítí</i>	
- osoba, vůči níž kompliment směřuje, se cítí oceňovaná a vážená.	- osoba, vůči níž poznámka směřuje, nemá dobrý pocit, cítí se být ponižována, zastrašována, urážena, což vede k nepřátelskému pracovnímu prostředí.

Rozdíl mezi přátelským hovorem a sexuální obtěžováním lze určit i na základě dalších důležitých faktorů:

- povaha vztahu a mocenská pozice (autor*ka poznámky je vůči osobě v přátelském pracovním vztahu, v seniorní pozici, nadřízený*á, vedoucí apod.);
- kontext;
- tón hlasu a jiné neverbální charakteristiky.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

To, zda daná situace je, nebo není sexuální obtěžování, si však můžete rozhodnout s pomocí následujících otázek:

- Bylo vám nepříjemně, cítili jste se nějak ponižováni, uráženi, zastrašováni, měli jste strach?
- Mají poznámky sexuální povahu?
- Mají komplimenty nepříznivý dopad na váš pracovní výkon? Vyhýbáte se kvůli nim dané*mu kolegovi*kolegyni, nadřízené*mu, vedoucí*mu, bojíte se chodit do práce, děláte si starosti z dalšího setkání?
- Pokračují dané poznámky, přestože jste dali najevo, že vám jsou nepříjemné?
- Jsou dané poznámky nebo komplimenty nevhodné vzhledem ke kontextu?

Praktická cvičení

Úkol 1: Přečtěte si výše uvedené informace, pusťte si videa a pak odpovězte na následující otázky:

Video 1:

https://www.youtube.com/watch?v=QjIUDSEhWPI&ab_channel=CatharsisProductions

Video 2:

https://www.youtube.com/watch?v=fWqcSdHjYgk&ab_channel=TIME%27SUPNow

- Měli jste někdy z obdrženého komplimentu divný pocit? Proč? Šlo o přátelský kompliment, nebo sexuální obtěžování?
- Kdybyste dnes chtěli dát někomu z týmu kompliment, co byste mu řekli?

Úkol 2: Přečtěte si a promyslete následující scénáře a uveďte, zda jde v dané situaci o přátelský kompliment, nebo sexuální obtěžování. Proč?

U každého případu sexuálního obtěžování poté stručně popište, jak by v dané situaci vypadal přátelský hovor. U přátelských komplimentů uveďte, jak by mohlo dojít k překročení hranice sexuálního obtěžování.

Scénář 1: Při vstupu do openspacu s dalšími lidmi z týmu se zaměstnanec obrací na kolegu. Poplácá jej po hýždích se slovy: „Pěkný zadek, chlape, vidím, že se udržuješ ve formě!“

- Jde o přátelský hovor, nebo sexuální obtěžování? Proč?
- Stručně popište, jak by vypadal opak:

Scénář 2: Kolegyně se obrací na jinou kolegyni. Víme, že mají mezi sebou blízký a přátelský pracovní vztah: „Máš super outfit, moc ti to sluší, kde jsi to koupila?“

- Jde o přátelský hovor, nebo sexuální obtěžování? Proč?

- Stručně popište, jak by vypadal opak:

Scénář 3: *Manažerka se obrací na nového zaměstnance s odkazem na nadcházející pracovní hodnocení: „Co kdybychom si po práci zašli do baru tady v ulici, abychom probrali tvoje výsledky za posledních pár měsíců? Vedl sis dobře a myslím, že bychom to měli oslavit, jestli mi rozumíš.“*

- Jde o přátelský hovor, nebo sexuální obtěžování? Proč?
- Stručně popište, jak by vypadal opak:

Scénáře převzaty z: <https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>

2.3. Kulturní aspekty sexuálního obtěžování

Po provedení několika výzkumů dospěla Světová zdravotnická organizace k závěru, že v řadě společností jsou muži i ženy přesvědčeni, že sňatkem se žena zavazuje být sexuálně k dispozici, a to neustále a bez omezení. V těchto společnostech fungují kulturní normy jako mužská čest, maskulinita a nárok muže na sex, které zvyšují společenskou přijatelnost sexuálního obtěžování a sexuálního násilí.



Zdroj: pixabay.com

Výzkumy (Mishra & Davison, 2020) zdůrazňují, že vliv národní kultury na sexuální obtěžování se projevuje v těchto směrech:

1. Lidé z kolektivistických kultur jsou vůči sexuálnímu obtěžování tolerantnější:

Například Asiaté a Asiatky měli oproti neasijským kulturám významně konzervativnější postoje k sexu, včetně vyšší tolerance k mýtům o znásilnění a sexuálním obtěžování. V kolektivistické turecké kultuře nebyly projevy sexismu obvykle považovány za sexuální chování. V Japonsku a Číně je sexuální obtěžování oznamováno významně méně než v individualističtějších kulturách.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2. Důležité jsou zde Hofstedeho (1980) dimenze kulturních hodnot, mj.

vzdálenost moci, kolektivismus a maskulinita:

Komparativní studie vnímání sexuálního obtěžování u osob z kultur s vysokou vzdáleností moci (např. Brazílie) a nízkou vzdáleností moci (např. USA) ukázala, že studenti v zemích s nízkou vzdáleností moci (Severní Amerika, Austrálie a Německo) vnímali ve scénářích s nepřátelským pracovním prostředím častěji zneužití moci a genderovou diskriminaci, zatímco v zemích s vysokou vzdáleností moci (Brazílie) ve stejných scénářích nespatořovali sexuální obtěžování, nýbrž neškodné sexuální chování.

V posuzovaných scénářích, kdy žena odmítala mužské sexuální návrhy konzistentně, nebo naopak nekonzistentně, vnímaly osoby z Brazílie konsenzuální sex a osoby z USA znásilnění.

Je třeba si uvědomovat a identifikovat stereotypy, přesvědčení, chování, zvyklosti a postoje, které v naší společnosti pomáhají udržovat sexuální obtěžování, abychom dokázali uplatňovat opatření na jeho potlačování a eliminaci.

Praktická cvičení

Úkol 1: Přečtěte si výše uvedené informace a odpovězte na následující otázky:

- Jmenujte min. 3 kulturní faktory (přesvědčení, stereotypy, chování, zvyklosti, mravy apod.) podporující sexuální obtěžování na pracovišti ve vaší zemi? Jaká by mohla být řešení nebo opatření na prevenci těchto jevů?
- Kdybyste měli ve vaší zemi na starost osvětovou kampaň upozorňující na tyto kulturní faktory udržující sexuální obtěžování na pracovišti, jaké by bylo její hlavní poselství? Jakou by kampaň měla strategii, co byste dělali?

Otázky k sebehodnocení:

PRAVDA, nebo NEPRAVDA?

1. Za sexuální obtěžování na pracovišti se považují jen projevy směřující vůči konkrétní osobě.
2. Sexuálně urážlivá gesta, poznámky nebo grimasy patří k projevům vizuálního sexuálního obtěžování.
3. Když vedeme přátelský hovor, je naší hlavní motivací danou osobu potěšit, ocenit, dát najevo, že si jí vážíme.
4. Kulturní normy jako mužská čest, maskulinita a nárok muže na sex nezvyšují společenskou přijatelnost sexuálního obtěžování a sexuálního násilí.

Zdroje k hlubšímu pochopení problematiky:

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.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

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*:
<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.sentrinent.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/>

MODUL 3: PREVENCE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

3.1. Jak na pracovišti nastavovat hranice a předcházet sexuálnímu obtěžování



Hranice jsou pokyny, pravidla nebo omezení, jejichž prostřednictvím si daná osoba nastavuje, jaké formy chování druhých ve svojí přítomnosti považuje za přijatelné a jak bude reagovat při jejich překročení.

Hranici si můžeme nejlépe představit jako hranici pozemku. Osobní hranice se definují obtížněji, protože jsou neviditelné, mohou se měnit a každý člověk má své vlastní jedinečné hranice.

Osobní hranice označují, kde končíme my a začínají druhí, a lze je určit velikostí fyzického a emočního prostoru, který mezi námi a druhými udržujeme. Osobní hranice nám pomáhají rozhodnout, jaké formy komunikace, chování a styku jsou přijatelné.

Fyzické hranice

Fyzickou hranici tvoří určitá bariéra mezi námi a útočící osobou, tak jako náplast chrání ránu proti bakteriím.

K **fyzickým hranicím** patří naše tělo, pocit osobního prostoru, sexuální orientace a soukromí. Tyto hranice vyjadřujeme prostřednictvím oblečení, obydlí, určité tolerance vůči hluku, slovních pokynů a řeči těla.

Fyzickou hranici může narušovat například osoba, která se při hovoru naklání blízko k nám. Bezprostřední a automatická reakce je, že o krok ustoupíme, čímž obnovíme svůj osobní prostor. Tím zároveň k osobě vysíláme neverbální signál, že takové blízké naklánění vnímáme jako narušení svého osobního prostoru. Pokud se k nám osoba naklání dál, můžeme svůj prostor bránit verbálně – řekneme jí, aby se na nás nemačkala.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Emoční a duševní hranice

Tyto hranice chrání naši sebeúctu a schopnost oddělovat naše pocity od pocitů druhých. Mít slabé emoční hranice je jako stanout uprostřed vichřice bez ochrany. Jsme velice zranitelní vůči slovům, myšlenkám a jednání druhých, a tak často končíme zničení, zranění, zmlácení.

K těmto hranicím patří přesvědčení, způsoby chování, rozhodnutí, pocit odpovědnosti a schopnost intimity.

Praktické cvičení

Zhodnoťte současný stav svých hranic

Svoje hranice a způsoby chování ohodnoťte na škále od 1 do 5, kdy 1 znamená vždy a 5 nikdy.

ZDRAVÉ HRANICE nám umožňují:	Body
Mít vysokou sebeúctu a vážit si sebe sama.	
Sdílet informace o sobě postupně, ve vztahu založeném na vzájemném sdílení a důvěře.	
Chránit si fyzický a emoční prostor před narušením.	
Mít rovné partnerství se sdílením odpovědnosti a moci.	
Být asertivní. Říkat „ano“ či „ne“ sebevědomě a upřímně a být v pohodě, když nám druzí řeknou „ne“.	
Oddělovat své potřeby, myšlenky, pocity a tužby od těch, které patří druhým. Uvědomovat si, že máme jiné hranice a potřeby než druzí.	
Mít sílu rozhodovat se zdravě a brát za sebe zodpovědnost.	

NEZDRAVÉ HRANICE	Body
Sdílíme příliš mnoho informací příliš brzy nebo se naopak uzavíráme do sebe a nevyjadřujeme své potřeby a přání.	
Cítíme odpovědnost za to, aby druzí byli spokojeni.	
Neumíme říkat „ne“, protože se bojíme odmítnutí nebo opuštění.	
Máme slabou osobní identitu. Náš pocit ze sebe závisí na tom, jak se k nám chovají druzí.	
Jsme bezmocní. Umožňujeme druhým, aby za nás rozhodovali, a pak se cítíme bezmocní a nepřebíráme odpovědnost za svůj život.	

Tipy jak nastavovat zdravé hranice

(upraveno dle knihy Anne Katherine *Boundaries: Where You End and I Begin*)

Když zjistíte potřebu nastavit si hranici, učiňte tak jasně, klidně, důrazně, s respektem a co nejstručněji. Nastavení hranice neodůvodňujte, ani se za ně nezlobte a neomlouvejte.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Nezodpovídáte za reakci druhého na hranici, kterou nastavujete. Zodpovídáte pouze za respektující sdělení svojí hranice. Pokud hranice druhého rozčílí, vězte, že to je jeho problém. Někteří lidé vás mohou zkoušet, zvláště pokud jsou zvyklí vás kontrolovat, zneužívat nebo manipulovat. Počítejte s tím, očekávejte to, ale zůstaňte pevní. Pamatujte, že nastavovaným hranicím musí odpovídat i vaše chování. Pokud se omlouváte, vysíláte tím smíšené signály, a tak se připravujete o možnost nastavit jasnou hranici.

Zpočátku si při nastavování hranice můžete připadat trapně, jako sobec, můžete cítit vinu. Nepolevujte však, připomeňte si, že máte právo postarat se o sebe. Schopnost nastavovat hranice se zvyšuje s praxí a odhodláním. Nedopusťte, abyste se o sebe nepostarali kvůli úzkosti, strachu nebo pocitu viny.

Když cítíte hněv či odpor nebo si zoufáte či stěžujete, tak si nejspíše potřebujete nastavit hranici. Naslouchejte sami sobě, zjistěte, co potřebujete udělat nebo říci, a poté komunikujte asertivně.

Než se naučíte nastavovat zdravé hranice, bude to nějakou dobu trvat. Je to proces. Nastavujte si hranice svým tempem, a ne když vám to řekne někdo jiný.

Vytvořte si podpůrnou síť lidí, kteří uznávají vaše právo nastavit si hranice. Odstraňte ze svého života toxické lidi – takové, kteří s vámi chtějí manipulovat, zneužívat vás a kontrolovat.

3.2. Předcházíme obtěžování na internetu a reagujeme na ně

S rostoucí závislostí na technologiích a internetu se čím dál častěji setkáváme i s případy kyberšikany a obtěžování či zneužívání na internetu.

PREVENCE OBTĚŽOVÁNÍ NA INTERNETU

Existují možnosti, jak obtěžování na internetu předcházet. Jejich uplatněním se nám možná nepodaří tento jev úplně vymýtit, ale určitě jej pachatelům* pachatelkám ztížíme.

Na sociálních sítích si můžete regulovat, co ostatní lidé uvidí, pomocí změn v nastavení soukromí.

Můžete se také postarat o to, abyste na sociálních sítích měli pouze lidi, kteří jsou vaši přátelé a příbuzní nebo lidé, kterým důvěřujete.

Nastavte si příslušná omezení u účtů elektronické pošty, sociálních sítí, diskuzních skupin a blogů.

Neposílejte kompromitující fotky svojí osoby a nedávejte jiným osobám, a to ani přátelům, přístup k fotografiím, heslům ani jiným osobním údajům.

Dávejte si pozor, když vás někdo fotografuje v soukromí.

Naučte se zodpovědně pohybovat na stránkách sociálních sítí, jako je Facebook, a vždy pamatujte: „Jak chcete, aby lidé jednali s vámi, tak jedněte vy s nimi.“

CO DĚLAT, JSTE-LI OBTĚŽOVÁNI NA INTERNETU:

Zachovejte klid, neprodleně vyhledejte spolehlivou dospělou osobu a danou výhrůžku nebo obtěžování oznamte.

Zrušte e-mailový nebo facebookový účet oběti a založte účty nové, ke kterým dáte přístup jen vybranému malému okruhu spolehlivých přátel.

3.3. Reagujeme na sexuální obtěžování na pracovišti



Směrnice EU o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání zakazuje sexuální obtěžování na pracovišti a považuje je za projev diskriminace, protože obtěžování a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení s muži a ženami. Tyto formy diskriminace se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. V zemích EU by proto měly být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.

Pust'te si toto video:

<https://www.youtube.com/watch?v=u-bsCBaoDPM>

a odpovězte na otázky:

1. Souhlasíte s chováním stážistky z počátku příběhu?
2. Co mohla udělat jinak?
3. Měla šéfová stážistky pravdu?
4. Co měla udělat po obdržení stížnosti?

Když zažijeme obtěžování nebo sexuální obtěžování, není pro nás často lehké udělat první krok a vyhledat pomoc. Co by pomohlo zmírnit tyto nepříjemné pocity a povzbudit oběti obtěžování



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

k hledání možností co nejrychlejšího řešení situace? Kdyby byla v organizaci budována pracovní kultura, ve které pro obtěžování a sexuální obtěžování není místo.

Pracující, kteří mohou být vystaveni obtěžování nebo sexuálnímu obtěžování, by měli:

https://issuu.com/silvablazulioniene/docs/responding_to_sexual_harassment_at_workplace

Otázky k sebehodnocení:

Pravda, nebo nepravda?

Sexuální obtěžovat lze jen fyzicky

Sexuálně obtěžovány mohou být pouze ženy

Sexuální obtěžování je trestné

Pokud si člen*ka týmu stěžuje, že mu*jí kolega*kolegyně posílá na telefon sexuální obrázky, pak má vedoucí nebo jiná odpovědná osoba konat.

Jste na stáži ve velké společnosti. Jednoho dne k vám na pracoviště vstoupí kolega*kolegyně a uchopí vás za hýždě. Jak můžete oprávněně reagovat?

- říci, že toto chování považujete za nepřijatelné, a kolegu*kolegyni důrazně vyzvat, aby přestal*a
- podrobně zapsat, co se stalo
- informovat přímo nadřízenou osobu
- všechny odpovědi jsou správné

Zdroje k hlubšímu pochopení problematiky:

1. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/equal-opportunities.html>
2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10940>
3. <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/metodines-rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-ir-priekabiavimo-del-lyties-bei-nurodymo-diskriminuoti-prevencijos.pdf>
4. [European Commission, "Diversity within small and medium-sized enterprises: best practices and approaches for moving ahead", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015](#)
5. [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", Employers Resource Center](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MODUL 4: SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI A CHOVÁNÍ

4.1. Kdo se může dopouštět sexuálního obtěžování na pracovišti: vhodné způsoby řešení v různých případech

Jak poznáme pachatele*pachatelku? Kdo se nejčastěji dopouští obtěžování nebo diskriminace?

Obtěžování nebo diskriminace se může dopustit kdokoliv bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, věk, náboženství, pohlaví nebo původ. Proto je důležité vzdělávat celý tým.

Zvláštní pozornost by měl zaměstnavatel věnovat jednání nadřízených, a to vzhledem k jejich moci nad podřízenými. Zjistí-li se obtěžování nebo diskriminace ze strany nadřízených, mohou zaměstnavateli (společnosti) hrozit vyšší tresty. Ačkoliv k obtěžování nebo diskriminaci ze strany nadřízených nemusí docházet častěji než ze strany jiných pracujících, mívá závažnější následky a v souvislosti se strachem z odvety mohou být oběti pod větším tlakem neoznamovat.

Obecně platí, že sexuálním obtěžováním pachatel*ka zpravidla nevyjadřuje sexuální touhu po oběti. Ze strany obtěžující osoby může docházet ke:

1. Snaze zapadnout do kolektivu, „patřit mezi chlapy“, třeba při „plácání v šatně“
2. Vědomému či nevědomému uplatňování moci, nadvlády nebo kontroly nad obětí, snaze odkázat oběť „do příslušných hranic“
3. Snaze donutit oběť jednat určitým způsobem, např. „neodmlouvat“, „neptat se“, přijmout horší pracovní dobu

(zdroj:https://www.labce.com/spg963090_whos_most_likely_to_be_the_perpetrator_of_harassme.aspx)

Sexuální obtěžování na pracovišti může nabývat řady forem. Některé jsou zjevné a lze je snadno identifikovat. Jiné jsou nenápadné a hůře rozpoznatelné. Obtěžování se může dopouštět kdokoliv, s kým oběť přichází do pracovního styku. Může to být:

- kolega*kolegyně, nadřízený*á, vedoucí, člen*ka představenstva či dozorčí rady, představitel*ka odborů
- klient*ka, uživatel*ka služeb
- pacient*ka
- dodavatel*ka nebo přepravce.

U velkých podniků navíc není neobvyklé mít v týmu lidi ze stejných rodin nebo páry, které spolu žijí i pracují. Proto bychom měli sexuální obtěžování zvažovat i v kontextu domácího násilí. Často se ukazuje, že sexuální obtěžování souvisí s mocí. Buď se jej dopouští osoba, která se cítí mocnější než oběť, nebo se naopak někdo, kdo se cítí bezmocný, snaží obtěžováním oběť srazit. Sexuální obtěžování nemusí směřovat vůči konkrétní osobě na pracovišti. Setkáváme se s ním i na pracovištích, kde panuje urážlivá atmosféra – např. jsou vyvěšeny pornografické obrázky nebo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Lze zaslechnout sexuální poznámky na adresu druhých. Muž se třeba může cítit obtěžován tím, že musí poslouchat sexistické „vtipy“ kolegů*kolegyň.

Zdroj: “Sexual harassment is a workplace issue Guidance and model policy” UNISON, February 2020/25965/4167/UNP 15840.

K hlubšímu pochopení vhodných způsobů reakce na pachatele si pusťte video Natalie Kniese <https://www.youtube.com/watch?v=k-ljkBQyeJE>

Otázky k reflexi:

1. Kdo se může dopouštět sexuálního obtěžování na pracovišti?
2. Proč je konfrontace vždy v našem nejlepším zájmu?
3. Co je nejlepší způsob komunikace s pachatelem*pachatelkou? Proč?

4.2. Když jsme svědky sexuálního obtěžování

Přihlížející nebo svědek obtěžování může sehrát zásadní roli v podpoře osoby, vůči které obtěžování směřuje. Na situaci můžeme reagovat celou řadou způsobů. Změnit ji k lepšímu dokážeme i jako přihlížející.

Jste-li svědky situace, která by podle vás mohla představovat sexuální obtěžování, zvažte možnost bezprostřední intervence na podporu obtěžované osoby.

Pojďme si projít několik tipů. Inspiraci, jak reagovat na obtěžování, jehož jsme svědky, a to bez ohledu na místo, nabízí třeba „5 D“ hnutí Hollaback! nebo program Green Dot pro přihlížející.

1. Zaměřit se (**D**irect) Pokud cítíte, že může být účinné zaměřit se na obtěžování přímo, můžete obtěžující osobu konfrontovat a nahlas pojmenovat její chování v reálném čase. Dejte obtěžující osobě najevo, že je její chování nevhodné, zastrašující nebo nepřátelské, a požádejte ji, aby přestala. Tímto přístupem můžete situaci vyhrodit, a tak zvažte, zda je obtěžovaná osoba v bezpečí a zda podle vás chce, aby se někdo ozval.
2. Odvést pozornost (**D**istract) Incidentu můžete učinit přítrž prostě tím, že do něj vstoupíte. Aniž byste se zaměřovali na útočící osobu nebo její projevy, obrátíte se na obtěžovanou osobu s nenápadnou intervencí založenou na odvedení pozornosti – na něco se zeptáte, začnete hovor na jiné téma, incident narušíte fyzicky nebo pod nějakou záminkou přimějete obtěžovanou osobu, aby opustila prostor.
3. Delegovat (**D**elegate): Najděte a požádejte o zásah vhodnou třetí stranu, například vedoucí*ho, někoho z personálního oddělení, bezpečnostní službu nebo jiné členy týmu.
4. Odložit (**D**elay): Pokud v daném momentu nedokážete zasáhnout nebo se rozhodnete zůstat stranou, můžete ještě obtěžovanou osobu podpořit následně tím, že se k incidentu vrátíte. Můžete jí nabídnout uznání a empatii, zeptat se, zda nepotřebuje další podporu a zdroje nebo zda nechce incident zaznamenat. Posléze můžete také konfrontovat obtěžující osobu a sdělit jí, že vám její chování připadalo nevhodné.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

5. Dokumentovat (Document): Podle okolností, a nejsou-li jiné intervence naléhavější, může být nejužitečnější zaznamenávat, čeho jste svědky. Pokud jste schopni incident nahrát nebo podrobně zapsat, určitě se pak obraťte na obtěžovanou osobu s dotazem, jak s dokumentací naložit; bez jejího souhlasu dokumentaci nesdílejte.

(Zdroj: 2019, National Partnership for Women & Families, Know Your Rights: Witnessing Sexual Harassment at Work)

A ještě něco: Budte aktivní. Udělejte něco, cokoliv.

Nejhorší je, pokud přihlížející opravdu pouze přihlíží. Zvolte si intervenci, která bude nejlépe fungovat v dané situaci, pro zúčastněné osoby a pro vás osobně, a dejte se do toho! (Nikki Larchar)



Pětice hlavních důvodů, proč přihlížející neoznámili incident personálnímu oddělení

Strach z následků	34 %
Nechtěli se do toho plést	29 %
Nevěděli o možnosti oznámení	22 %
Nechtěli být „práskač*ka“	18 %
Nevěděli, jak oznámit	16 %

(zdroj: <https://www.youtube.com/watch?v=14J45xdRESA>)

Smutná realita je, že příliš mnoho lidí se bojí ozvat a oznámit obtěžování, jehož byli svědky. Jak jsme však viděli, se situací lze naložit mnoha různými způsoby.

K pochopení tohoto problému si pusťte video a odpovězte na následující otázky



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

<https://www.youtube.com/watch?v=14J45xdRESA>

Co je to oznamovací paralýza?

U 93 % případů obtěžování byli nějací svědci

Tři ze čtyř dotázaných řekli, že by incident, jehož by se stali svědkem, oznámili.

Nejčastějším důvodem, proč lidé obtěžování, jehož byli svědky, neoznámili, byl strach z následků.

Je snazší oznámit věc někomu mimo pracoviště

Proč se vedoucí dopouštějí obtěžování častěji?

Pamatujme: „Bud' stejně aktivním svědkem, jakým chceš, aby druzí byli tobě.“ Julia Shaw

4.3. Vhodné způsoby myšlení a chování při řešení sexuálního obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování na pracovišti je závažný jev, který bychom neměli podceňovat. Pro vhodné řešení a docenění tohoto jevu můžeme uplatnit různé formy chování. Následující prvky přispívají k poznání a prevenci projevů obtěžování.

- **Školit a školit se:** stěžejním prvkem je poučit VEŠKERÉ zaměstnance o tom, co je sexuální obtěžování a které projevy jsou na pracovišti přijatelné a nepřijatelné, a vybavit je potřebnými nástroji a znalostmi k identifikaci a nápravě chování, které může být vnímáno jako nevhodné. Budeme-li vědět, s čím se potýkáme, tak problém snadno odstraníme!
- **Netabuizovat sexuální obtěžování:** někdy se lidé bojí mluvit o sexu a souvisejících problémech. Nebojte se! Pamatujte, že kultura studu ohrožuje a ničí životy těch nejzranitelnějších. Čím více spolu mluvíme, tím více víme a tím snazší je identifikovat a oznamovat nežádoucí chování.
- **Číst články na dané téma a naslouchat obětem:** informovanost si můžete zvyšovat celou řadou způsobů – neomezujte se jen na jeden. Čtěte články, poslouchajte podcasty, sledujte rozhovory a hlavně věřte obětem.
- **Budovat pozitivní prostředí, kde se každý cítí uznáván a v bezpečí:** zásadní vliv na prevenci sexuálního obtěžování má naše pracovní prostředí. V práci byste měli cítit, že můžete bezpečně promluvit a je bezpečné vám naslouchat. Měli byste od druhých cítit respekt, podporu a důvěru.
- **Oznamovat:** NIKDY se nebojte ozvat. Oznámení je zásadní krok k odstranění sexuálního obtěžování. I když si nejste jisti, jestli jste svědkem či obětí přímo sexuálního obtěžování, svoje znepokojení byste si neměli nechat pro sebe. Možná se mýlíte. Ale možná ne. Vaše intervence může být prvním krokem k odstranění problému.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Prohlédněme si následující tabulky, uvádějící vybrané nejčastější stereotypy a nevhodné způsoby myšlení při řešení sexuálního obtěžování na pracovišti:

Myths and Facts about Sexual Harassment

MYTH #1 "It isn't sexual harassment if there's no touching."	FACT # 1 Sexual harassment doesn't require touching. <u>Words</u> alone can be harassment."
MYTH #2 "It isn't sexual harassment if a man harasses a man, or if a woman harasses a woman."	FACT # 2 Men can harass men, women can harass women, and women can harass men.
MYTH #3 "You have to be harassed by your supervisor in order for it to be illegal."	FACT # 3 Sexual harassment by a <u>coworker</u> can be illegal, too.
MYTH #4 "You have to be harassed by another employee in order for it to be illegal."	FACT # 4 Harassment by <u>customers</u> , clients, and third parties can be illegal, too.
MYTH #5 "Comments that are not based on desire are not sexual harassment."	FACT # 5 Comments based on gender <u>stereotypes</u> (gender identity or expression, sexual orientation, or assumptions about what men or women can or should do) can be harassment, too.
MYTH #6 "Comments or actions that are not directed at you are not sexual harassment."	FACT # 6 Comments or actions directed at others can also create a hostile work environment.

Mýty a fakta o sexuálním obtěžování:

MÝTUS č. 1: „Když nebyly doteky, tak to není sexuální obtěžování.“	FAKT č. 1: Doteky nejsou podmínkou sexuálního obtěžování. Stačí k němu i pouhá <u>slova</u> .
MÝTUS č. 2: „Když muž obtěžuje muže nebo žena ženu, tak to není sexuální obtěžování.“	FAKT č. 2: Muži mohou obtěžovat muže, ženy mohou obtěžovat ženy a ženy mohou obtěžovat muže.
MÝTUS č. 3: „Aby bylo obtěžování protiprávní, musí být jeho původcem nadřízený*á.“	FAKT č. 3: Protiprávní může být i sexuální obtěžování ze strany <u>kolegy*ně</u> .
MÝTUS č. 4: „Aby bylo obtěžování protiprávní, musí být jeho původcem kolega*kolegyně.“	FAKT č. 4: Protiprávní může být i obtěžování ze strany <u>klientely</u> a třetích stran.

MÝTUS č. 5: „Poznámky, které nejsou založené na touze, nejsou sexuálním obtěžováním.“	FAKT č. 5: Obtěžováním mohou být i poznámky založené na genderových <u>stereotypech</u> (genderová identita nebo projev, sexuální orientace nebo představy o tom, co muži nebo ženy mohou nebo mají dělat).
MÝTUS č. 6: „Poznámky nebo projevy, které nesměřují vůči vám, nejsou sexuálním obtěžováním.“	FAKT č. 6: Poznámky nebo projevy směřující vůči druhým mohou též vytvářet nepřátelské pracovní prostředí.

(zdroj: <https://www.trla.org/how-to-recognize-respond-to-and-report-sexual-harassment>)

K tématu sexuálního obtěžování se často váže celá řada mýtů. Jak jsme již uvedli, je vždy zásadní zjistit si informace, protože díky informovanosti jsme silnější a lépe připraveni překonat tento problém.

Je velmi důležité rozpoznávat, zda se tyto projevy na našem pracovišti vyskytují, a ihned je oznamovat.

Proč je důležité tyto nevhodné projevy rozpoznávat? Protože bychom tento problém nikdy neměli podceňovat. I když si nejsme jisti, vždy je nejlepší ozvat se a vyhodnotit situaci spolu s odpovědnou osobou.

Some common excuses for sexual assault or harassment, and responses:

EXCUSE	RESPONSE
"You didn't say no at first, so it's not sexual harassment."	Even if you didn't say no at first, it can still be sexual harassment.
"Their story changed, so they're not telling the truth."	Trauma and time can affect <u>memory</u> ; this doesn't mean someone isn't telling the truth.
"If you report the harasser, you'll ruin his/her life."	Someone who sexually harasses others has ruined his/her own life. Reporting the harassment will help stop harassment in the <u>future</u> .
"This is just how men are. You should expect this if you work in this job. I put up with it, so she should too."	The law says that sexual harassment is illegal in <u>all</u> workplaces. Old-fashioned ideas about "how men are" do not change that.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Vybrané časté výmluvy u sexuálního napadení a obtěžování, včetně odpovědí:

VÝMLUVA	ODPOVĚĎ
„Neřekl/a jsi hned ne, tak to není sexuální obtěžování.“	I když jste neřekli ne hned, tak to stejně může být sexuální obtěžování.
„Teď to vypráví jinak, takže nemluví pravdu.“	Na <u>paměť</u> může mít vliv trauma a čas. Takováto změna neznamena, že někdo neříká pravdu.
„Když obtěžující osobu oznámíte, tak jí zničíte život.“	Když někdo sexuálně obtěžuje druhé, tak si život zničil sám. Oznámení obtěžování pomůže zastavit obtěžování do <u>budoucnosti</u> .
„Takoví prostě muži jsou. Když tady pracuješ, tak bys s tím měl*a počítat. Když to snáším já, tak ona má taky.“	Zákon zakazuje sexuální obtěžování na <u>všech</u> pracovištích. Staromódní představy o tom, „jací muži jsou“, na tom nic nemění.

(zdroj: <https://www.trla.org/how-to-recognize-respond-to-and-report-sexual-harassment>)

Takovýmto výmluvám věnujte zvláštní pozornost, protože bychom je nikdy neměli akceptovat. Ještě jednou si připomeňme, že sexuální obtěžování nelze omlouvat v žádném případě, bez ohledu na důvod, bez ohledu na situaci, bez ohledu na aktéry. Pokud se obtěžující nebo oběť pokusí dané chování ospravedlnit, zkuste odpovědět s ohledem na tuto tabulku.

Nakonec bychom chtěli připomenout, že když přihlížející zjistí, že na pracovišti dochází k sexuálnímu obtěžování, ale rozhodne se to přejít a neoznámí, podílí se tím na umlčování přeživší*ho.

Otázky k reflexi:

1. Cítíte se u vás v práci bezpečně? Proč?
2. Absolvovali jste školení na toto téma?
3. Máte pocit, že mýty uvedené v tabulce ovlivňují schopnost vaši nebo někoho jiného ozvat se?
4. Proč je důležité se ozvat?

OTÁZKY K SEBEHODNOCENÍ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1. Při konfrontaci agresora je nevhodnější nasadit agresivní tón. Pravda, nebo nepravda?
2. Přihlížím-li sexuálnímu obtěžování, mohu významně ovlivnit, zda toto chování skončí. Pravda, nebo nepravda?
3. Lidé obecně neoznamují obtěžování, jehož byli svědky, protože nevědí jak. Pravda, nebo nepravda?
4. O sexuálním obtěžování lze mluvit pouze v případě fyzických doteků. Pravda, nebo nepravda?
5. Někdy má obtěžující dobrý důvod nebo omluvu. Pravda, nebo nepravda?

DALŠÍ ZDROJE K HLUBŠÍMU POCHOPENÍ PROBLEMATIKY:

- a. <https://www.awam.org.my/home/about-us/>
- b. <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace.aspx>
- c. <https://sci-hub.wf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>
- d. <https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-202>
- e. <https://www.acas.org.uk/sexual-harassment/witnessing-sexual-harassment>
- f. <https://righttobe.org/>
- g. <https://alteristic.org/story/>

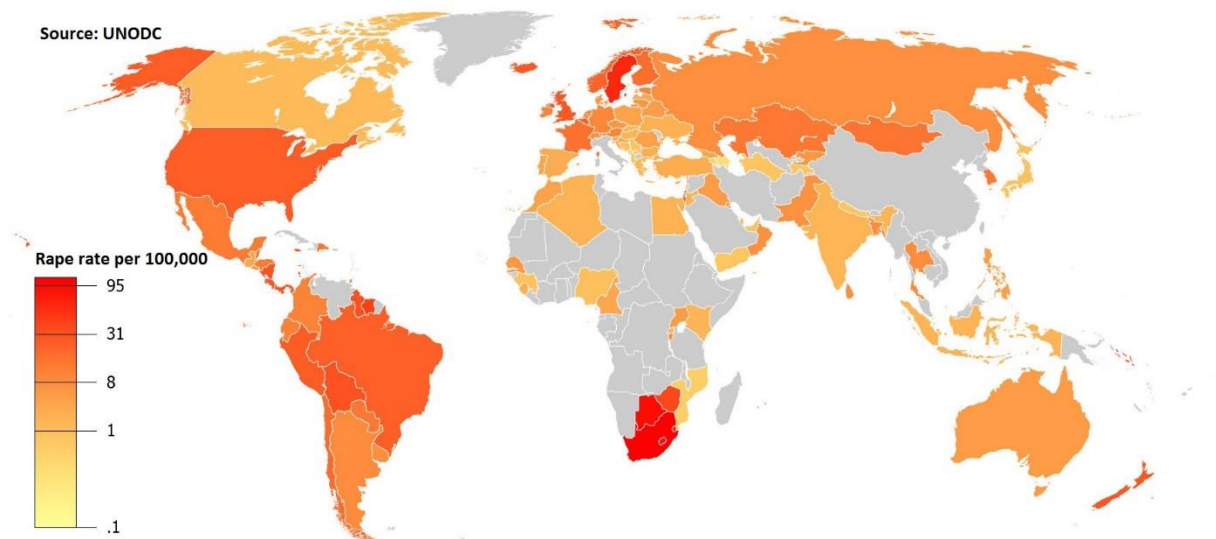
MODUL 5: POMOC V PŘÍPADĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

5.1. ZJIŠŤUJEME, ŽE SE NĚCO DĚJE

5.1.1. MNĚ

Abyste dokázali vyhledat pomoc, musíte si uvědomit, že ji potřebujete. Měli byste umět rozpoznat, že se s vámi něco děje a že si zasloužíte, aby vám někdo pomohl. Situace je však obtížná, pokud si neuvědomujete hranice nebo se pohybujete ve společnosti spojující sexuální obtěžování s mýty a tolerující tzv. kulturu znásilnění, která normalizuje dokonce i sexuální napadení na úrovni znásilnění.

Úkol: Přečtěte si následující definici a podívejte se na krátké video. Poté odpovězte na otázky:



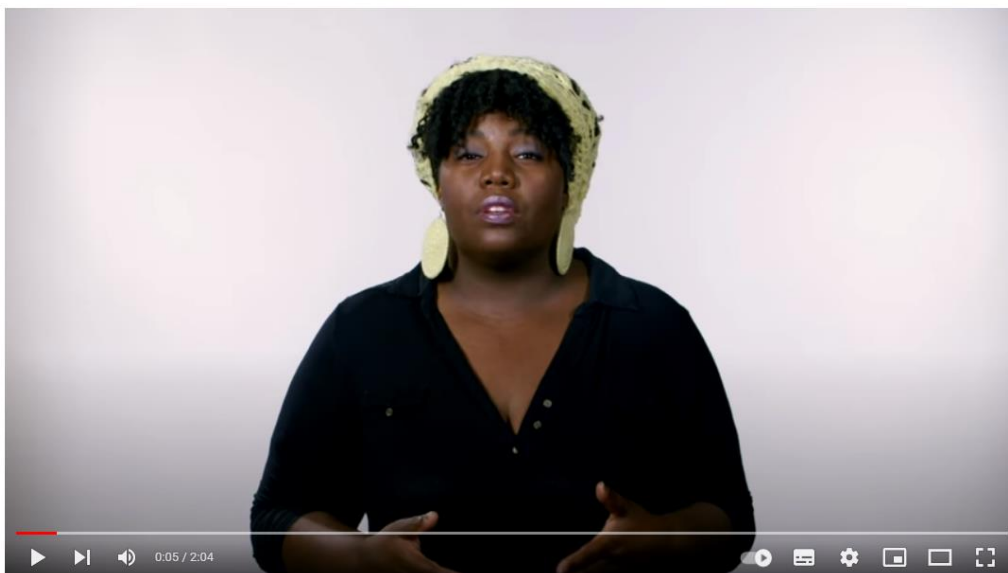
Zdroj: Wikipedie https://cs.wikipedia.org/wiki/Kultura_znásilnění



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

YouTube

Hledat



What is Rape Culture?

Zdroj: YouTube kanál Nova Scotia Government

<https://www.youtube.com/watch?v=rAnuuU0yJTw>

Odpovězte na otázky:

1. Co je myšleno kulturou znásilnění?
2. Jak chápete souvislosti mezi genderově podmíněným násilím a diskriminací?

Úkol: Jak se kultura znásilnění podílí na akceptaci nežádoucího chování, jako je sexuální obtěžování?

Důsledek kultury znásilnění	Výzva v oblasti sexuálního obtěžování
Podceňování výskytu znásilnění a sexuálních napadení	Ještě hůře se upozorňuje na šíři výskytu obtěžování
	Normalizace obtěžování jako formy námluv nebo navazování vztahu
	Neškodné a zábavné chování



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sekundární viktimizace	Břímě řešení situace spočívá na oběti/přeživší*m – to on*a má říci ne
	Normalizace sebeobrany, a to i jejích agresivních forem (agresivita je částečně potřebná k ochraně osobních hranic): máme-li ukončit obtěžování svojí osoby, je v pořádku dát útočící osobě facku
Odstraňování známek genderově podmíněného násilí	Osvěta o známkách genderově podmíněného násilí – každý by si měl umět všimnout překročení osobních hranic a vystupovat citlivě

Úkol: Zamyslete se nad dopady na jednotlivce. Jaký je pak dopad na oznamování?

Za těchto okolností je ještě těžší podat oznámení (a někdy i vyhledat pomoc) u jednání, které nedosahuje úrovně znásilnění, ale je „pouhým“ sexuálním obtěžováním.

Schopnost pochopit, že se něco děje, a reagovat na to, závisí i na možnosti vžít se do role přeživší*ho nebo oběti.

5.1.2. KOLEGYNI*KOLEGOVI

Velmi důležitá a někdy i klíčová je role přihlížejících, kteří situaci vidí a mohou oběti pomoci tím, že se za ni postaví. Všichni bychom měli být vnímaví ke známkám genderově podmíněného násilí. Měli bychom se také školit, co v takových situacích dělat. Kdy jsme pod tlakem situace, bývá těžké reagovat precizně a klidně.

V roli přihlížející*ho může být situace snadnější. Můžeme pouze nabízet: pochopení, zásah do situace, praktickou pomoc (podání oficiální stížnosti). Ale také může dojít k přehlížení situace a spoléhání se na „druhé“. Neměli bychom tedy zůstat pasivní ani přehlížet, co se děje.

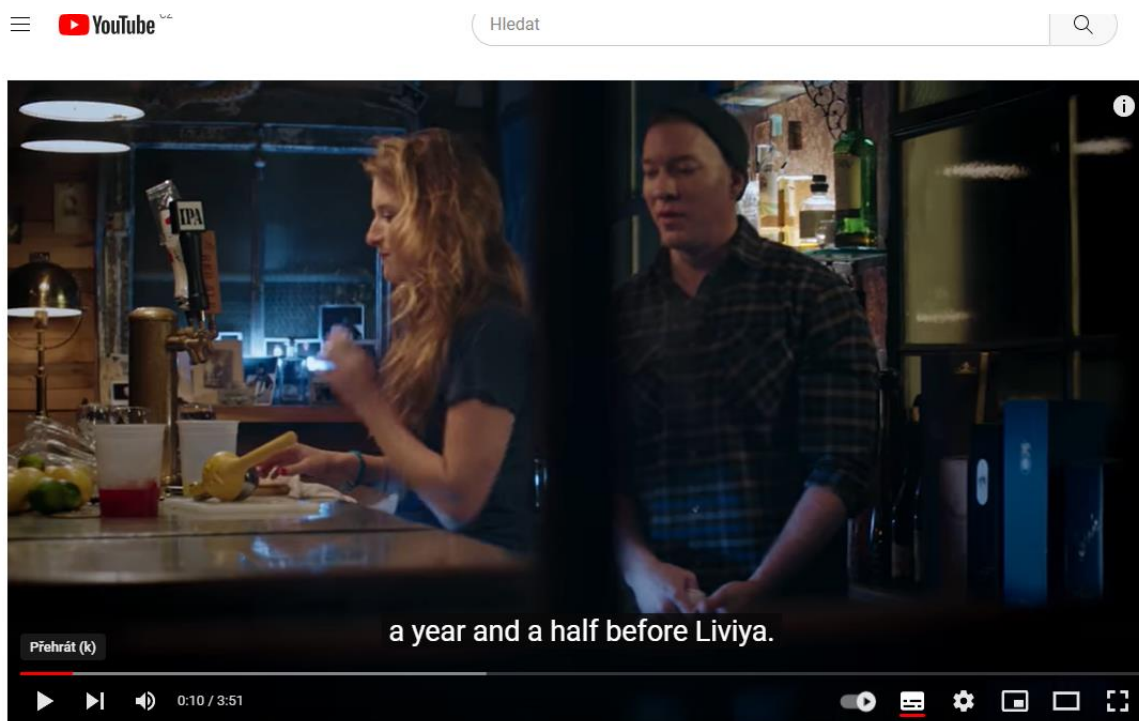
Úkol: Zamyslete se nad možnými přihlížejícími. Kdo to je? Jaký by mohli mít vztah k oběti/přeživší*mu? Odpovědi si запиšte.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

5.1.3. PRAKTICKÉ CVIČENÍ

Úkol: Pusťte si video *That's Harassment*:



#ThatsHarassment | The Coworker ft. Grace Gummer & Joseph Sikora

Zdroj: YouTube kanál That's Harassment, <https://www.youtube.com/watch?v=MV7a-oetsB0>

Úkol – odpovězte na následující otázky:

- Jde v této situaci o sexuální obtěžování?
- V čem spatřujete překročení hranic?
- Kde vidíte prostor říci NE?

5.2. BEZPROSTŘEDNÍ REAKCE

Úkol – pusťte si: BOSS HARASSES Female EMPLOYEE For Her Pitch:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Hledat



BOSS HARASSES Female EMPLOYEE For Her Pitch | @DramatizeMe

Zdroj: YouTube kanál That's Harassment

<https://www.youtube.com/watch?v=HLB-RjYzFpk>

Odpověď: Při sledování videa se zamyslete, kdy je správný moment k bezprostřední reakci.

- Podařilo se vám správný moment najít?
- Kdy nastal?
- A proč?

Odpovědi si запиšte.

Na individuální úrovni (jako přihlížející nebo jako oběť/přeživší) máme k dispozici dva přístupy k pomoci:

1. Přímá intervence do situace, když ještě probíhá: vyjádřit, že daná situace/projevy nejsou vítané a vnímáme je jako urážlivé nebo jako sexuální obtěžování.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2. Odložená intervence – někdy ji volíme, když na situaci nemůžeme reagovat ihned (což se může stát). Později si však znovu vše znovu promyslíme a pokusíme se nalézt správnou reakci nebo intervenci.

Přihlížející se může následně svěřit se svými pochybnostmi o dané situaci oběti/přeživší*mu. Nabídneme porozumění a můžeme vyjádřit, že z našeho hlediska šlo o velmi nepříjemnou situaci, kdy došlo k sexuálnímu obtěžování. Oběť má právo naši interpretaci odmítnout. Také s ní můžeme téma společně rozvinout (hledat konkrétní možnost, jak se zachovat, intervenci, pomoc).

Jako oběť/přeživší si můžeme vše rozmyslet. Můžeme si o situaci promluvit s někým, komu důvěřujeme. V rámci poradenství nebo neformálního rozhovoru si můžeme konkretizovat, jakou pomoc hledáme.

Obecně lze rozlišit dva přístupy k pomoci na institucionální úrovni.

3. Preventivní přístup: vytváření takových podmínek a okolností, aby k situaci vůbec nedošlo. Těžiště spočívá ve vzdělávání – nezaměřujeme se na oběť (co nedělat), nýbrž na pachatele*pachatelku (jakého chování se vyvarovat).
 - V rámci preventivních opatření uplatňují zaměstnavatelé různé programy a kodexy chování. Ty bývají součástí etického kodexu, kde zaměstnavatel formuluje hodnoty vzájemného styku a správné chování zaměstnanců*zaměstnankyň.
4. Reaktivní přístup: zásah do situace a řízení procesu pomoci. Realizuje se poradenství, psychologická pomoc přeživším/obětím, s útočníkem*útočnicí se pracuje na vhodné reakci na jeho*její jednání (výpověď, napomenutí apod.).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

5.3. PRÁVNÍ RÁMEC

V zemích EU je právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování zakotveno v antidiskriminačních předpisech. Předcházení nepříznivým jevům, jako je obtěžování, je ve většině členských států zakotveno rovněž v pracovním právu. Na oběti/přeživší tohoto jednání se tedy vztahuje právní úprava, která by jim měla při řešení jejich případu pomoci.



Zdroj: Creative Commons <https://pxhere.com/cs/photo/839873>

Úkol: Najděte si platnou úpravu ve vaší zemi. A odpovězte na otázku: jak je zde upravena prevence sexuálního obtěžování?

V ČR se podívejte na:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

V Litvě se podívejte na ZÁKON O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH PRO ŽENY A MUŽE:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/vWqQKfjhhC>

Pracovní zákoník:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

V Německu se podívejte na oddíl 2 (1 č. 1–4) Všeobecného zákona o rovném zacházení z r. 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI V NĚMECKU

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/germany>

Německý trestní zákon (Strafgesetzbuch / StGB) upravuje v kapitole 13 přečiny proti sexuálnímu sebeurčení:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html#p1604

U Itálie zákon upravující sexuální obtěžování na pracovišti:

- Úprava boje proti sexuálnímu obtěžování, zejména s ohledem na pracovní prostředí:

https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/DOSSIER/0/1210554/index.html?part=dossier_dossier1

Zákon upravující rovné příležitosti na pracovišti

- KODEX ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1849/CODICE%20PARI%20OPPORTUNITA%20AGGIORNATO.pdf>

Tato ustanovení jsou však někdy bezzubá, protože schází metodika nebo systematický přístup k jejich uplatňování v běžném životě. Odpovědnost obvykle nese vrcholový management ve spolupráci s personálním oddělením. Někdy mají zaměstnavatelé speciální orgány, např. etické komise, genderová kontaktní místa nebo oddělení genderu a diverzity. Ta mohou poskytovat vhodnou pomoc a také stanovovat postupy řešení stížností.

Velmi užitečné je mít v etickém kodexu definované genderově podmíněné násilí a postup jeho řešení. Rovněž doporučujeme zvolit některý z anonymních způsobů nahlášení nevhodného chování na pracovišti – např. platformu Face up (<https://www.faceup.com/en>).



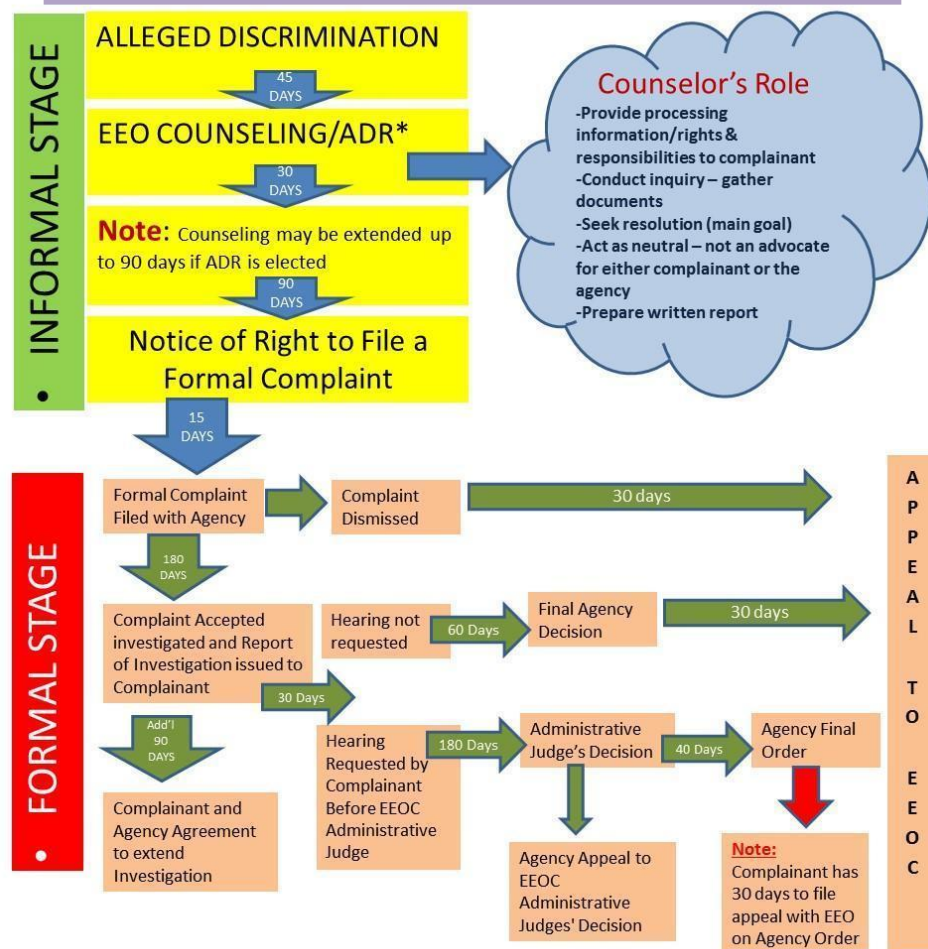
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Zdroj: Creative Commons <https://pxhere.com/cs/photo/486083>

The EEO Administrative Complaint Process

With Related Time Frames



**MPSB is an independent judicial agency in the executive branch that adjudicates employee appeals of personnel actions and conducts studies of the federal merit systems.

*Where the agency agrees to offer ADR in the particular case, employees may choose between participation in ADR and counseling activities.

ADR generally refers to any procedure agreed to by the parties in a dispute that is used to resolve issues in controversy including but not limited to mediation.

Where ADR is chosen, the parties have up to 90 days in which to attempt resolution.

Správní řízení o stížnosti EEO

s příslušnými časovými rámci

NEFORMÁLNÍ FÁZE		Úloha poradce
	TVRZENÍ DISKRIMINACE	
	45 DNŮ	
	PORADENSTVÍ EEO / ADR*	
	30 DNŮ	

- Poskytnutí informací stěžovateli o postupu zpracování a právech a povinnostech



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

	Poznámka: Je-li zvoleno ADR, lze poradenství prodloužit až na 90 dnů.	● Provedení šetření – shromáždění dokumentace ● Snaha o řešení (hlavní cíl) ● Nezávislá úloha – není zástupcem stěžovatele ani agentury ● Vypracování písemné zprávy
	90 DNŮ	
	Oznámení o právu podat formální stížnost	
	15 DNŮ	

FORMÁLNÍ FÁZE	Podání formální stížnosti k agentuře		Zamítnutí stížnosti	30 dnů			ODVOLÁNÍ K EEOC
	180 DNŮ						
	Přijetí stížnosti k projednání Šetření, stěžovatel obdrží zprávu z šetření	30 dnů	Bez žádosti o ústní projednání	60 dnů	Konečné rozhodnutí agentury	30 dnů	
	Dalších 90 DNŮ		Stěžovatel žádá o ústní projednání správním soudem EEOC	180 dnů	Rozhodnutí správního soudu	40 dnů	
	Dohoda stěžovatele a agentury o prodloužení šetření				Odvolání agentury proti rozhodnutí správního soudu EEOC		
				Poznámka: Proti příkazu agentury se může stěžovatel odvolat k EEO do 30 dnů.			
** MPSB je nezávislý rozhodce pro oblast výkonné moci, který projednává odvolání zaměstnanců*zaměstnankyň proti personálním rozhodnutím a realizuje studie federálních systémů státní služby.				* Souhlasí-li agentura v daném případě s ADR, může si zaměstnanec*zaměstnankyně vybrat mezi mediací a poradenstvím. ADR (<i>alternative dispute resolution</i> , alternativní řešení sporů) je obecně jakýkoliv stranami sporu dohodnutý postup řešení sporných otázek, zejména pak mediace. Při volbě ADR mají strany na pokus o řešení sporu až 90 dnů.			



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Všechna tato ustanovení by měla být formulována jasně a srozumitelně a být po ruce, aby jim lidé v týmu rozuměli a při vzniku dané situace se jimi mohli řídit.

Úkol: Velmi prospěšný může být také grafický přehled uplatňovaných postupů (viz příklad výše – <http://informedfed.com/articles/eeo-process-chart/>). Porozuměli jste, jak se má v tomto řízení postupovat? (ano – ne)

Jak by se dalo zlepšit? (napište jednou větou)

5.4. NÁSLEDNÁ PÉČE A DALŠÍ KROKY

Takováto náročná situace je někdy velmi těžko snášena. Bez ohledu na to, zda vystupujete jako oběť/přeživší, přihlízející, nebo někdo, kdo byl o situaci informován (sekundární přihlízející), vaše emoce jsou v pořádku.

Úkol: zamyslete se nad rozdílem mezi následnou péčí na individuální úrovni a následnou péčí (reakcí) na úrovni systémové. Z čeho by se měly skládat? Zapište.

**INDIVIDUÁLNÍ
REAKCE a
individuální
copingové
mechanismy**

**Právo odmítnout pomoc
Právo nezasahovat
Právo požádat o pomoc a změnu situace**

**SYSTÉMOVÁ
REAKCE**

**Povinnost zasáhnout
Povinnost pečovat o pohodu všech osob na pracovišti
Vytvářet sady nástrojů a programy k předcházení
nežádoucího chování na pracovišti
Týmové školení – přihlízející, vedoucí, odpovědné osoby**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INDIVIDUÁLNÍ POMOC

Na individuální úrovni se můžete inspirovat následujícími tipy, jak čelit této problematice:

- Vyhledejte někoho spolehlivého a důvěryhodného.
- Proberte s touto osobou danou situaci, najděte u ní podporu.
- Položte si otázku, co je pro vás nejlepší – co chcete dnes, zítra, pozítří? Jaké je pro vás ideální řešení – individuálně, ve vaší vlastní situaci (co pomůže jednomu, nemusí pomoci jiným).
- Nastavte si vlastní cestu k ideálnímu řešení (vy sami, s pomocí přátel nebo důvěryhodné osoby, s pomocí organizace a s podporou zaměstnavatele).
- Rozhodnete-li se dosáhnout řešení, zaznamenejte co možná nejpodrobněji jednotlivé případy sexuálního obtěžování. Požádejte útočící osobu, aby přestala, a při nastavování těchto hranic buďte pevní, i když to pro vás zpočátku nemusí být snadné.
- Rozhodnete-li se pro toto řešení, oznamte příslušné případy sexuálního obtěžování rovněž vedoucí*mu, manažerovi*manažerce, nadřízené*mu nebo někomu, kdo vám nabídne podporu. Pracujete-li ve větším podniku, můžete se rovněž obrátit na personální oddělení.
 - Průběžně se ptejte na případné kroky, které by mohli ze své pozice učinit. Požádejte o účast na rozhodování, a abyste byli o všech krocích předem informováni.
 - Zamyslete nad svými dalšími kroky: chcete, aby chránili vaše jméno a řešili případ anonymně? Jste připraveni vystupovat v případě pod svým jménem? Najděte si svoji cestu.
 - Ptejte se na to, jak se věc vyvíjí a jaké kroky budou v oznamovacím systému činit dále. Identifikujte ty části, které by vám mohly být



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

nepříjemné. Přijměte kroky ke zvýšení svého
komfortu. Myslete především na sebe!

- Můžete rovněž vyhledat odbornou pomoc nebo podporu.

INTERNÍ POMOC – PODPORA PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ

V Německu má řada veřejných organizací svoji personální radu. Tato rada rozhoduje, zda je třeba doplnit tým, zda odpovídají pracovní podmínky odbornému profilu zaměstnance*zaměstnankyně, a o dalších důležitých otázkách v pracovněprávních vztazích.

Řada německých zaměstnavatelů pak má etickou komisi, která může posuzovat, zda se zaměstnavatel nebo kolegové*kolegyně zachovali k pracující*mu vhodně.

Podobná je i situace v ČR. Etické komise působí hlavně u zaměstnavatelů ve školství a výzkumu. Etická komise může být i orgánem řešení sporů. U řady organizací/zaměstnavatelů v ČR působí odborové organizace, které mohou při řešení stížností působit podpůrně. Jednoznačnou odpovědnost za řešení situace, včetně přijímání opatření k prevenci, ukončení nebo vyřešení dané situace, nesou personální oddělení a vrcholový management.

EXTERNÍ POMOC

V řadě zemí působí rovněž organizace nabízející pomoc, informace a právní poradenství v případech genderové diskriminace, a tedy i při řešení sexuálního obtěžování. Pracujete-li ve firmě, v řadě zemí najdete instituce pověřené inspekcí a ochranou práce, které rovněž šetří případy diskriminace (celostátní nebo organizační ombudsman*ka).

- V Rumunsku je to Národní rada pro boj proti diskriminaci (*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*). Národní agentura pro rovné příležitosti žen a mužů (*Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați*) provozuje zelenou linku +40 800 500 333.
- V Itálii: setkáte-li se s nějakou formou násilí, můžete získat psychologické a právní poradenství na Růžové lince (*Numero Rosa*) 06 3751 8282. Na lince vám 24 hodin denně poradí, jak nejlépe postupovat. Další bezplatná linka proti násilí a pronásledování je na čísle 1522. Má webové stránky <https://www.1522.eu/>. Pokud



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

jste byli vystaveni obtěžování na pracovišti, můžete se obrátit na policii nebo podat stížnost k Národnímu inspektorátu práce (*Ispettorato Nazionale del Lavoro*), který odpovídá za dohled nad bezpečností a ochranou zdraví při práci. Oběti obtěžování mohou vyplnit formulář (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-31-Modulo-richiesta-di-intervento-ispettivo.pdf>) to ask for intervention.

- V Litvě se zorientujte s pomocí právních předpisů.
- V ČR patří k těmto organizacím např. Rosa, Bílý kruh bezpečí, Konsent nebo Linka bezpečí (ta pomáhá i studujícím do 26 let). Gender Studies o.p.s. provozuje poradnu, kde můžete požádat o pomoc (viz <https://rovneprilezitosti.cz>).

Zaměstnavatelům doporučujeme, aby vybrané národní externí linky pomoci uváděli také ve svých interních materiálech, aby se všichni dozvěděli o jejich existenci. Někdy totiž může být obtížné obrátit se přímo na personální oddělení společnosti a může být vhodné probrat situaci s osobou nebo autoritou, která není v žádném vztahu k zaměstnavateli.

Použité zdroje:

[European Commission, "Diversity within small and medium-sized enterprises: best practices and approaches for moving ahead", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015](#)

<https://www.faceup.com/en>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>