



# Řešení genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí

Datum. Jméno facilitátora, e-mailová adresa.

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.



# Agenda

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 9.50   | <b>Přivítání a přehled</b>                                                     |
| 9.50 - 10.55  | <b>Obsah Část 1. Základní pojmy</b>                                            |
| 10.55 - 11.45 | <b>Obsahová část 2. Příklady genderové diskriminace a násilí na univerzitě</b> |
| 11.45 - 12.00 | <b>Přestávka</b>                                                               |
| 12.00 - 12.45 | <b>Obsahová část 3. Inkluzivní a genderově neutrální jazyk</b>                 |
| 12.45 - 13.10 | <b>Obsahová část 4. Univerzitní protokol</b>                                   |
| 13.10 - 13.30 | <b>Uzavření</b>                                                                |

- Seznámit účastníky se základními pojmy sexuálního a genderového obtěžování, diskriminace a násilí v akademickém prostředí.
- Vybavit účastníky dovednostmi k používání inkluzivního a genderově neutrálního jazyka v profesních a akademických interakcích.
- Ukázat skutečné příklady diskriminace a násilí na základě pohlaví na univerzitách, aby účastníci mohli tyto problémy účinně identifikovat a řešit.
- Poskytnout informace o postupech univerzity pro hlášení, prevenci a reakci na tyto případy incidenty obtěžování.

- Rozumět a artikulovat základní principy sexuálního obtěžování na základě pohlaví v akademickém prostředí a jeho dopady.
- Prokázat schopnost používat genderově neutrální a inkluzivní jazyk v ústní i písemné komunikaci.
- Rozpoznat chování a situace, které představují diskriminaci a násilí na základě pohlaví na univerzitách.
- Porozumět univerzitním politikám a protokolům pro předávání obtěžování případů, zajištění souladu s institucionálními a etickými zásadami.

# Slovníček

**Vyváženost pohlaví:** Rovnoměrné rozložení pohlaví ve skupině, organizaci nebo týmu, často s cílem podpořit různé perspektivy a omezit předsudky.

**Genderové bariéry:** Překážky, které omezují příležitosti, zdroje nebo spravedlivé zacházení na základě pohlaví, často zakořeněné ve společenských normách nebo institucionální praxi.

**Násilí na základě pohlaví:** Jakýkoli akt násilí namířený proti jednotlivci na základě jeho pohlaví, často s cílem vytvořit nebo posílit nerovnost moci na základě pohlaví.

**Rozměr pohlaví:** Zohlednění genderových aspektů při navrhování, zavádění a hodnocení politik, projektů nebo výzkumu, aby se zajistil spravedlivý prospěch pro obě pohlaví.

**Rovnost žen a mužů:** Rovnost žen a mužů: stav rovného přístupu k příležitostem a zdrojům bez ohledu na pohlaví, jehož cílem je eliminovat diskriminaci na základě pohlaví a zajistit spravedlivé zacházení pro všechny.

**Plán rovnosti žen a mužů (GEP):** Plán rovnosti žen a mužů: Formální politika nebo dokument, který organizace vypracovala za účelem podpory rovných příležitostí a eliminace genderových předsudků na pracovišti nebo v rámci projektu.

**Dopad na rovnost pohlaví:** Vliv na rovnost žen a mužů nebo na zkušenosti různých pohlaví: konkrétní účinky nebo výsledky, které má opatření, politika nebo program na rovnost žen a mužů nebo na zkušenosti různých pohlaví.

**Nerovnosti mezi muži a ženami:** Nerovnosti v postavení, zdrojích, příležitostech a zacházení na základě pohlaví, které jsou často důsledkem systémových předsudků nebo diskriminace.

## Slovníček

**Gender Mainstreaming:** Strategie, při níž je genderové hledisko začleněno do všech fází plánování, realizace a hodnocení projektů, čímž se podporují rovné příležitosti a předchází se diskriminaci na základě pohlaví.

**Genderové kvóty:** Systém stanovení minimálních požadavků na zastoupení žen a mužů v určitých oblastech, například v zaměstnání nebo v rozhodovacích orgánech, s cílem podpořit rovnost žen a mužů.

**Genderové metaforý:** V tomto případě se jedná o obrazné vyjádření, které posiluje genderové stereotypy nebo přiřazuje genderové charakteristiky určitým rolím, předmětům nebo činnostem.

**Jazykové předsudky:** Používání jazyka, které posiluje stereotypy nebo vylučuje určité skupiny, často neúmyslně; může jít o genderové výrazy nebo formulace, které upřednostňují jedno pohlaví před druhým.

**Zmírňující opatření:** Opatření přijatá ke snížení nebo potlačení možných negativních účinků, jako jsou politiky nebo postupy zaměřené na snížení překážek nebo předsudků na základě pohlaví.

**Sexuální obtěžování:** Nežádoucí nebo nevhodné chování sexuální povahy, které vytváří zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé prostředí pro oběť.

**Nevědomé genderové předsudky:** Nevědomé předsudky specifické pro pohlaví, které mohou ovlivňovat vnímání, rozhodování a chování, aniž by si toho byli vědomi, a které často udržují stereotypy a nerovnosti.

# Agenda

9.30 - 9.50

**Přivítání a přehled**

9.50 - 10.55

**Obsah Část 1. Základní pojmy**

10.55 - 11.45

**Obsahová část 2. Příklady genderové diskriminace a násilí na univerzitě**

11.45 - 12.00

**Přestávka**

12.00 - 12.45

**Obsahová část 3. Inkluzivní a genderově neutrální jazyk**

12.45 - 13.10

**Obsahová část 4. Univerzitní protokol**

13.10 - 13.30

**Uzavření**



- Rozdíl mezi pohlavím a genderem
- Rozdílnost pohlaví, genderová identita, genderový projev a sexuální orientace
- Obtěžování
- Násilí na ženách
- Násilí na ženách na univerzitě
- Obtěžování na zemědělských a přírodovědných univerzitách



## Rozdíl mezi pohlavím a genderem

**Pohlaví:** primární a sekundární pohlavní znaky těla (vnější pohlavní orgány, vnitřní pohlavní orgány, pohlavní žlázy, chromozomy, hormony atd.).

**Gender:** sociokulturní konstrukt, který mužům a ženám přisuzuje různé role, , vlastnosti, osobnostní rysy a společenskou odpovědnost a který je rovněž rozdělen dichotomicky na základě biologického pohlaví: mužské a ženské.

# Genderové stereotypy

## Ženské pohlaví

- Citlivost a odměřenost
- Slabost a potřeba ochrany
- Podřízení a závislost
- Mít dcery nebo syny
- Péče o ostatní
- Soukromá sféra
- Sexuálně pasivní

## Mužské pohlaví

- Síla a agresivita
- Podstupování rizika a odvaha
- Nezávislost a soběstačnost
- Tvrdost a potlačované emoce
- Úřad
- Veřejná sféra
- Sexuálně aktivní

# Rozdílnost pohlaví, genderová identita, genderový projev a sexuální orientace

**Gender:** patří k sociokulturnímu kontextu a je sdílen s lidmi kolem .

**Genderová identita:** lidé jako jednotlivci mají specifickou genderovou identitu, která se shoduje s pohlavím vyplývajícím z binární klasifikace mužského nebo ženského pohlaví, která jim byla přidělena při narození (cis lidé), nebo se neshoduje (transgender lidé).

**Výraz pohlaví:** způsob, jakým se člověk prezentuje navenek svým vzhledem, chováním, oblečením, účesem atd. je více či méně mužský; je více či méně ženský).

**Sexuální orientace:** je dána pouze schopností citové, afektivní a sexuální přitažlivosti k osobám jiného pohlaví (heterosexuální), stejného pohlaví (homosexuální, lesbické) nebo více pohlaví (bisexuální), jakož i intimními a sexuálními vztahy, které navazují.

Obtěžování spočívá v jakémkoli **nesmlouvavém fyzickém, verbálním nebo neverbálním chování** osoby nebo skupiny osob zaměřeném na jednu nebo více osob **s cílem nebo účinkem zasáhnout do jejich důstojnosti**, zejména pokud vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí.

Aby bylo možné urážlivé jednání nebo chování považovat za obtěžování, musí být neodbytné a opakované. Přesto může být některé ojedinělé nebo zřídka se vyskytující chování dostatečně závažné na to, aby bylo kvalifikováno jako sexuální obtěžování.

- **Sexuální:**

Jedná se o verbální, neverbální nebo fyzické chování nežádoucí sexuální povahy, které útočí na důstojnost osoby a vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, urážlivé nebo nepříjemné prostředí nebo vyvolává tento efekt.

- **Z důvodu pohlaví:**

Jedná se o nežádoucí slovní nebo fyzické chování, které útočí na důstojnost osoby a vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, urážlivé nebo nepříjemné prostředí, pokud je toto chování motivováno pohlavím nebo genderem obtěžované osoby nebo je na něm založeno.

- **Z důvodu sexuální orientace, genderové identity a genderového projevu:**

Jakékoli chování založené na sexuální orientaci, genderové identitě nebo genderovém projevu, jehož cílem nebo důsledkem je narušení důstojnosti nebo fyzické či psychické integrity osoby nebo vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího, urážlivého nebo nepříjemného prostředí.

## Příklady obtěžování

- **Sexuální:**

Dělání obscénních sexuálních poznámek, sexualizované vtipy, sexuální obtěžování nebo nátlak na někoho, aby měl sex.

- **Z důvodu pohlaví nebo genderu:**

Znevažující komentáře o ženách, protože jsou ženy, sexistické nebo sexualizované komentáře nebo vtipy, otázky týkající se mateřství, povýšený přístup nebo povýšené komentáře, komentáře týkající se vzhledu.

- **Obtěžování z důvodu sexuální orientace, genderové identity a genderového projevu:**

Dělat LGBTI-fobní komentáře nebo vtipy, zesměšňovat nebo zesměšňovat, pronášet nevhodné komentáře na adresu osoby, protože patří ke komunitě LGBTI, provádět homofobní fyzické útoky, používat sexuální orientaci jako pojistku.

- **Horizontální obtěžování:**

K různým formám obtěžování může docházet mezi spolupracovníky z řad žen a/nebo mužů, v takovém případě jej označujeme jako horizontální obtěžování.

- **Vertikální obtěžování:**

K vertikálnímu obtěžování dochází mezi nadřízenými a podřízenými, profesory a studenty, tedy mezi lidmi, kteří mají různé mocenské postavení. Vertikální obtěžování může probíhat směrem nahoru nebo dolů.

- **Obtěžování výměnou za protislužbu:**

Forma vertikálního sexuálního obtěžování, při níž obtěžující vyhrožuje (nebo naznačuje) obtěžované osobě, že pokud se nepodvolí jeho sexuálním požadavkům, přijde o výhody, příležitosti nebo podmínky v práci nebo v kariéře (pokud k němu dochází mezi učiteli a studenty).

- **Obtěžování v nepřátelském pracovním prostředí:**

Soubor chování, který vytváří zastrašující, nepřátelské a útočné prostředí. Poznámky sexuální povahy, vtipy (obvykle vyžadují, aby jednání bylo neodbytné a opakované, v závislosti na závažnosti chování).



## Násilí na ženách

Násilí páchané na ženách definujeme jako **porušování lidských práv prostřednictvím genderově podmíněného násilí**, které je projevem diskriminace a nerovnosti v rámci systému mocenských vztahů mužů vůči ženám. Násilí je pácháno fyzickými, ekonomickými nebo psychologickými prostředky, zahrnuje výhrůžky, zastrašování a nátlak a jeho důsledkem je fyzické, sexuální nebo psychologické poškození nebo utrpení, ať už k němu dochází ve veřejné nebo soukromé sféře.

### K násilí na ženách může docházet:

- V intimním vztahu
- V rodině
- V práci
- V komunitě

### Násilí na ženách má různé podoby.

Mezi tyto formuláře patří:

- Sexistické komentáře Insulty a humiltace
- Kontrola chování v intimním vztahu
- Fyzikální a slovní agrese
- Mikroagrese
- Znásilnění nebo nátlak na sex

## Násilí na ženách

**Násilí na ženách není zanedbatelný problém. Je to společenský problém a jako takový se týká všech.**

Muži (ze všech sociálních a vzdělanostních vrstev), kteří se dopouštějí násilí na ženách, jsou 8normální9 a naprostá většina z nich netrpí žádnou poruchou nebo onemocněním mentálního ústrojí.

Je třeba poznamenat, že tyto závažnější a viditelnější formy násilí jsou podporovány dalšími méně viditelnými nebo méně zjevnými formami násilí.

Právě tato dílčí a neviditelná chování umožňují normalizovat situace násilí, které oběti, ale i agresori a jejich okolí, mohou někdy obtížně identifikovat. Bez těchto souvislostí by byla eskalace závažného násilí, jako je vražda, znásilnění nebo fyzické napadení, prakticky nemožná.

## Kdo je obvykle šikanován?

Obtěžování je chování, které je úzce **spjato se strukturálními nerovnostmi naší společnosti** (sexismus, rasismus, xenofobie, rasismus, LGBTI fobie atd.), a tedy s jejími mocenskými vztahy a dynamikou.

Ačkoli k obtěžování může docházet v jakékoli oblasti nebo profesi a v jakékoli věkové skupině, studie dlouhodobě ukazují, že **naprostá většina obtěžovaných osob jsou ženy** a že obtěžovateli jsou ve většině případů muži.

## Kdo je obvykle šikanován?

Těmito formami násilí jsou ohroženy i , **které se odchyľují od heteropatriarchální normy**, jako jsou například ženy, gayové a bisexuálové, stejně jako transsexuálové a intersexuálové, kteří mohou být obtěžováni kvůli své sexuální orientaci a/nebo genderové identitě, **a všichni, jejichž genderový projev není normativní** (bez ohledu na to, zda jsou součástí komunity LGBTI).

- Mladé ženy.
- Svobodné ženy se zodpovědností za rodinu (svobodné, ovdovělé, rozvedené a rozvedené matky).
- Ženy v profesních odvětvích nebo na tradičních pracovních místech (kde je málo žen).
- Lesbičky a bisexuálky.
- Ženy se zdravotním postižením.
- Migrantky a/nebo ženy patřící k etnické menšině.
- Ženy s nejistým zaměstnáním (subdodavatelské, příležitostné nebo dočasné).

## Co děláme na univerzitě?

Zavázali jsme se vytvořit **bezpečné a respektující prostředí pro všechny lidi**, ve kterém bude dodržována rovnost, a abychom toho mohli účinně dosáhnout, musíme poslouchat, reflektovat a měnit postoje a chování, které byly dosud normalizovány.

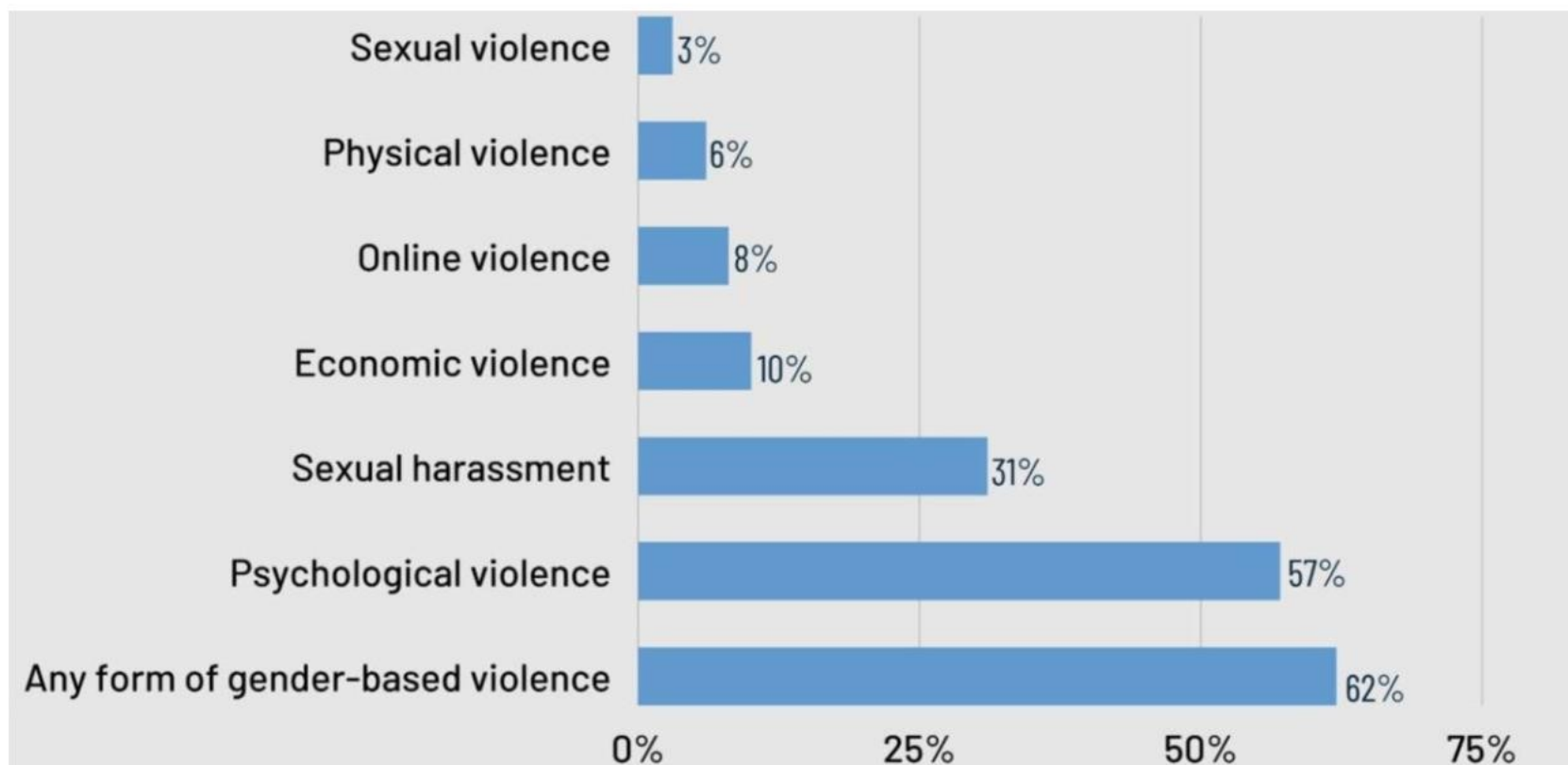
## Genderově podmíněné násilí na univerzitě

V rámci univerzity se **mocenské vztahy, sexismus a LGBTI-fobie** projevují různými způsoby a vytvářejí různé situace nerovnosti, zneužívání nebo násilí, ať už proto, že tyto situace probíhají v rámci univerzity, nebo proto, že lidé, kteří jsou s ní spjatí, jsou jimi zasaženi nebo jimi byli zasaženi v jiném kontextu.

Největší riziko **výskytu** virózy je **mezi 20. a 24. rokem** života, i když toto riziko začíná již ve věku 15 let. Většina vysokoškolských studentů je ve 18 až 24 let.

## Genderově podmíněné násilí na univerzitě

Prevalence všech forem genderově podmíněného násilí a podle formy genderově podmíněného násilí



**Zdroj dat:** Lipinsky, Anke; Schredl, Claudia; Baumann, Horst; Humbert, Anne Laure; Tanwar, Jagriti; Bondestam, Fredrik; Freund, Frederike; Lomazzi, Vera (2022). Průzkum UniSAFE - genderově podmíněné násilí a reakce institucí. GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften. Datový soubor verze 1.0.0, <https://doi.org/10.7802/2475>.



## Co děláme na univerzitě?

Univerzita vypracovala **Protokol UPC pro prevenci a reakci na situace násilí, diskriminace a obtěžování (s výjimkou obtěžování na pracovišti)**.

**Jste si vědomi?**

## Další informace: Právní rámec (Španělsko a Katalánsko)

- Organický zákon č. 3/2007 ze dne 22. března 2007 o skutečném zrovnoprávnění žen a mužů.
- Zákon 5/2008 ze dne 24. dubna 2008 o právu žen na odstranění násilí na ženách
- Zákon č. 17/2015 ze dne 21. června 2015 o účinné rovnosti žen a mužů
- Zákon 17/2020 ze dne 22. prosince, kterým se mění zákon 5/2008 o právu žen na odstranění násilí na ženách.
- Zákon 19/2020 ze dne 30. prosince o rovném zacházení a nediskriminaci
- Organický zákon č. 10/2022 ze dne 6. září o komplexní záruce sexuální svobody

## Další informace: Některé údaje (Španělsko a Katalánsko\*)

- Přibližně 25 % žen žijících v **Katalánsku** se stalo terčem vážné nebo velmi vážné sexistické agrese.

Pokud se zaměříme na **univerzitní oblast**:

- Přibližně 10 % studentek vysokých škol se cítí být vystaveno nátlaku, obtěžování nebo sexuálnímu obtěžování (četnost, s jakou se násilí na ženách a dívkách na vysokých školách vyskytuje, je dostatečně vysoká na to, abychom se nad tím pozastavili).
- V **Katalánsku** se podle studií vyskytuje sexistické násilí mezi vysokoškolskými studentkami přibližně v 15 %.
- Ve **Španělsku** je známo, že přibližně 20 % studentek vysokých škol bylo vystaveno kontrole nebo izolace ze strany svého partnera (což je hrozně normalizovaná forma sexistického násilí).

\*Průzkum násilí na mužích, katalánská vláda (2016) ([https://interior.gencat.cat/ca/el\\_departament/publicacions/seguretat/estudis-i-enquestes/enquesta\\_de\\_violencia\\_masclista/enquesta-de-violencia-masclista-2016/](https://interior.gencat.cat/ca/el_departament/publicacions/seguretat/estudis-i-enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/enquesta-de-violencia-masclista-2016/)).

# Obtěžování na zemědělských a přírodovědných univerzitách (ALS)

## Formy obtěžování:

- **Ve třídě:** Nevhodné komentáře, sexistické poznámky nebo výmluvy na základě pohlaví.
  - **Při laboratorní práci:** V laboratořích se často pracuje v omezených prostorách nebo dlouhé hodiny, což zvyšuje možnosti nevhodného chování. Sdílené prostory mohou také vést ke snížení soukromí, čímž se zvýší nebezpečí.
  - **V terénu nebo na vzdálených místech:** Mocenské oslabení, jako je nátlak nebo obtěžování ze strany nadřízených, kolegové nebo zainteresované osoby. Izolované nastavení může zvýšit intuitivnost, omezit přístup k podpůrným systémům a zkomplikovat procesy podávání zpráv.
  - **během stáží nebo kooperativního vzdělávání:** Obtěžování v pracovním prostředí, často umocněné izolací v rurálních oblastech. Práce v rozmanitých kulturních prostředích během stáží může jedince vystavit prostředí, kde se genderové normy v dané oblasti výrazně liší od univerzitních standardů.
- **V online platformách:** Sexuální obtěžování prostřednictvím e-mailů, sociálních médií nebo jiných digitálních komunikačních platforem.

## Rizikové faktory u ALS Univerzity

- **Nastavení terénní práce:** Práce v terénu často probíhá v izolovaných nebo venkovských oblastech, kde může být přístup k podpůrným systémům omezený. Jednotlivci mohou během terénních nebo výzkumných aktivit čelit obtěžování ze strany kolegů, nadřízených nebo dokonce členů komunity.
- **Nerovnováha moci:** Hierarchické vztahy, které mohou odrazovat od podávání zpráv kvůli obavám z postihu nebo poškození kariérních vyhlídek, jsou často příčinou úzce propojeného akademického prostředí.
- **Netradiční pracovní doba:** Dlouhá a neregulární pracovní doba na pracovištích, ve sklenících nebo ve studovnách může vytvářet příležitosti k obtěžování, zejména při práci osamoceně nebo ve více týmech.
- **Kulturní a regionální vlivy:** Genderové normy ve venkovském nebo zemědělském prostředí mohou udržovat diskriminační postoje nebo chování. Studenti a výzkumní pracovníci s různými genderovými identitami mohou v těchto prostředích čelit zvýšeným rizikům.
- **Stáže a programy spolupráce:** Studenti, kteří pracují s průmyslovými partnery nebo v zemědělských provozech, se mohou setkat s obtěžováním při práci s omezeným dohledem ze strany univerzity.

## Důsledky obtěžování na univerzitách ALS

- **Akademický a kariérní dopad:** Oběti mohou zaznamenat zhoršené studijní výsledky, ztrátu výzkumných příležitostí nebo vyloučení ze studia.
- **Duševní a fyzické zdraví:** Úzkost, deprese a vyhoření jsou běžné, zejména ve vysoce stresovém prostředí, jako je práce.
- **Ztráta rozmanitosti:** Obtěžování přispívá k nedostatečnému zastoupení žen a genderových menšin na těchto pracovištích, zejména ve vedoucích pozicích.

# Řešení obtěžování na univerzitách ALS: Osvědčené postupy

- **Vzdělání a odborná příprava:**

- Povinné školení pro studenty, pracovníky a zaměstnance o rozpoznávání a prevenci obtěžování.
- Specializované školení pro vedoucí výzkumných prací a výzkumné pracovníky.

- **Zásady a mechanismy podávání zpráv:**

- Vydejte pravidla, která stanoví nepřijatelné chování a jeho důsledky.
- Anonymní a přístupné systémy hlášení, včetně aplikací nebo hotlines.

- **Podpůrné systémy:**

- Mentální služby v oblasti péče a poradenství určené obětem sexuálního a genderově podmíněného obtěžování.
- Sítě vrstevníků a podpůrné skupiny pro marginalizované komunity.

- **Monitorování terénní a laboratorní práce:**

- Strukturovaný dohled nad činnostmi založenými na field a lab.
- Systémy kamarádů nebo plánovaných kontrol během práce.

- **Podpora inkluivity:**

- Iniciativy na vytvoření atmosféry respektu a rovnosti, zejména v oblastech, kde tradičně převládá .
- Inkluzivní zastoupení ve vedení a rozhodování.



**Kodexy chování při práci v terénu** jsou zásadní dokumenty, které popisují očekávané chování, odpovědnosti a zásady pro zajištění bezpečnosti a respektu při práci v terénu.

## Strategie implementace:

- **Instruktaže před zahájením práce v terénu:** Členové týmu se seznámí s Kodexem chování a supervizoři zdůrazní jeho důležitost.
- **Písemné dohody:** Účastníci podepíší dokument, v němž potvrdí, že kodexu rozumí a zavazují se k jeho dodržování.
- **Průběžné monitorování:** Vedoucí pracovníci udržují otevřenou komunikaci se členy týmu a okamžitě řeší problémy.
- **Hlášení po ukončení terénní práce:** Účastníci diskutují o problémech, hlásí incidenty a poskytují zpětnou vazbu pro zlepšení budoucích kódů.

# Agenda

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 9.50   | <b>Přivítání a přehled</b>                                                     |
| 9.50 - 10.55  | <b>Obsah Část 1. Základní pojmy</b>                                            |
| 10.55 - 11.45 | <b>Obsahová část 2. Příklady genderové diskriminace a násilí na univerzitě</b> |
| 11.45 - 12.00 | <b>Přestávka</b>                                                               |
| 12.00 - 12.45 | <b>Obsahová část 3. Inkluzivní a genderově neutrální jazyk</b>                 |
| 12.45 - 13.10 | <b>Obsahová část 4. Univerzitní protokol</b>                                   |
| 13.10 - 13.30 | <b>Uzavření</b>                                                                |

## Skupinová aktivita (šablona)

*Pokuste se identifikovat, **co se děje** ve vyprávěných scénách v kontextu univerzity, kde se objevují různá chování související s genderovou diskriminací a násilím.*

### **Budeme zabývat každodenními scénami:**

1. Děvčata pracují na vzorech
2. Dívka, která jde k tabuli
3. Dívka, která právě přijela na Erasmus
4. Kontrola chování v intimním vztahu
5. Chlapci konverzují o dívkách
6. Dívka na pracovišti
7. Skupina pro zasílání rychlých zpráv  
chlapcům
8. Dívka nastupuje do práce
9. Dívky jdou ven

*Za každou scénou najdete stručné vysvětlení různých jevů, které se v jednotlivých situacích vyskytují, s údaji a informacemi, které vám pomohou doplnit již přečtené.*

## Skupinová aktivita: Scéna 1 - Dívky pracují na vzorech.



**Co se děje?**

**Co děláme na univerzitě?**

## Skupinová aktivita: Scéna 2 - Dívka, která jde k tabuli



**Co se děje?**

**Co děláme na univerzitě?**

## Skupinová aktivita: Scéna 3 - Dívka, která právě přijela na Erasmus



**Co se děje?**

**Co děláme na univerzitě?**

## Skupinová aktivita: Scéna 4 - Kontrolní chování v intimním vztahu



**Co se děje?**



## Skupinová aktivita: Scéna 5 - rozhovor chlapců o dívkách



**Co se děje?**

## Skupinová aktivita: Scéna 6 - Dívka na stáži



**Co se děje?**

**Co děláme na univerzitě?**

## Skupinová aktivita: Scéna 7 - Chlapecká skupina pro zasílání rychlých zpráv



**Co se děje?**

## Skupinová aktivita: Scéna 8 - Dívka začíná pracovat



**Co se děje?**

**Co děláme na univerzitě?**

## Skupinová aktivita: Scéna 9 - Dívky jdou ven



**Co se děje?**

# Agenda

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 9.50   | <b>Přivítání a přehled</b>                                                     |
| 9.50 - 10.55  | <b>Obsah Část 1. Základní pojmy</b>                                            |
| 10.55 - 11.45 | <b>Obsahová část 2. Příklady genderové diskriminace a násilí na univerzitě</b> |
| 11.45 - 12.00 | <b>Přestávka</b>                                                               |
| 12.00 - 12.45 | <b>Obsahová část 3. Inkluzivní a genderově neutrální jazyk</b>                 |
| 12.45 - 13.10 | <b>Obsahová část 4. Univerzitní protokol</b>                                   |
| 13.10 - 13.30 | <b>Uzavření</b>                                                                |



## Inkluzivní a genderově neutrální jazyk na univerzitě

Při řešení problematiky jazyků na univerzitě klademe důraz na prevenci, respekt a spravedlnost a podporujeme.

bezpečnější a podnětější akademické prostředí.

- **Zpochybňte škodlivé normy:** Jazyk formuje postoje a chování. Genderově inkluzivní jazyk pomáhá odbourávat stereotypy a předsudky, které přispívají k násilí na základě pohlaví.
- **Vytvářejte bezpečné prostředí:** Používání vlídného jazyka podporuje respekt a souznění a snižuje míru úcty a respektu.  
mikroagrese a vytváření podpurné akademické atmosféry.
- **Umožněte změnu:** Poskytuje pedagogům a zaměstnancům praktické příklady řešení předsudků a rovného způsobu komunikace, čímž podporuje systémovou změnu.
- **Zabránit diskriminaci:** Vstřícný jazyk odrazuje od normalizace diskriminačních projevů.  
chování, které udržuje genderově podmíněné násilí.
- **Podpora institucionálních cílů:** Je v souladu s akademickými závazky v oblasti rozmanitosti, rovnosti a spravedlnosti.  
inkluze a posílení prevence genderově podmíněného násilí.



# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu

Musíme posílit genderovou perspektivu ve výuce a výzkumu prostřednictvím egalitární komunikace v učebně, která zamezí jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy, sexuální orientace, původu, přesvědčení...

Cílem **rovnostářské komunikace** je, aby se každý cítil rovně a důstojně zastoupen, když se vyjadřuje, ať už ústně, písemně, audiovizuálně, nebo dokonce neústně.

## O co nám jde?

- Vyhněte se používání maskulina jako obecné formy.
- Odkazy na skupiny, profese, pracovní kategorie, pozice&
- &

## Odkazy na nespecifikované osoby

### 1. Obecné množné číslo

(podmět) on/ona □ oni (předmět)  
on/ona □ oni

(přivlastňovací) jeho/jejich □ jejich/jejich

Pokud **studenti** nemají žádné osvědčení, univerzita **je** požádá, aby složili zkoušku.

**Výzkumní pracovníci** musí být **ve svých** zjištěních objektivní.

# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Odkazy na nespecifikované osoby

### 2. Dvojí tvary: <on nebo ona=/ <jeho nebo její= (poslední zdroj)

Průměrný student se obává o **své** známky.

Studenti se obávají o **své** známky.

Průměrný student se obává **o** známky.

### 3. Článek

Žadatel musí prokázat schopnost pracovat samostatně. Žadatel musí **prokázat** schopnost pracovat samostatně. Žadatel musí prokázat schopnost pracovat samostatně.

# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Odkazy na nespecifikované osoby

### 4. Druhá osoba a imperativ

- Méně formální dokumenty (příručky, návody, instrukce...)

Student by si měl pečlivě ověřit **své** reference. **Vy** byste se měli ujistit, že si pečlivě kontrolujete **své** reference.

Nejprve **zapněte** počítač.

# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Odkazy na nespecifikované osoby

### 5. Změna znění

Dobrý architekt ví, že by měl usilovat o přesnost. [Přesnost je pro dobrého architekta důležitým cílem.](#)

### 6. Zjednodušení / vynechání

Dobrý student ví, že by měl usilovat o dokonalost. [Dobrý student usiluje o dokonalost.](#) (zjednodušení)

Dobrý vědec se do jisté míry spoléhá na [svůj](#) zdravý rozum.

Dobrý vědec se do jisté míry spoléhá [na zdravý rozum.](#) (Vynechání)

# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Odkazy na nespécifikované osoby

### 7. All ~s, each ~, every ~, everyone/everybody, anyone/anybody, someone/somebody, those who

- Souhlasí s třetí osobou množného čísla> oni, jim, jejich

Žádáme **všechny uchazeče**, aby ke svým přihláškám přiložili průvodní dopis a životopis.

**Každý uchazeč** musí přiložit reference o pracovních zkušenostech za poslední dva .

Kdo se ptá, je na pět minut bláznem, ale kdo se neptá, zůstává bláznem navždy. Kdo se ptá, je na pět minut hlupákem, ale **ten**, kdo se neptá, zůstává hlupákem navždy.

# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Odkazy na nespécifikované osoby

### 8. Neosobní výrazy: osoba, strana+ oni/oni/jejich

- Běžné výrazy v šablonách dokumentů (například certifikátů) a jiných úředních dokumentech. dokumenty, jako jsou smlouvy.

Toto potvrzení vydávám na žádost dotyčné **osoby**, ať už slouží jakýmkoli účelům.

Aby pakt vstoupil v , musí jej každá **strana** ratifikovat. Poté jej do šesti zveřejní v úředním věstníku svého regionu.



## Odkazy na nespecifikované osoby

### 9. Pasivní hlas

Každý student odevzdal **svou** práci .

All práce **byla** odevzdána včas (studenty).

# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Profesní kategorie

- Většina kategorií nemá pohlaví (prorektor, prezident atd.)
- Bez pohlaví, když se jedná o pozici, a ne o konkrétní osobu.

Předsedkyně Lithgow omluvila **svou** nepřítomnost.

Nový **předseda/předsedkyně** musí být jmenován/a před ustavujícím zasedáním Senátu.

Pozor na nejasnosti:

Předseda omluvil **jejich** nepřítomnost.

(Předseda nebo další členové výboru?)

**Předseda** se omluvil, že se nemohl zúčastnit.

## Profesní kategorie

### Ukázky označených slov

| Označené slovo | Neutrální slovo           |
|----------------|---------------------------|
| podnikatel     | obchodní ředitel, manažer |
| předseda       | předseda, předsedkyně     |
| vrátný         | strážný                   |
| nováček        | student prvního ročníku   |
| ombudsman      | úředník ombudsmana        |

## Odkaz na více než jednu osobu

**Předsedkyně** Lithgowová a Puigová uspořádají krátkou tiskovou konferenci.

Zasedání **předsedali** pan Ferrer a paní Lithgowová.

Harriet Harmanová je od rezignace **Milibanda** úřadující předsedkyní labouristů.

**Harriet Harmanová** je od odstoupení **Eda Milibanda** úřadující předsedkyní labouristů.

## Muži a ženy

- Distributivní výraz použijeme pouze tehdy, když chceme zdůraznit "muži a ženy".

Průzkum přinesl stejné výsledky mezi **studenty a studentkami**.

Terry Harris, známý **ženský** poradce v oblasti produktivity, bude poradcem výboru vedeného panem Toddem Suiem.

Terry Harris, **známý odborník na produktivitu**, bude poradcem výboru, který povede Todd Sui.

## Rubriky

- Milý studente
- Vážená paní profesorko
- Vážený kolego
- Vážený pane nebo paní  
(adresát není univerzitě přidělen)

**Použití <Mr=, <Mrs= a <Ms=**

"Paní=vdaná žena

<Miss== single woman

Pan (muž)

Paní (žena)

(bez tečky v britské angličtině)



# Inkluzivní a genderově neutrální jazyk ve výuce a výzkumu (Jazyk: angličtina)

## Problematická slova

- Slova s <man" a další

| Označené slovo  | Neutrální slovo                                                 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------|
| muž na ulici    | lidé obecně, lidé, průměrný člověk                              |
| umělé           | umělé, syntetické                                               |
| lidstvo, člověk | lidstvo, lidé, lidské bytosti, lidstvo, lidé, lidská rasa       |
| pracovní síla   | pracovní síla, pracovní síla, zaměstnanci, pracovníci, personál |

## Problematická slova

Example:

Počet **pracovníků** potřebných k provedení tohoto úkolu byl odhadnut na 2 zaměstnance.

**Pracovní síla** potřebná ke splnění úkolu byla odhadnuta na 2 zaměstnance.

To je malý krok pro člověka, obrovský skok pro **lidstvo**.

To je malý krok pro **člověka**, velký krok pro **lidstvo**.

## Automatické překlady

Strojové translátory nezpracovávají pochybnosti o pohlaví správně!

## Příklady

# Agenda

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 9.50   | <b>Přivítání a přehled</b>                                                     |
| 9.50 - 10.55  | <b>Obsah Část 1. Základní pojmy</b>                                            |
| 10.55 - 11.45 | <b>Obsahová část 2. Příklady genderové diskriminace a násilí na univerzitě</b> |
| 11.45 - 12.00 | <b>Přestávka</b>                                                               |
| 12.00 - 12.45 | <b>Obsahová část 3. Inkluzivní a genderově neutrální jazyk</b>                 |
| 12.45 - 13.10 | <b>Obsahová část 4. Univerzitní protokol</b>                                   |
| 13.10 - 13.30 | <b>Uzavření</b>                                                                |



## Co děláme ve **společnosti UPC**?

Společnost **UPC** vypracovala protokoly pro prevenci a opatření proti násilí, obtěžování a diskriminaci.

- Protokol o prevenci a opatřeních pro studenty
- Protokol o prevenci a opatřeních v pracovní oblasti

## Koho požádat o radu?

- Referenční osoba pro rovnost (osoba odpovědná za rovnost ve škole / vedoucí školy)

Profesionální rozvojová služba)

- Kancelář Equality
- Studentská rada

## Protokol **UPC** o prevenci a opatřeních proti obtěžování

| Trasa                      | Akce                                                                      | Skládá se z:                                                                                    | Univerzita musí prostřednictvím protokolu:   |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Vnitřní trasa (UPC)</b> | Přímá akce                                                                | Přímé oslovení osoby, která se činu dopustila.                                                  | Poskytnout praktické pokyny, jak jednat.     |
|                            | Complaint: podpora a pomoc                                                | Podejte si žádost o spolupráci s UPC a požádejte referenční osobu o podporu při řešení situace. | Jmenování referenční osoby a okruhu činností |
| <b>Externí trasa</b>       | Police a/nebo judicial / administrativa                                   | Inspekce práce (complaint)<br>Informujte o neexkluzivní                                         | povaze mezinárodních cest.                   |
|                            | Specializovaná externí psychologicko-sociální podpora a osvětové semináře | UPC podepsala dohodu o spolupráci se sdružením CONEXUS (bezplatná služba pro studenty).         |                                              |



# Protokol **UPC** o prevenci a opatřeních proti obtěžování

1. Zřizuje se **vyšetřovací komise** složená z:

| Studentský sbor                                             | Pracovní oblast                                                     |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| osoba odpovědná za rovnost ve škole                         | 1 zástupce personální oblasti                                       |
| 1 osoba zastupující studentskou obec (z Studentská rada)    | 2 preventivní brány (od Occupational Výbor pro zdraví a bezpečnost) |
| vedoucí studijního oddělení                                 |                                                                     |
| technik Equality (který působí jako tajemník).              |                                                                     |
| technik společnosti Legal Services                          |                                                                     |
| v případě potřeby osoba specializovaná na genderové násilí. |                                                                     |

## 1. Zřizuje se **vyšetřovací komise**

2. Informace jsou analyzovány (rychle a) důvěrně. **Rozhovory se vedou odděleně:**

- obtěžovaná osoba
- obtěžovaný x obtěžovatel
- lidi s důležitými informacemi o případu.

## 1. Zřizuje se **vyšetřovací komise**

2. Informace jsou analyzovány (rychle a) důvěrně. **Rozhovory jsou vedeny odděleně:**

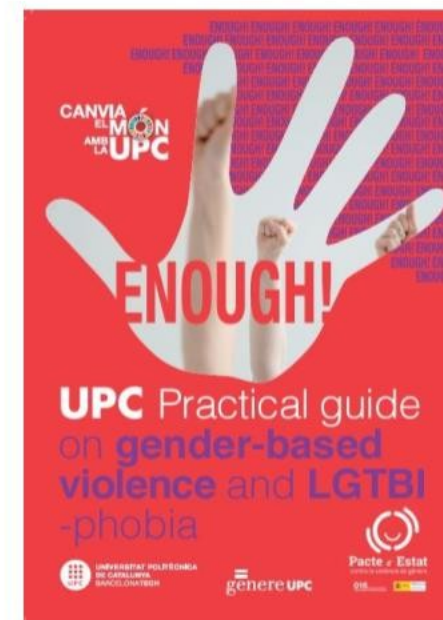
- obtěžovaná osoba
- obtěžovaný x obtěžovatel
- lidi s důležitými informacemi o případu.

## 3. Komise vydává **zprávu pro rektora:**

- shledává dostatečné důkazy o obtěžování a navrhuje zavedení preventivních opatření.
- nehodnotí známky obtěžování a navrhuje ukončení případu.

## Zdroje informovanosti pro komunitu **UPC**

- Workshopy pro studenty
- Školení zaměstnanců / referenčních osob Equality
- Kampaně (11-F, 8-M, 17-M, 25-N&)
- Materiály: tašky, průvodce, roll-ups, plakáty&



# Agenda

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 9.50   | <b>Přivítání a přehled</b>                                                     |
| 9.50 - 10.55  | <b>Obsah Část 1. Základní pojmy</b>                                            |
| 10.55 - 11.45 | <b>Obsahová část 2. Příklady genderové diskriminace a násilí na univerzitě</b> |
| 11.45 - 12.00 | <b>Přestávka</b>                                                               |
| 12.00 - 12.45 | <b>Obsahová část 3. Inkluzivní a genderově neutrální jazyk</b>                 |
| 12.45 - 13.10 | <b>Obsahová část 4. Univerzitní protokol</b>                                   |
| 13.10 - 13.30 | <b>Uzavření</b>                                                                |

# Doporučené zdroje

- UPC - Modul pro zvýšení povědomí o násilí na ženách:  
[https://rise.articulate.com/share/2LrVyOkeJZAqrMP\\_hOMIeefCfTVJeONJ#/-](https://rise.articulate.com/share/2LrVyOkeJZAqrMP_hOMIeefCfTVJeONJ#/-)

---

- Projekt UniSAFE (<https://unisafe-gbv.eu/>)
- Projekt RESET (<https://wereset.eu/>)
- Projekt Gender-SMART (<https://gender-smart.eu/>)
- Partnerství ADVANCEGeo (<https://serc.carleton.edu/advancegeo/index.html>)
- Gender Action (<https://h2020.genderaction.eu/>)
- Rada Evropské unie: [https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf).

---

- Evropský parlament:  
[https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL\\_Guidelines\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf)

---

- University of Warwick:  
[https://warwick.ac.uk/services/equalops/getinvolved/initiatives/lgbtua/gender\\_neutral\\_language.pdf](https://warwick.ac.uk/services/equalops/getinvolved/initiatives/lgbtua/gender_neutral_language.pdf)

---

- Průvodce meziuniverzitním stylem (<https://www.upc.edu/sit/ca/writing-resources/university-management/interuniversity-style-guide/upc-style-guide#gender>).

---

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.



## Sebehodnocení (*šablona*)

Rádi bychom, abyste **dobrovolně a zcela anonymně** sestavili test podle informací, které jsme vám poskytli, a scén, které jsme navrhli.

**Vaše spolupráce nám pomáhá předcházet genderově podmíněnému násilí.**



# Výstupní dotazník

Než odjedete, rádi bychom slyšeli vaši zpětnou vazbu.



Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.



Funded by  
the European Union





# Řešení genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí

Datum. Jméno facilitátora, e-mailová adresa.

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

