

PRAKTICKÝ PRŮVODCE
SOCIÁLNÍM BEZPEČÍM NA
OSTRAVSKÉ UNIVERZITĚ





OBSAH

		6
		6
2.1	Sexuální obtěžování	7
2.2	Šikana	14
2.2.1	Mobbing	15
2.2.2	Bossing	22
2.2.3	Staffing	25
2.2.4	Diskriminace	26
2.3	Genderové stereotypy	28
2.4	Genderově citlivá komunikace a oslovení	31
		35
3.1	Zkoušení a konzultace	35
3.2	Výuka a zkoušení mimo prostory Ostravské univerzity	37
3.3	Výjezdy mimo pracoviště	38
3.4	Doteky na pracovišti nebo ve výuce	40
3.5	Neformální a nátlaková komunikace	42
		47
4.1	Sociální bezpečí na Ostravské univerzitě	47
		50



Cílem průvodce je zejména poskytnout všem cílovým skupinám na Ostravské univerzitě (tj. **studujícím, vyučujícím i dalším akademickým i neakademickým pracovníkům a pracovnícím**) základní informace a fungující návody, jak řešit otázky spojené se sociálním bezpečím v kontextu vysokoškolského prostředí. Průvodce představuje **nejčastější typy porušování sociálního bezpečí**. Přináší definici typických forem nevhodného nebo rizikového chování včetně diskriminace a sexuálního obtěžování. Zároveň nabízí **konkrétní příklady** tak, jak je možné se s nimi setkat v běžném vysokoškolském životě. Tyto situace analyzuje a snaží se ukázat správnou cestu, jak se zachovat. Průvodce nemá ambice pouze popisovat dané situace, ale aktivně vysvětlovat a učit čtenáře sociální nebezpečí rozeznat a následně se proti němu bránit nebo mu v ideálním případě předcházet.

V neposlední řadě je cílem tohoto průvodce definovat očekávání týkající se způsobu chování a komunikace všech členů/ek akademické obce i neakademických pracovníků/ice tak, aby bylo v souladu s vysokými standardy Ostravské univerzity definovanými v jejím **Etickém kodexu** a případně nastavovat zrcadlo těm, kteří jednájí v rozporu s ním.

Pohled vyučujících/nadřízených a studujících/podřízených:

Průvodce je určen všem studujícím, vyučujícím i osobám zaměstnaným na všech úrovních. Klade si za cíl zlepšovat vzájemné porozumění mezi všemi osobami, které na OU působí. Snahou je zajistit bezpečné prostředí pro otevřenou komunikaci, kde různé kompetenční i generační názory nebudou tvořit bariéry mezi zainteresovanými stranami, ale naopak napomohou tomu, aby každý mohl lépe rozumět jednání druhé strany bez negativních konotací a předsudků.

2. Nejčastější typy porušování sociálního bezpečí

Univerzita je místem mezinárodním, multikulturním, multioborovým, zahrnujícím tři lidské generace od studujících, přes juniorní akademické i neakademické pracující až po velmi zkušené přední vědce/kyně a odborníky/ice. To vše utváří zajímavou reakční směs, která je v rovnovážném stavu udržována pomocí jasně daných pravidel, kvalitní komunikace a vzájemného respektu. Přestože univerzitní prostředí je typicky veřejností vnímáno jako místo s jakýmsi vyšším

etickým standardem, ani zde se nevyhneme situacím a chování, které směřuje k porušení sociálně bezpečného prostředí, kam řadíme: **a) sexuální obtěžování, b) šikanu, mobbing a bossing, c) nerovné zacházení a diskriminaci, d) genderové stereotypy a předsudky**. Těmto oblastem speciálně ve spojení s konkrétními rizikovými situacemi, jakými jsou např. zkoušení bez přítomnosti další osoby, konzultace mimo pracoviště, terénní cvičení, exkurze a jiné pobyty mimo univerzitu, se budeme v dalších kapitolách podrobně věnovat.

2.1 Sexuální obtěžování

Co je sexuální obtěžování?

Sexuální obtěžování je jakákoliv forma nevyžádaného verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, jehož cílem nebo důsledkem je zásah do důstojnosti člověka, obzvláště, když vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí. Může se projevovat v různých formách, jako jsou například sexuální narážky, doteky, pohledy, nevhodné vtipy a komunikace, nátlak k sexuálním vztahům nebo sexuální útoky.

Nutno zdůraznit, že sexuální obtěžování může být prováděno kýmkoliv vůči komukoliv. Obětí může být osoba v jakékoliv pozici, od podřízené/ho zaměstnance/kyně, studující osoby až po vedení univerzity. Sexuální obtěžování může být posouzeno jako projev diskriminace na základě pohlaví.

Jak poznám, že jde o sexuální obtěžování?

Sexuální a sexistické (genderové stereotypy uplatňující) obtěžování je komplexní fenomén. Může nabývat řady různých podob, od „pouhých“ vtipků na schopnosti žen, mužů nebo jiných pohlaví, přes pozornost se sexuálním podtextem až po otevřené sexuální vydírání. Pro sexuální obtěžování a genderově podmíněné obtěžování jsou charakteristické následující typy chování:

- nevyžádané opakované sexuální návrhy
- nevhodné komentáře vůči jednotlivci či skupině vycházející z generalizace na základě pohlaví, genderu nebo sexuality
- nevyžádaná sexuálně orientovaná komunikace (emaily, sdílení fotografií, telefonáty)
- obscénní chování spojené např. s odhalováním intimních oblastí na veřejnosti
- nevyžádané dotyky
- vynucování sexuálního chování protihodnotou za lepší podmínky (zlepšení známky, vyšší plat apod.)
- sexuální násilí či pokus o něj (včetně znásilnění)



Sexuální obtěžování je často provázeno i dalšími negativními jevy, pro které je typické, že:

- souhlas s takovým chováním se stal explicitní či implicitní podmínkou zaměstnání či studia dané osoby
- souhlas nebo odmítnutí takového chování ovlivnilo rozhodování o zaměstnání či studiu dané osoby
- záměrem nebo výsledkem takového chování bylo znepříjemnit práci či studium dané osoby nebo vytvořit zastrašující, nepřátelské nebo urážející pracovní či studijní prostředí

Anna je studentkou prvního ročníku na vysoké škole. Má seminární předmět, ve kterém je jedním z jejích spolužáků Petr. Během prvního týdne semestru se Petr začne chovat k Anně divně. Neustále ji obtěžuje sexuálně laděnými poznámkami a komentáři, které jsou nevhodné a nepříjemné. Například se opakovaně dotazuje na její intimní život, komentuje její vzhled a činí návrhy na soukromá setkání mimo prostory školy. Anna se cítí nepříjemně a zahanbeně, ale neví, jak na to reagovat. Tato situace je příkladem sexuálního obtěžování. Petrův nevhodný komentář se sexuálním podtextem a chování tvoří nepříjemné prostředí pro Annu, která by se měla cítit bezpečně a respektována ve školním prostředí.

Dopady sexuálního obtěžování

Z hlediska jednotlivých studujících nebo zaměstnanců/kyň má sexuální obtěžování negativní důsledky v emocionální, fyzické, interpersonální i kariérní oblasti.

Může se jednat zejména o:

- pocity úzkosti, viny, bezmoci, ztrátu důvěry, ztrátu sebedůvěry či neschopnost se soustředit
- bolesti hlavy, poruchy spánku, letargie, noční můry, fobie
- izolace, obavy z neznámých lidí a situací či neschopnost navazovat intimní vztahy
- změny studijní či profesní dráhy či zanechání studia/změna práce, slabé studijní/pracovní výkony z důvodu stresu
- zhoršenou školní docházku nebo zvýšenou absenci v práci
- ztrátu důvěry vůči vyučujícímu/nadřízenému, a tedy i automatické odmítání jejich výuky/plnění úkolů
- konflikty s ostatními studujícími/kolegy/kolegyněmi na pracovišti
- fragmentizaci skupiny/kolektivu a zhoršení sociálního klimatu ve skupině/kolektivu, které vedou ke zhoršení spolupráce mezi studujícími/kolegy/kolegyněmi, a tím i k poklesu kvality výuky/práce
- pocity osobního selhání v důsledku nemožnosti situaci řešit
- dopady na instituci, např.: zvýšena fluktuace studujících i vyučujících, špatná pověst instituce/špatný obraz instituce navenek

Pohled vyučujících nebo nadřízených

Osoby v nadřízeném postavení (vyučující nebo nadřízení) se mohou nacházet v roli obtěžující/ho, ale také obtěžované/ho. Pokud se osoba v nadřízeném postavení svým chováním snaží vynutit si u osoby v podřízeném postavení (podřízení/studující) nežádoucí osobní kontakt, jedná se o chování nejen nekorektní a neetické, ale i trestné a v tomto smyslu je také postihnutelné. Zároveň, v určitých specifických situacích, může jít také o neúmyslné chování způsobené generačními rozdíly, odlišnou výchovou nebo nevědomou reprodukcí genderových či jiných předsudků. Nicméně i toto chování je nevhodné, zejména je-li druhou stranou projevovaný respekt či obdiv ze strany osoby v podřízeném postavení vůči osobě v nadřízeném postavení zaměřován za projev romantických citů. **Osoba v nadřízeném postavení by se vždy k osobě v podřízeném postavení měla chovat profesionálně,** nezavdávat důvod k pochybnostem, neboť sexuální obtěžování je pochybením, i pokud se ho daná osoba dopouští neúmyslně. Přesto je důležité znát kontext, zejména pokud se zaměřujeme na prevenci a systematickou změnu uvnitř vysoké školy. Osoba v nadřízeném postavení se může dostat do role oběti, kdy chování osoby v podřízeném postavení vnímá jako nechtěný a nepříjemný zájem, který zahrnuje vstupování do osobního prostoru (nepatřičné fyzické doteky) a návrhy se sexuálním podtextem (pozdání k intimnímu setkání).

Sexuální obtěžování však může nabývat i mnoha dalších forem, například:

- sexuální nátlak a vydírání spojené se získáním výhod či naopak s tresty („něco za něco“)
- vytváření nepřátelského prostředí pro ženy či muže jako skupiny a/nebo pro konkrétní osoby kvůli jejich genderové identitě
- uplatňování genderových stereotypů

Pohled studujících nebo podřízených

Stejně jako vyučující a nadřízení, tak studující a podřízení/é se mohou nacházet v obou rolích – jako obtěžující i jako obtěžovaní/é. Nacházejí-li se v roli obtěžované osoby, pak často vnímají snahu okolí o zlehčování problému, např.:

- nejde o nic jiného než o neškodné harašení
- česká společnost je naštěstí v otázkách sexu mnohem svobodnější než v USA či jinde ve světě; komplimenty a vyjadřování přitažlivosti mezi muži a ženami jsou přirozenou součástí společenského bontonu a galantnosti
- na vysoké škole studují dospělí lidé, kteří se s podobnými problémy umí vyrovnat sami



Absence respektujícího chování není v pořádku, ať je odůvodňována jakkoliv! Genderové stereotypy nepatří do společenského bontonu a do sociálně bezpečného prostředí. Vymezit se proti sexuálnímu obtěžování je mnohdy náročné i kvůli typickému zlehčování. **Dokázat se vymezit a účinně chránit oběti sexuálního obtěžování patří k dovednostem eticky vyspělé společnosti, jakou univerzitní prostředí musí být.**

Rizikové prostředí

Obtěžující chování lze častěji zaznamenat v souvislosti s určitými situacemi, které jsou spojeny s méně formálními aktivitami v rámci vzdělávání či které přesahují rámec vzdělávání. Typicky se jedná o aktivity, které probíhají mimo univerzitní prostředí, jako jsou např. stáže, terénní cvičení, společenské, umělecké a sportovní akce, oslavy apod., přičemž nehraje roli, zda jsou organizovány školou či se jedná o mimoškolní aktivitu.

V rámci těchto akcí se snadněji přechází od formálního vztahu k neformálnímu. Účastníci si tykají, sdílejí osobnější informace, mají prostor pro zábavu. Obecně není možné jednoznačně říci, že neformální vztahy mezi vyučujícími a studujícími a mezi podřízenými a nadřízenými nejsou vhodné. Někdy mohou vést k lepší spolupráci a lepším vztahům v kolektivu. Nicméně při překročení hranice formálního vztahu je potřeba mít na vědomí, že ač se studující/vyučující nebo nadřízení/podřízení setkávají mimo standardní formální prostory nebo si tykají, je potřeba dodržet dostatečně respektující chování a vztahy tak, aby bylo možno nadále spolu spolupracovat ve výuce nebo na pracovišti a aby neformální chování nevyústilo v chování obtěžující.

A co když oba souhlasí? Lásce neporučíš

Specifickým problémem v souvislosti se sexuálním obtěžováním jsou **partnerské vztahy mezi vyučujícími/nadřízenými a studujícími/podřízenými**. Jedná se o konsenzuální vztahy, do kterých oba partneři, bez ohledu na vzájemné postavení, vstupují dobrovolně, a nelze proto hovořit o sexuálním obtěžování. Nicméně existence takových vztahů představuje výrazné překročení hranic profesního vztahu a jako takové je potřeba je ošetřit. Klíčové je uvědomit si, že právě konsenzuálnost partnerských vztahů mezi vyučujícími/nadřízenými a studujícími/podřízenými je problematická, neboť tyto vztahy nevznikají v situaci, kdy by si byli oba partneři zcela rovni.

Vztah vyučující/studující, resp. nadřízený/á podřízený/á, je primárně asymetrický, což může přispět k důvodům, proč jednotlivé strany do vztahu vstoupí (například podřízený/á se bojí vymezit se nebo nadřízenou osobu odmítnout; osobu obdivuje a považuje ji za vzor a její zájem mu/jí lichoťi apod.). Konflikt mezi asymetrií profesního vztahu a žádoucí symetrií osobního partnerského vztahu je zde zásadním problémem, který dříve či později může přinášet problémy. Pokud vztah existuje, dochází ke střetu zájmů, a to jak na straně vyučující/ho resp. nadřízené/ho, která/ý musí učit a hodnotit osobu, s níž má intimní vztah resp. mu/jí zadávat a hodnotit pracovní úkoly, tak na straně studující/ho resp. podřízené/ho.

Zároveň existence takového partnerského vztahu může mít negativní důsledky na ostatní osoby a atmosféru v celém kolektivu. **Studující resp., podřízený/á v partnerském vztahu s vyučující/m resp., nadřízeným/ou má ve skupině či na pracovišti jiné postavení, neboť disponuje (nebo se to předpokládá) podrobnějšími informacemi o dané/m vyučující/m resp. nadřízené/m i o celé škole resp. pracovišti.**

Může skupině sdělovat různé zajímavosti z osobního života dané/ho vyučující/ho resp. nadřízené/ho i ze života kolegů/gyň, čímž může ve skupině/na pracovišti získávat prestiž, ale zároveň se může dostat do permanentního podezření, že má oproti ostatním výhodnější podmínky. Pro studující/ho resp. podřízené/ho/nou z toho může vznikat dilema, zda některé informace z partnerského vztahu prozrazovat, případně jak zaručit rovné podmínky s ostatními a jak před ostatními obhájit své vlastní znalosti a dovednosti.

V případě, že má student/ka dobré výsledky, resp. podřízený/á dobré hodnocení a odměny nebo přístup k lepší práci, skupina/kolektiv může vyjadřovat pochybnosti nad tím, zda jsou oprávněné.

Konsenzuální vztahy, ať utajované či veřejně přiznané, mohou mít celou řadu negativních dopadů, neboť mohou:

- znepříjemnit studijní/pracovní atmosféru
- vést k vyloučení studenta/ky, který/á je objektem zájmu vyučující/ho ze studijní skupiny, i rozbít celou studijní skupinu
- vést k vyloučení zaměstnance/kyně z pracovního kolektivu nebo vytvořit velmi nepříjemnou pracovní atmosféru, a tak negativně postihnout pracovní kolektiv



Jinými slovy, konsenzuální vztahy jsou i pro studující/podřízené potenciálně zdrojem mnoha problémů, neboť:

- jedná se o situaci, kdy jedna osoba má nad druhou moc
- dochází ke střetu zájmů (objektivita hodnocení studijního či pracovního výkonu partnera/partnerem v rámci konsenzuálního vztahu)
- v nich vzniká velké riziko využití/zneužití soukromých informací pro zajištění neopodstatněného prospěchu jedince vůči kolektivu
- ovlivňují celkovou atmosféru ve studijní skupině a mohou tak mít negativní důsledky pro ostatní studující/pracovní kolektiv

Doporučení pro vyučující/nadřízené

Vznik konsenzuálního partnerského či sexuálního vztahu mezi osobou nadřízenou/vyučující a osobou podřízenou/studující by mohl být považován za překročení profesní etiky a na některých pracovištích může podléhat specifickým pravidlům. Je úlohou vedoucích pracovníků/ic své podřízené s pravidly a s nimi spojenými očekáváními dostatečně seznámit a následně je vyžadovat. Nicméně i na pracovištích, kde neexistují psaná pravidla, je třeba mít na paměti, že pokud vyučující nebo nadřízený/á usiluje o intimní sblížení se studujícím resp., podřízenou/ným, vědomě se pohybuje na hraně své etické a profesní odpovědnosti. O opačné situaci se zmiňujeme níže.

Co dělat v případě, že takový vztah zvažujete či již započal?

V prvním případě můžete s navázáním vztahu počkat do doby, kdy již nebudete v přímém pedagogickém/nadřízeném vztahu a kdy se mocenská nerovnováha upraví. Ve druhém případě oznamte svůj konsenzuální vztah své/mu nadřízené/mu a proveďte všechna nutná opatření, abyste zamezil/a konfliktu zájmů. Nepodílejte se na výuce předmětů, které váš/e partner/ka navštěvuje, resp. rezignujte na roli jeho/její školitele/ky, neúčastněte se rozhodování v komisích, kde je hodnocen/a váš/vaše partner/ka a vždy indikujte případný střet zájmů. Upřednostněte vždy zájmy své/ho partnerky/ra, jež je vůči vám v podřízeném postavení před svými zájmy. Tedy následkem vašeho vztahu by nemělo dojít k poškození studijní úspěšnosti či profesní kariery vašeho/vaší partnera/ky.

Doporučení pro studující/podřízené

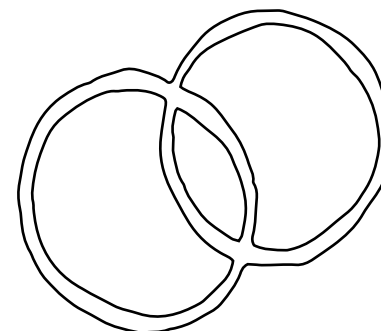
Doporučujeme velkou opatrnost, pokud jde o navazování intimních vztahů s vyučujícími/nadřízenými. Studující či podřízení mohou cítit obdiv a respekt k vyučujícím/nadřízeným a zaměnit ho

za zamilovanost a sexuální přitažlivost, což není dobrým východním bodem pro kvalitní partnerský vztah. I když toto není právě váš případ, vždy ved'te v patrnosti, že se vztahem přichází i změna vašeho pohledu, je oslabena vaše objektivita a schopnost sebereflexe, může se změnit vaše postavení v kolektivu i názor na vaše pracovní či studijní výsledky. To vše může mít fatální dopady na vaši studijní úspěšnost, resp. profesní kariéru.

Co dělat v případě, že takový vztah zvažujete či již započal?

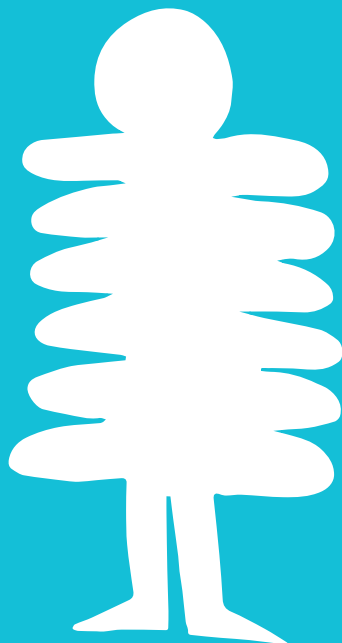
V prvním případě můžete s navázáním vztahu počkat do doby, kdy již nebudete v přímém podřízeném vztahu a kdy se mocenská nerovnováha upraví. V druhém případě se vyhněte střetu zájmů, který v souvislosti s vaším vztahem vznikne. Vždy dbejte na to, aby partnerským vztahem neutrpěla vaše studijní úspěšnost či budoucí kariéra a aby byl váš partnerský vztah striktně oddělen od studijního, resp. pracovního.

Petr pracuje jako specialista oddělení vysoké školy. Jeho nadřízenou je Markéta, která má významný vliv na jeho kariérní postup. Během pracovního procesu se Markéta k Petrovi chová nevhodně a sexuálně ho obtěžuje již několik měsíců. Markéta nepřiměřeně chválí Petrův vzhled a občas přidá nějaké sexuálně laděné poznámky. Také se často snaží dostat blíže k Petrovi fyzicky, dotýká se jeho ramene nebo se ho snaží obejmout. Petr se cítí ohroženě, nepohodlně, ale zároveň si uvědomuje, že by mohl přijít o svou práci, pokud by o tomto problému promluvil. Tato situace je příkladem sexuálního obtěžování na pracovišti. Markétino nevhodné a sexualizované chování vytváří nepříjemné a ponižující pracovní prostředí pro Petra, který by se měl cítit respektovaně a bezpečně ve své práci.



2.2 Šikana

V této kapitole se budeme věnovat šikaně a rozdělíme ji podle typu na mobbing, bossing a staffing. Vzhledem k tomu, že se nacházíme na půdě akademické instituce, je vhodné taktéž zmínit kromě šikany na pracovišti také šikanu mezi studujícími. Přestože právní definice šikany neexistuje, MŠMT vymezilo tuto problematiku ve svém metodickém pokynu MŠMT č. 21291/2010-28, kde za šikanu považuje **nikoliv nutně opakované jednání, které je založeno na vědomé, záměrné, úmyslné a obvykle skryté snaze ublížit fyzicky, emocionálně a/nebo sociálně a je charakteristické nepoměrem sil, bezmocností oběti, nepříjemností útoku pro oběť a samoučelností agrese. Za šikanu naopak nelze považovat tzv. škádlení nebo agrese, kde chybí nepoměr sil nebo kde oběť může stejnou měrou oplácet. Pokud škádlení jednostranně pokračuje, přerůstá v šikanu.**Tuto definici lze s úspěchem využít jako obecnou formulaci pro všechny níže uvedené typy šikany, přičemž další rozdělení je na základě toho, kdo je šikanován a kdo šikanuje.



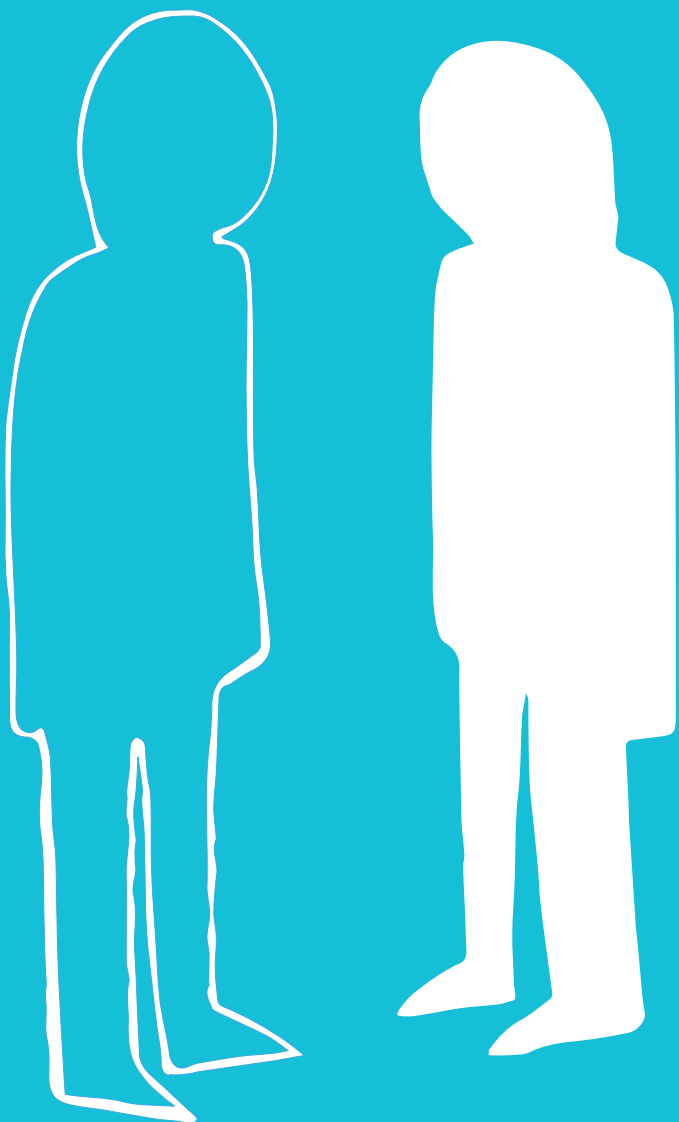
2.2.1 Mobbing

Jan je studentem druhého ročníku na vysoké škole a je součástí studentského spolku. V rámci tohoto spolku spolupracuje s Alicí, studentkou vyššího ročníku. Postupem času si Jan začne všimnout, že Alice se k němu chová jinak než k ostatním a cítí se nepříjemně. Alice Janovi nedává dostatečné informace, zdržuje vyřizování jeho žádostí a jeho názory úmyslně ignoruje nebo posměšně komentuje. Alice také šíří pomluvy o Janovi mezi dalšími členy spolku, což vytváří nepřátelskou atmosféru vůči Janovi a podobné chování jako má Alice začínají přebírat i ostatní členové spolku. Jan pocítuje velký stres a strach ze setkání s Alicí nebo s ostatními členy spolku.

Tato situace je příkladem mobbingu. Alicin opakovaný, úmyslný, manipulativní a diskriminující postoj se přenáší i na další členy spolku a vytváří nepřívznivé a nepodporující prostředí pro Jana.

Kateřina pracuje jako administrativní pracovnice na vysoké škole. Jejím kolegou je Lukáš, který je na pracovišti déle, má vyšší pozici, vliv a je kolegy respektován. Od Kateřinina nástupu se Lukáš chová povýšeně a nepřátelsky. Opakovaně a veřejně ji například ponižuje před kolegy tím, že ignoruje její návrhy a názory, nenechá ji domluvit, nesděluje jí důležité informace, které potřebuje ke své práci. Její názory opakovaně přechází a shazuje. Tento neustálý tlak a nepřátelské chování od Lukáše způsobuje, že Kateřina je vyčerpaná, trpí úzkostí a ztrácí motivaci pro práci. Její pracovní výkon i její sklíčenost se stává cílem pomluv a nepatřičných „žertů“ dalších kolegů a kolegyň a situaci bohužel také komentuje Kateřinina přímá nadřízená. Při hodnotícím pohovoru jí vytýká nedostatečný výkon a neprofesionální chování. Za vzor jí dává Lukáše, kterého považuje za velkého dříče a zároveň oblíbence v pracovním kolektivu. Situace je pro Kateřinu bezvýchodná a vyhroť se jejím odchodem k jinému zaměstnavateli.

Tato situace je příkladem mobbingu na pracovišti. Lukášův opakovaný a cílený nerespektující postoj vytváří nepřívznivé a destruktivní pracovní prostředí pro Kateřinu. Je také pravděpodobné, že se toto jeho chování bude v budoucnu opakovat, což ovlivní personální kapacity a výkon celého pracoviště.



Co je mobbing?

Mobbing je jednou z forem šikany na pracovišti, ale je možné označovat ho také jako (psychické) týrání, psychoteror, (psychické) násilí apod. Má různé podoby i intenzitu. Může jít o ponižování, osočování, ironizování, podceňování, obviňování a jiné rušivé a závadné jednání. Projevuje se pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrašováním, ústrky, finanční újmou či obdobně.

Mobbing můžeme chápat jako kolektivní kampaň spolupracujících/ studujících za účelem vyloučení, potrestání a ponížení vybrané/ho pracovníce/níka nebo studující/ho. Jedná se o dlouhodobý systematický nátlak, který zahrnuje nepřátelskou a neetickou komunikaci bez ohledu na to, jakou činnost daná osoba vykonává či jak se na pracovišti/ve škole chová. Jde o jednotlivé útoky, které navenek působí jako neškodné a náhodné, ale v komplexním pohledu tvoří promyšlený a zdraví ohrožující jev.

Jak rozpoznat mobbing?

O mobbingu hovoříme, když jsou splněny určité podmínky:

- probíhá pravidelně po delší dobu. Nejedná se tedy o žádnou jednorázovou akci ani o prostý konflikt, ale o cílené a dlouhodobé útoky jednotlivce či skupiny na jiného jedince. Mobbing není občasný konflikt, ale opakovaný a záměrný proces ničení vyhlédnuté oběti
- šíří se skrytě a je mnohem rafinovanější. Je zde vysoký podíl intrik, pomluv a donášení nadřízeným nebo pomlouváním mezi kolegy. Mobbing vypadá jako neškodné naschvály, legrácky, „kanadské žertíky“ – ale jen oběť ví, že nejsou ojedinelé ani náhodné, ale jsou naopak pravidelnou součástí pracovní doby/výuky

Příkladem mobbingu je například to, když Vám denně kolega/yně či studující např. neodpoví na pozdrav, má pro Vás jen pohrdavé pohledy, pravidelně Vás pomlouvá, kritizuje a očerňuje u nadřízených a do toho Vám dělá naschvály – zhasne v místnosti, kde jste, či Vás zamkne na WC.

Fáze mobbingu

Konflikt – každému mobbingu předchází konflikt, který nebyl správně urovnán. Často bývá naprosto banální, malicherný a někdy i náhodný.

Systematický psychoteror – jedinec se stává terčem již systematických a cílených útoků. Zpočátku sice útoky nejsou tak časté ani silné, ale mobber jimi obratně sonduje, kam až může zajít.

Pokud měla tato situace někdy nějakou příčinu, v této fázi se o ní již neví, zapadá, ustupuje do pozadí a šikanovaný jedinec je plně v roli oběti. Je čím dál zranitelnější a začíná se to projevovat i na jeho zdravotním a psychickém stavu – klesá sebedůvěra oběti, snižuje se její pracovní/studijní výkon, dostávají se úzkosti a první příznaky psychosomatických onemocnění. Pro vnějšího pozorovatele vše vypadá jen jako malé konflikty, nevinné legrácky či „kanadské žertíky“. Oběť je postupně vytěšňována z kolektivu, pod tlakem začíná dělat chyby, což byl od začátku mobberův záměr. Tím, že se stává problémovou osobností, jsou jeho předchozí kritiky na adresu oběti vlastně potvrzeny.

Vstup nadřízeného – psychoteror se stává oficiálním, útoky se opakují stále častěji a jsou mnohem krutější a záluďnější. Krize se zintenzivňuje, mobbing nabývá na síle, mobber sahá k tvrdším technikám. V této fázi se také k mobberovi mohou přidávat i další, dosud nezúčastnění, členové a členky kolektivu. Pokud nejsou zastaveni, brzy to přeroste v situaci „*všichni na jednoho*“. Postižený/á si cílenost útoků uvědomuje a je jimi deptán/a. Jak se agresivita útočníka stupňuje, mobbing již nelze přehlédnout a nutí nadřízené reagovat. Protože oběť pracuje ve velkém stresu, logicky začne dělat více chyb, které jsou pro okolí dostatečným důkazem, že problém je opravdu na její straně. Je často zvána „*na kobereček*“, dostává různá ultimáta, vytýká se jí malá snaha nebo příliš nízká motivace. Opakovaně slyší věty typu:

„*tahle práce pro Vás asi není to pravé ořechové*“, „*myslím, že Vám to nesedí*“ anebo „*Vy byste se lépe hodil/a do ...*“

Tak se někdy z vedoucího stává spolupachatel nebo dokonce přímo bosser. Nikdo nepátrá po skutečných příčinách, natož aby prohlédl, že oběť byla do této situace násilně vtlačena. Vzhledem ke zhoršení výkonnosti oběti a častým pracovním neschopnostem stačí okolí pouze povrchní pohled zvenčí. Situace je chybně interpretována a veškerý zdroj potíží se hledá jen u oběti. Nehledě na to, že pro nadřízeného/nou je mnohem jednodušší celý „problém“ vyřešit výpovědí oběti.

Vyloučení – v poslední fázi nastává oficiální vylučování z kolektivu, např. překládání do jiného oddělení/jiné školy, přidělování podřadných prací, snižování pravomocí. To vše se snahou donutit pracovníky/a nebo studující/ho k opuštění zaměstnání nebo studijního kolektivu.

Mobbing má své pevně stanovené fáze. Odlišné je pouze to, jak dlouho která trvá. To se může lišit v závislosti na osobnosti oběti, síle útoků, technikách mobbingu apod. **Pokud se však mobbing včas ukončí, nemusí oběť nutně projít všemi fázemi.**

Pro ukončení mobbingu je klíčová role nadřízeného/ho, ale i ostatních spolupracovníků, kteří v určité fázi mobbingu začnou vnímat, co se před nimi odehrává, případně, do jaké hry se nechali vmanipulovat. Pokud v tuto chvíli dokáží problém nejen rozpoznat, ale i na něj upozornit, pomoci oběti lépe popsat situaci u své/ho nadřízeného/ho, je možné mobbing zastavit.

Dopady mobbingu

Podřízený/á nebo také studující, který/á je šikanován/a kolektivem, se může obávat danou situaci řešit. Může mít pocit, že se s vedoucí/m nebo vyučující/m o daném problému hovořit nedá. Pokud není konflikt řešen již v úvodu, bude se stupňovat, šikanovaná osoba bude v první fázi cítit trpkost a zklamání. V druhé fázi nastává psychický teror a útoky proti osobě jsou již cílené. Psychický tlak se stupňuje a podřízený/á nebo také studující je čím dál zranitelnější.

Mezi nejčastější psychické potíže patří neklid, nervozita, úzkost, poruchy koncentrace, k tomu se dále přidružují poruchy sebehodnocení, pochybnosti o sobě a narušené sebevědomí.

Stálý stres a nejistota vedou k poruchám spánku a únavě. Mobbovaný člověk má tendenci k úniku, proto vede mobbing ke zvýšené konzumaci psychotropních látek – mnoho šikanovaných osob hledá zapomnění např. v alkoholu. V důsledku snížené sebedůvěry podstatně klesá výkonnost a spolu s trvalým psychickým vypětím se tak z týraného jedince stává problémová osobnost. U oběti se objevuje sklíčenost, smutek, trvale špatná nálada, pesimismus či ztráta chuti do života. Dlouhodobé potíže mohou vyústit až v diagnózu deprese. Bezvýhodná situace dokonce může vést i k myšlenkám na sebevraždu. Psychické následky však nezůstávají bez další odezvy a brzy se přidružují i potíže psychosomatické. Stálý pocit napětí způsobuje svíravé pocity při dýchání, bolesti hlavy, šije, zad a rovněž i chronické trávicí problémy. Neustále zvýšená hladina stresových hormonů v krvi má zase za následek zvýšený krevní tlak, čímž se pochopitelně prudce zvyšuje riziko kardiovaskulárních onemocnění. Trvalé oslabení imunity zase může vést ke zvýšenému nebezpečí vzniku nádorových onemocnění. Zcela bez diskuze mobbing zasahuje do soukromí oběti a narušuje nejen pracovní pohodu, ale všechny její vztahy. Oběť žije v neustálém sociálním stresu a nejistotě. Její sociální potřeby jsou chronicky frustrovány.



Každý den se vrací z práce unavená, ponížená, zlomená, k odpočinku jí nepomůže ani víkend. Není schopna se odpooutat od myšlenek na situaci v práci/ve škole, má tendenci se izolovat od okolí. Tím se narušují nejen vztahy v zaměstnání a ve škole, ale i v rodině a s kamarády.

Mobbing přináší ekonomické ztráty, neboť oběť mobbingu nepodává optimální výkon. Výkonnost a motivace obětí prudce klesá, zvyšuje se jejich nemocnost a invalidita. Podávají tzv. „*vnitřní výpověď*“. Na pracovišti nebo ve studijním kolektivu jsou sice fyzicky přítomny, ale jejich výkon zůstává daleko za jejich skutečnými možnostmi. Časté absence obětí jsou nejen projevem opravdových psychických a fyzických problémů, ale současně i únikem z nesnesitelného prostředí. Mobbing však má vliv i na ostatní členy kolektivu i mobbera samotného. Přináší tedy negativní důsledky pro celé pracoviště nebo studijní kolektiv. Snižuje se totiž nejen výkon obětí, ale i mobbera, který přemýšlí nad novými útoky – oba jedinci tak vlastně nedostatečně využívají pracovní dobu a dobu pro studium. Zároveň se mění atmosféra na pracovišti a ve studijním kolektivu. Rozpadá se tým, roste neochota kolegů/gyň pomáhat, vedou se nekonečné debaty, snižuje se motivace.

To vše směřuje k postupnému poklesu morálky celého kolektivu, což se dříve či později projeví na její produktivitě. **Mobbing je pro univerzitu velkým problémem**, přináší ztráty, pokud oběť zůstane (náklady na dlouhodobé anebo opakované pracovní neschopnosti a jiné absence), ale i pokud odejde. Oběť opouští své pracoviště nebo studijní program se špatnými zkušenostmi nebo přejde ke konkurenci. Obojí může udělat univerzitě špatné jméno. Tím to však nekončí. S obětí mohou odejít i další schopní pracovníci a studující, kterým nevyhovuje dusná atmosféra na pracovišti a ve studijním kolektivu. Na pracovišti/ve škole pak místo schopných zůstávají pouze průměrní. Nehledě na fluktuaci, která znamená vynaložení dalších prostředků na nábor nového pracovníka a jeho zaučení a také na propadovost studujících nebo jejich odchod ze školy.

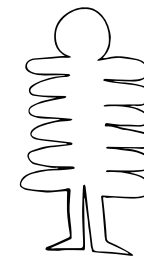
Jak se mobbingu bránit?

Panuje všeobecná shoda v názoru, že nejlepší a nejúčinnější obranou je **prevence!** Univerzita se věnuje pravidelnému hodnocení všech pracovníků a vytváří tak prostor pro včasné vyjádření obav či nespokojenosti. Vytváří pozitivní interní kulturu postavenou na pevných morálních základech, kolegiálnosti, schopných a zodpovědných vedoucích a vyučujících, kteří pečlivě vnímají situaci na

pracovišti a mezi studujícími. Nadřízení by se měli v pracovním kolektivu postarat o úspěšnou integraci nových pracujících do týmu, rozvíjet pozitivní vztahy, naslouchat podřízeným, nedovolit pomluvy a intriky, vnímat signály jako je neklid a zhoršení pracovního klimatu na pracovišti a řešit konflikty či napjaté vztahy včas. Stejně tak vyučující musí vnímat atmosféru ve studijním kolektivu a související signály.

Zároveň existují i další – méně formální mechanismy řešení. U nich je potřeba především odolat nátlaku a nedovolit jednotlivcům ovládat celý pracovní nebo studijní kolektiv. Nebýt lhostejný/á k tomu, co se děje na pracovišti a ve studijním kolektivu. **Na šikanu je třeba upozornit vyučující/ho, pedagogického/kou poradce/kyni a u zaměstnanců personální útvar a vyšší/ho nadřízenou/ého**, protože jde o velice nebezpečnou záležitost, která může mít pro oběť i fatální následky. Oznámit šikanu na pracovišti a ve studijním kolektivu má povinnost každý/á zaměstnanec/kyně a studující.

V rámci prevence je vhodné snažit se být aktivní/m přihlížející/m. Pokud vidíme situaci, ve které dochází k šikaně nebo jiné formě společensky nebezpečného chování, můžeme neagresivním způsobem konfrontovat pachatele/ku a jasně se vůči problematickému chování vymezit. Mluvíme za sebe. Můžeme tedy například říct, že nám chování dané/ho vyučující/ho nepřípadá vůbec v pořádku. Můžeme zareagovat také zpětně, a to opět konfrontací pachatele/ky s ohledem na problematické chování, kterého se dopustil/a např. před měsícem na vánočním večírku nebo před týdnem na přednášce. Rovněž můžeme po incidentu dojit za obětí, nabídnout jí podporu a ubezpečit jí, že dané chování nebylo v pořádku. Aktivním přístupem upozorňujeme na situace, ve kterých dochází k obtěžujícímu chování, vymezujeme se vůči agresorům a zároveň nabízíme podporu obětem.



2.2.2 Bossing

Adam je studentem prvního ročníku na vysoké škole a má předmět vedený uznávaným profesorem. Od začátku semestru používá Adama jako ukázkou špatného studenta pro ostatní studující. Jeho neúspěchy při cvičeních zveličuje. Pokud naopak Adam odpoví dobře, žádného hodnocení se nedočká, případně je dílčí úspěch přisuzován jiným vlivům jako náhoda, opisování apod. Když se Adam hlásí, nikdy ho nevyvolá, když naopak neexistuje žádný dobrovolník, který by chtěl zodpovědět dotaz pana profesora k probírané látce, je Adam vždy vybrán, ať „se ukáže.“ Pan profesor vše říká s humorem a nadšátkou, ale Adam se pod jeho stálým tlakem cítí nekomfortně, byť navenek se stále tváří neúčastně.

Tato situace je možná méně výrazným příkladem **bossingu mezi studentem a vyučujícím na vysoké škole**. Profesor využívá svého postavení a autority k opakovanému ponižování, ignoraci a diskriminaci Adama. Přestože tak činí rádoby v legraci nebo s odvoláním na snahu poskytnout konstruktivní zpětnou vazbu, jedná-li se o opakované jednání, které prezentuje Adama jen v tom špatném světle, způsobem, který je pro něj dehonestující, je toto jednání považováno za bossing.

Martin je mladý vědecký pracovník na vysoké škole a pracuje na výzkumném projektu pod vedením své nadřízené, profesorky. Profesorka využívá své autority a postavení nadřízené k tomu, aby ponižovala a zneužívala Martina. Neustále kritizuje Martinovu práci bez objektivních důvodů a upírá mu uznání za jeho úspěchy. Snaží se také izolovat Martina od ostatních kolegů tím, že ho nezahrnuje do důležitých rozhodnutí nebo schůzek. Profesorka také přetěžuje Martina nadměrným množstvím úkolů a nereálnými termíny, které se často netýkají ani jemu svěřené činnosti a které Martin nemůže efektivně splnit. Navíc ho často vyhledává i mimo pracovní dobu s neustálými dotazy a příkazy. Tento neustálý tlak a ponižování způsobuje, že se Martin cítí vyčerpaný, frustrovaný a bezmocný.

Tato situace je příkladem **bossingu na pracovišti**. Profesorka využívá svého postavení nadřízeného k opakovanému ponižování, izolaci a přetěžování Martina.

Co je bossing?

Bossing v mnohém navazuje na výše diskutovaný mobbing a je definován jako šikana nebo hrubé chování ze strany vedoucí osoby vůči osobě podřízené. Ve vysokoškolském prostředí se může rovněž nerovný vztah projevit ve vztahu školitel/ka – studující, vyučující/ studující apod. Jde o chování vedoucí osoby, které poškozuje podřízenou osobu před ostatními vyučujícími nebo studujícími, znesnadňuje či znemožňuje jí práci/vzdělávání a svou snahu postupně stupňuje. Mezi základní příčiny bossingu patří např. negativní vlastnosti vedoucích osob, strach o pracovní pozici, často i žárlivost na schopnou, vzdělanou podřízenou osobu, která může být pro stávající/ho vedoucí/ho konkurencí.

Jak rozpoznat bossing?

Z podstaty vztahu mezi osobou vedoucí a podřízenou je zřejmé, že ne každé jednání, které podřízená osoba považuje za nepříznivé či nějakým způsobem negativní, je možné označit za bossing. Vedoucí osoba vystupuje vůči podřízené osobě jako autorita s vyššími kompetencemi a její rozhodnutí mezi podřízenými osobami mnohdy nemusí být populární. Pakliže je nepříznivost chování vedoucí osoby vůči podřízené osobě racionálně opodstatnitelná, o bossing s vysokou pravděpodobností nejde.

Abychom mohli hovořit o bossingu, je podmínkou, že jednání probíhá pravidelně po delší dobu. Nejedná se tedy o žádnou jednorázovou akci ani o prostý konflikt, ale o cílené a dlouhodobé útoky. Vždy ovšem záleží na intenzitě v nepříznivosti chování, tj. intenzivnější míra nepříznivého jednání jde ruku v ruce s kratší délkou trvání a méně častou periodou.

Bossing tedy představuje například:

- záporný přístup, arogantní chování, verbální útoky, zesměšňování před kolegy/studujícími, ponižování, posmívání, ironické poznámky, podceňování, nekomunikování, ignorace, pomlouvání a hanobení dobré pověsti včetně rodiny dané osoby, pronásledování, obviňování
- nedocení práce, neoprávněná kritika, nepřiměřené trestání a bezdůvodné postihy, probírání drobných chybiček, které jsou u ostatních přehlíženy, neustálé přerušování při mluvení, nemožnost vyjádřit svůj názor nebo navrhnout své návrhy
- vytváření překážek, zabraňování přístupu k informacím např. od nadřízených, které vede k neinformovanosti, vytváření sociální izolace, záměrné sabotování nebo omezování výkonu práce
- přisvojení si práce podřízené osoby

- zadávání nesplnitelných nebo ponižujících pracovních úkolů, zadávání příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený/á kvalifikaci nebo jsou technicky nebo časově nesplnitelné), zadávání úkolů mimo pracovní dobu i v době odpočinku
- dohlížení na podřízenou osobu bez jejího vědomí s úmyslem ublížit, přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, přemíra přesčasů
- různé naschvály (odebrání kancelářských potřeb), neschválení dovolené
- zastrašování, bezdůvodné vyhrožování výpovědí/neudělení zkoušky/zápočtu, vyhrožování fyzickým násilím, sexuální obtěžování

Dopady bossingu

Podřízená osoba, která je šikanována nadřízenou osobou, se může obávat danou situaci řešit. Může mít pocit, že se s vedoucí osobou o daném problému a jejím chování hovořit nedá. Pokud není konflikt řešen již v úvodu, bude se stupňovat, šikanovaná podřízená osoba bude v první fázi cítit trpkost a zklamání a nadřízená osoba zaujme ještě kritičtější a agresivnější postoj. V druhé fázi nastává psychický teror a útoky proti podřízené osobě jsou již cílené. Psychický tlak se stupňuje a podřízená osoba je čím dál zranitelnější. Projevy jsou patrné již i na zdravotním stavu, klesá sebedůvěra, snižuje se pracovní výkon, zvyšuje se absence, stres, chybovost, úrazovost, dostavuje se úzkost, podráždění, útočnost, zhoršený spánek, nechutenství a první projevy psychosomatických onemocnění. Nejzávažnějším výsledkem může být i sklon k sebevraždě. V této fázi se může i okolí k podřízené osobě chovat negativně, protože nechápe změny, které u ní nastávají. Nejčastějším řešením pro podřízenou osobu je pak odchod ze zaměstnání nebo ze školy.

Jak se bossingu bránit?

Řešte již první příznaky bossingu. Při včasném řešení je možné využít méně formální osobní přístup. Vzniklé škody jsou většinou v menším rozsahu a dají se snáze napravit. Vztahy mezi oběma stranami jsou sice ohrožené, ale ne nevratně poškozené. Pokud už je osobní přístup nemožný s ohledem na nefungující kolegiální vztah, zvolte raději písemnou formu a svůj podnět směřujte k nadřízené/mu osobě, která se bossingu dopouští, případně zvolte řešení přes personální oddělení nebo

Než přistoupíte k řešení situace (ať už písemnou nebo osobní formou), je nezbytné soustředit všechny konkrétní podložené informace, které máte a o kterých se domníváte, že jsou formou bossingu. Můžete do nich začlenit i své osobní pocity a případně svědky události.

Šikana na pracovišti nebo v rámci studia obvykle nebývá tak nenápadná, jak si její strůjce myslí. Proto jste-li obětí bossingu, pravděpodobně si toho již všimlo i vaše okolí. Snažte si mezi nimi najít spřízněnou duši a vysvětlit jí svou situaci. Najít pochopení u dalších osob vám nejen psychicky výrazně uleví, ale můžete se z jejich strany dočkat i zastání. V jednání poté nevyčítejte, neobviňujte, jednejte vstřícně, klidně a věcně.

2.2.3 Staffing

Co je staffing?

Staffingem rozumíme šikanu na pracovišti, které se dopouštějí podřízení na nadřízených. V akademickém prostředí pak takto můžeme označovat šikanu, které se dopouštějí studující na vyučujících. K nejčastějším projevům staffingu můžeme zařadit např. záměrné neplnění zadaných úkolů, šíření pomluv, zatajování klíčových informací. Při vzdělávání pak nejčastěji vidíme vyrušování při výuce tak, aby byl znemožněn výklad, zesměšňování vyučujících, různé nevhodné žertíky, ale i vulgární vyjadřování, urážení a zastrašování.

Následky staffingu a jak jim čelit

Následky staffingu jsou velmi podobné jako u ostatních typů šikany na pracovišti, resp. v akademickém prostředí. Asi nejvýrazněji při něm ale hrozí snížení výkonu celého kolektivu. V práci i při výuce bývá chaos, snižuje se efektivita komunikace, soustředění na práci, což má vliv na množství i kvalitu, resp. chybovost odvedené práce. Nadřízení nebo vyučující bývají pod enormním psychickým tlakem, což má vliv na jejich psychické i fyzické zdraví.

Staffing svým způsobem vyznívá jako nejjednodušeji řešitelná forma šikany na pracovišti, ale není tomu tak. Šikanování se často obávají požádat o podporu své nadřízené, aby nebyli vnímáni jako neschopní. Opatření, která proti šikaně ve svém týmu (studijní skupině) sami zavádějí, jsou stejně jako ostatní jejich opatření přehlížena či znevažována, takže pozbývají funkčnosti. Obět' se navíc dostává do spirály psychického tlaku, kdy šikanující si dovolují stále více a šikanovaný/á je stále hůře schopna/tomuto čelit.

Čelit staffingu je třeba hned od prvních počátků možného výskytu. Nadřízení i vyučující by neměli přehlížet první příznaky staffingu spojené s posměšky za jejich zády, pomlouvání nebo sabotování zadaných úkolů. Již v této fázi je nutné zasáhnout, aby nedošlo k prohloubení problémů.

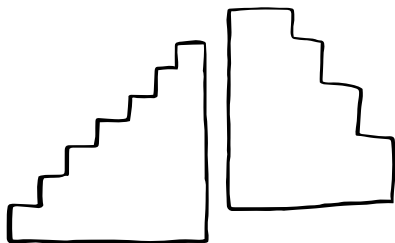


Jednoznačně se vymezte proti toxickému chování podřízených nebo studujících a naopak, snažte se podpořit prostředí vzájemné spolupráce, podpory a důvěry. Se svými podřízenými či studujícími mluvejte otevřeně. **Pojmenujte věci, které se vám nelíbí a které nechcete tolerovat.** Pokud chcete adresně poukázat na něčí nevhodné chování, udělejte to v rozhovoru jeden na jednoho. Na rozhovor se dobře připravte (zvažte i konzultaci u mentora či kouče) a důsledně trvejte na změně chování.

Pokud si chováním vašich podřízených či studujících nejste jisti, zvažte uspořádání spokojenostního dotazníku, který vám umožní získat velmi dobrou zpětnou vazbu o náladě v týmu a pomoci identifikovat problémy, na kterých pak společně můžete pracovat.

2.2.4 Diskriminace

Podíváme-li se na diskriminaci očima antidiskriminačního zákona, pak zjistíme, že všechna výše uvedená jednání je možné podřadit pod diskriminaci jako takovou. Právem na rovné zacházení se totiž rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon, kdy za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obecně tedy diskriminaci můžeme chápat jako jednání, při kterém dochází k rozdílnému jednání s osobami, ať již v pozitivním nebo negativním smyslu. Obecně je diskriminační jednání zakázáno, a to zejména z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. **Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.**



2.3 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou zobecněné názory či předsudky o vlastnostech, charakteristikách či společenských rolích, jež údajně jsou nebo by měly být vlastní ženám a mužům. Součástí je zároveň striktně binární vnímání těchto vlastností (feminita vs. maskulinita). Mohou se však týkat i jiných pohlaví.

Příklady genderových stereotypů:

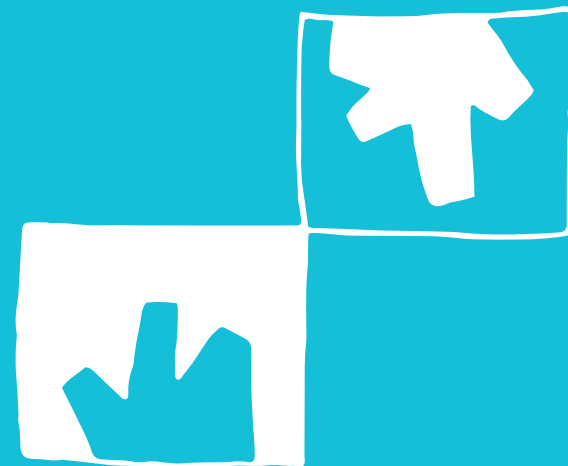
- muži jsou silní a agresivní, zatímco ženy jsou jemné a citlivé
- muži jsou lepší v technických a matematických oborech, zatímco ženy jsou lepší v oblasti péče a komunikace
- muži jsou přirozeně vůdčí a dominantní, zatímco ženy jsou spíše pasivní a submisivní
- muži mají být zodpovědní za finanční stabilitu rodiny, zatímco ženy mají být zodpovědné za domácnost a péči o děti
- muži mají být aktivní a sportovně založení, zatímco ženy mají být pečovatelské a zájmy jako móda a kosmetika jsou pro ně typické

Tyto stereotypy ovlivňují naše vnímání rolí dle pohlaví a mohou mít negativní dopad na genderovou rovnost, sebevědomí a možnosti jednotlivců. Důležité je si být vědom/a těchto stereotypů a pracovat na jejich překonání, aby byla dosažena rovnost a možnosti pro všechny bez ohledu na pohlaví. Genderové stereotypy jsou nebezpečné, neboť mohou v důsledku vést k diskriminaci a omezení možností mužů a žen rozvíjet svůj osobní talent a schopnosti, vykonávat profesní kariéru či svobodně rozhodovat o svém životě.

Genderové stereotypy jsou protiprávní, pokud vedou k porušování lidských práv a svobod. Přestože se týkají všech pohlaví, negativní dopad vnímáme více u žen. Typicky se projevuje např. v rozdílném odměňování mužů a žen za stejnou práci (tzv. gender pay gap), v menším zastoupení žen v řídicích funkcích (fenomén tzv. skleněného stropu, tj. neviditelné bariéry, která oficiálně neexistuje, ale zneužívá genderové či rasové předsudky k zamezení kariérního postupu či v dosažení vedoucích a společensky významných funkcí či v rozdělení povinností při péči o dítě a domácnost). U mužů naopak podporují tlak na typicky „mužské“ chování a role vnímané prizmatem stereotypizované maskulinity (např. muž – živitel rodiny, „chovej se jako chlap“).

Na vysoké škole se koná prezentace různých kariérních možností pro studující. Přednášející, který je zástupcem zaměstnavatele, začne popisovat technická a inženýrská povolání jako vhodná především pro muže. Přitom vyzdvihuje atributy jako „tvrdost“, „síla“ a „technická zručnost“, které uvádí jako typicky mužské. Naopak, profesionální kariéry v oblasti péče o lidi, jako je zdravotní péče nebo sociální práce, prezentuje jako vhodné především pro ženy, zdůrazňuje „citlivost“, „empii“ a „starostlivost“, které považuje za typicky ženské vlastnosti.

Tímto přístupem se šíří genderový stereotyp, který předpokládá, že muži jsou vhodnější pro technické obory a ženy pro obory spojené s péčí. Tím se omezuje výběr studentů a studentek a podporuje se tradiční rozdělení pracovních rolí podle pohlaví. Studenti a studentky, kteří jsou přítomni prezentaci a nevhovují předpokladům tohoto stereotypu, se mohou cítit zahanbeně a může to mít vliv na výběr studijního programu.



Proč jsou škodlivé a jak jim předcházet?

Ve vzdělávacím systému a na pracovišti se obvykle s genderovými předsudky setkáváme u oborů, jež jsou tradičně spojeny s určitým pohlavím (např. technické obory jsou prezentovány jako nevhodné pro ženy, kdy je jim naznačováno či otevřeně sdělováno, že v nich neobstojí ve srovnání s muži, neboť ženy nemají předpoklady pro matematiku apod.). Důsledkem je vytváření uměle genderově homogenního prostředí, jež je skrytě či otevřeně vůči druhému pohlaví diskriminační a hostilní. To vede zástupce diskriminovaného pohlaví k „preventivnímu“ vyhýbání se těmto oborům. Nerovné prostředí se tedy nadále prohlubuje a zakonzervovává, což vede k negativním celospolečenským následkům a ekonomickým dopadům. Muži se s obdobným chováním mohou například setkat při studiu oboru Všeobecná sestra. Přestože jsou genderové stereotypy formálně odsuzovány, nejsou považovány za velký problém, a proto jsou společností často přecházeny. Používá-li je vyučující, vyvolávají u diskriminovaných studujících pocity ponižení a bezmoci, neboť na jejich schopnosti je nahlíženo jen skrze pohlaví. Často jsou také důvodem bariéry mezi generacemi, neboť starší generace je vnímá více jako jakousi tradici (nevědomý předsudek), zatímco mladší generace jako zásah do vnitřní integrity, čímž ve skutečnosti opravdu jsou.

Zodpovědný vyučující by se měl genderovým stereotypům a s nimi spojeným předsudkům vědomě bránit, což není vždy jednoduché. Vzhledem k hluboké zakořeněnosti genderových stereotypů ve společnosti (i v nás samých) je dokonce těžké je i jen rozpoznat, neboť jsme s nimi konfrontováni prakticky denně v pop-kultuře, médiích, reklamě i literatuře. Bývají „skryty“ za rádoby humorné poznámky či „nevinné“ nebo „lichotivé“ komentáře, často v kontextu, kdy se nejví jako problematické, což je zejména typické pro genderově homogenní prostředí. Mohou mít ale také podobu otevřeně hostilních verbálních projevů, či sexistických „nechtěných“ či „nevědomých“ projevů vycházejících ze společensky zažitých představ o chování a preferencích jednotlivých pohlaví, jež se promítají také do komunikace. Ve výuce a obecně v jakékoliv komunikaci je vhodné vyhnout se i na první pohled „nevinným“ genderově stereotypním obrátům jako např.:

- postavit se k něčemu jako chlap
- pochlapit se
- zmužilý/zženštilý a podobným výrazům odrážejícím genderové předsudky (mužský – silný, statečný vs. ženský – slabý, zbabělý)
- nebýt hysterka
- dělat herečku/nebýt baba

Obecně platí, že dobrou prevencí před genderovými stereotypy je genderově diverzní prostředí vedoucí přirozeněji k používání inkluзивního či genderově neutrálního jazyka. Je na vyučujících i studujících, aby se společně snažili vytvářet inkluзивní, rovné a přívětivé prostředí ke všem.

2.4 Genderově citlivá komunikace a oslovování

Genderově či inkluзивní oslovování

Během přednášky profesor v oboru psychologie hovoří o významu vůdčích rolí ve firemním prostředí. Při popisu příkladů úspěšných manažerů používá výhradně mužská zájmena a podstatná jména, jako například „dobrý manažer,“ „odvážný lídr“ a „průkopník v oboru“. Přitom opomíjí příklady úspěšných ženských manažerek a jejich přínos v podnikání.

Tímto způsobem se používáním jazyka vylučují nebo marginalizují ženy a podporuje se představa, že vůdčí role jsou vyhrazeny pouze mužům. To může mít negativní dopad na studentky, které by mohly být ovlivněny pocitem, že nemohou mít významnou roli v oblasti vedení a managementu.

Důležité je, aby vysoké školy a jejich vyučující byli citliví k genderovým otázkám a používali inkluзивní jazyk, který zahrnuje všechny studující bez ohledu na pohlaví. To znamená používat obecná označení (např. „dobrý manažer/manažerka“), uvádět příklady obou pohlaví a aktivně podporovat rovnost a rovné příležitosti pro všechny studující.

Genderově/inkluзивní oslovování?

Pod pojmem inkluзивní jazyk si můžeme představit snahu o sociální inkluzi i genderovou rovnost. V praxi se však můžeme setkat s pojmy jako genderově neutrální/senzitivní/vyvážený jazyk nebo inkluзивní jazyk. Inkluзивní jazyk by tedy měl být nesexistický, senzitivní, neutrální a genderově vyvážený. Vyznačuje se používáním slov, která nejsou považována za diskriminující, ponižující, pejorativní či urážející.

Upřednostňuje používání genderově neutrálních pojmenování: studující, vyučující, pracující atd. Cílem takového jazyka je snaha o zdůraznění rovnosti. Je třeba respektovat způsob, jakým si lidé přejí být oslovováni. Velmi snadno může dojít k tzv. misgenderingu (použití špatných rodových zájmen a oslovení). Nejsme-li si jistí, můžeme se jednoduše zeptat, jaká zájmena daná osoba preferuje. Takový dotaz můžeme položit jednotlivci soukromě, celé skupině přímo nebo pomocí formuláře. Jednotlivá zájmena pak mohou být uvedena např. na prezenční listině.



Kromě zájmen on/ona patří do neutrálního způsobu vyjadřování také tzv. onikání (způsob oslovení jedné osoby pomocí 3. osoby množného čísla). Podobně jako anglické they/them může být v češtině použito oni/jejich/jim pro oslovení jedné osoby. Do inkluzivního jazyka se pak řadí také vyloučení národnostních hanlivých oslovení: Čobol – Slovák; Němčour – Němec; Rusák – Rus) a rasová rovnost (Cikán – Rom), kritika tzv. „ageismu“ (znevýhodnění na základě věku) či tzv. „ableismu“ (znevýhodnění na základě zdravotního handicapu: vozíčkář – handicapovaný/zdravotně znevýhodněný).

Implementace a mechanismy

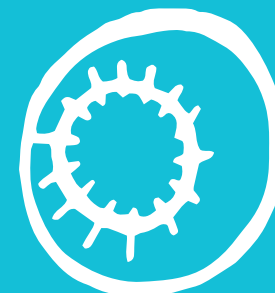
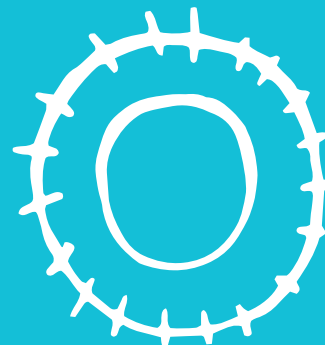
V českém jazyce je mužský rod považován za zástupný, a tudíž může označovat jak muže, tak ženy. Toto tzv. generické maskulinum je, narozdíl od feminina, definováno jako nepříznačné čili neutrální. Podle gramatických pravidel se čeština také řídí předností maskulina (Studenti a studentky se zúčastnili exkurze.). Jakým způsobem je možno přispět k používání inkluzivního jazyka?

- je-li to možné, nepoužívat pouze generické maskulinum
- používáním úplného či alespoň parciálního zdvojení tvarů (člen, členka, senátor – senátorka) v závislosti na typu textu či projevu
- namísto jednotného čísla využít množného čísla (student – studující)
- v písemné podobě existuje několik možností, a to úplné rozepsání obou tvarů (kolegyně a kolegové) či použití různých znaků; vsoučasné době se v českém jazyce pro signalizaci alternativ nejčastěji používá lomítko (student/ka); setkat se však můžeme také se závorkami (policist(k)a) či hvězdičkou; hvězdička neboli asterisk, by měla symbolizovat zahrnutí celého spektra genderových identit (student*ka)

V rámci implementace je vhodné zohledňovat genderově vyvážený a inkluzivní jazyk na všech komunikačních úrovních – komunikace vnější i vnitřní, formální a neformální, emailová, na sociálních sítích i webových stránkách.

Dopady genderově nesenzitivního oslovování

Jazyk je živý organismus, který se mění zároveň se společností a odráží její stav, a tudíž postoje, chování a způsob vnímání reality. Používání genderově vyváženého a inkluzivního jazyka není pouze záležitostí tzv. politické korektnosti, ale slouží k potlačování genderových stereotypů a genderově podmíněné diskriminace, přispívá k rovnosti a vzájemnému respektu. Není-li genderové oslovování respektováno dle přání jednotlivců, zejména těch nebinárních či trans osob, může dojít k posílení tzv. genderové dysforie (v této souvislosti negativních pocitů ohledně svého těla a sociálního vnímání).



3. Rizikové situace v oblasti sociálního bezpečí na akademické půdě

3.1 Zkoušení a konzultace

Popis problémové situace

Zkoušení a konzultace probrané látky patří mezi základní vzdělávací nástroje. Jejich rizikovost je spojena především s individuálním (jeden na jednoho) zkoušením nebo konzultací. Tedy prostředím, které je hůře zaznamatelné či objektivně hodnotitelné nezávislým pozorovatelem. K problematickému chování a jednání může docházet na obou stranách, např. zesměšňování úrovně znalostí zkoušených osob (to přeci znají i žáci základní školy), užívání genderových stereotypů (ženy patří k plotně, ne do vědy), citové vydírání ze strany zkoušených (nemohl jsem se dostatečně připravit, protože ...).

Je třeba apelovat zejména na vyučující, aby maximálně standardizovali své chování při zkoušení a konzultacích, neboť právě jejich chování utváří u studujících i do budoucna určitý morální standard, podle kterého následně jednají. Jedná-li vyučující se studujícími bez dostatečného respektu, je pravděpodobné, že toto budou i studující do budoucna považovat za běžný přístup.

Standardní (očekávaný a sociálně bezpečný) průběh

Zkoušení: V rámci zkoušení studující i vyučující zachovávají profesionální přístup a soustředí se pouze a výhradně na účel zkoušky, tedy ověření, že studující disponuje dostatečnými znalostmi. Profesionální přístup neznamená nezbytně nutně formální přístup. Studující často ocení přátelské a kolegiální prostředí, je však naprosto nezbytné, **aby nebyla překročena hranice sociálního bezpečí tak, jak je definována v**

To znamená, že zkoušející:

- vypisuje zkuškové termíny tak, aby se jich mohlo vždy účastnit více studujících
- zkouší předem definovanou formou, která je stejná či obdobná pro všechny studující s výjimkou upravených podmínek pro studující se specifickými potřebami
- preferuje písemnou formu zkoušení, která umožní objektivnější posouzení výkonu (není diskriminující) a je bezpečnější (snižuje riziko zneužití, obtěžování, manipulace apod.)
- pro ústní zkoušení preferuje variantu, kdy je při zkoušení přítomen nejen zkoušený studující, ale i další studující, zkoušející apod.



- v případě, že v daném termínu je přihlášen pouze jeden studující, přizve ke zkoušení další osobu
- pokud nelze zajistit přítomnost alespoň jedné další nezávislé osoby při zkoušení, zkoušení neprobíhá za zavřenými dveřmi
- během zkoušení se drží zkoušené oblasti
- komunikuje s respektem ke studujícím (včetně nonverbální komunikace, dodržení časového harmonogramu zkoušení, adekvátního oblečení apod.)
- hodnotí studující jak formou známky (resp. dle požadavků na daný předmět v popisu předmětu v informačním systému OU), tak formativně, kdy zkoušející jednoznačně zdůvodní své hodnocení.

Studující:

- se v rámci zkoušky chová k vyučující/mu s respektem, což projevuje nejen na úrovni komunikace, ale také tím, že se na zkoušku dostaví včas, je adekvátně připraven/a, vhodně oblečen/a, není pod vlivem omamných či psychotropních látek včetně alkoholu, neprojevuje se vulgárně apod.
- v rámci zkoušení se zaměří pouze na oblasti spojené se zkoušenou látkou
- nevyvíjí tlak na vyučující/ho ve smyslu změny termínu zkoušky, změny zkušební otázky či zmírnění hodnocení
- během zkoušení dodržuje nastavená pravidla
- akceptuje osobní prostor vyučující/ho a nevytváří rizikové situace.

Konzultace: U konzultací lze přiměřeně aplikovat výše zmíněná pravidla pro zkoušení. Pro větší předvídatelnost průběhu konzultace je vhodné, aby vyučující předem informoval/a studující o tom, jak konzultace probíhají, stanovil/a pravidelný čas a místo konzultací. Konzultace mimo vymezené prostory (kancelář, učebna) a v časech mimo pracovní dobu by zkoušející vůbec neměl/a poskytovat. Ke sjednání konzultace by jak studující, tak vyučující měli vždy použít svůj institucionální email nebo univerzitní online platformy. Studující by měli konzultace využívat pouze v případech, kdy se z jejich strany jedná o nedostatečné pochopení nebo procvičení konkrétní látky vyučované danou/ným vyučující/m. Měli by být schopni jasně formulovat své požadavky a vždy se striktně držet tématu konzultace.

Jak rozpoznat nevhodné chování

- komunikace probíhá jinak než oficiální cestou a s použitím jiných komunikačních platforem
- pro zkoušení či konzultaci je navrženo/vybráno nevhodné místo a čas

- v rámci konzultace/zkoušky jsou dotazy směřovány i do jiných – často osobních – oblastí, než je jejich předmětem
- je snaha nezanechat o konzultaci žádnou stopu či dohledatelný záznam
- o konzultaci/zkoušce není informován nikdo s výjimkou jejich přímých účastníků

3.2 Výuka a zkoušení mimo prostory Ostravské univerzity

Petra je studentkou vysoké školy a účastní se lyžařského výcviku, který je organizován mimo prostředí školy. Během výcviku si začne vyučující doktorka s Petrou tykat, což je na začátku v pořádku. Avšak postupně se její chování stává přehnaně familiární a překračuje profesionální rámec. Doktorka začne Petru oslovovat přezdívkami, které jsou jí nepříjemné. Dále se jí začne nadměrně dotýkat na místech, jako jsou záda, ramena nebo boky pod záminkou korekce jejího postavení při lyžování. Doktorka také začne nevhodně komentovat Petřin vzhled a dotazovat se na osobní život. Petra se cítí nekomfortně. Neočekávala, že by se takto měl výcvik odehrávat, ale zároveň neví, jestli toto není běžný standard a jestli nebude ostrakizována ostatními studujícími nebo doktorkou, pokud se proti tomuto chování ohradí. Tato situace je příkladem obtěžujícího chování vyučující vůči studentce při lyžařském výcviku mimo prostory školy. Doktorka překračuje hranice profesionality a vytváří nepříjemné a ponižující prostředí pro Petru.

Popis problémové situace

Všechny vzdělávací aktivity, které probíhají mimo standardní výukové prostory OU, mohou být teoreticky považovány za více rizikové, neboť probíhají často méně formálním způsobem než tradiční výuka na akademické půdě. Přesto patří k důležitým a často nenahraditelným formám výuky a není vhodné je cíleně eliminovat.

Mimo akademickou půdu by neměly probíhat individuální konzultace či jiné formy individuální výuky. Není-li to však možné zajistit jinak, měl/a by vyučující pečlivě zvážit a navrhnout vhodnou formu, která bude akceptovatelná pro studující. Primárně by měl/a zvážit možnost online setkání. Skupinová výuka již není tak problematická, ale i přesto je třeba, aby vyučující zvolil/a pro studující akceptovatelné prostředí.

Při individuální i při skupinové formě výuky mimo akademickou půdu je třeba si uvědomit, že i zde by měl standard výuky a respektující přístup ke studujícím zůstat zachován. Také studující by si měli uvědomit, že i tato forma studia je součástí jejich studijních povinností a očekává se od nich stejná míra zapojení do vzdělávacích aktivit,



respektujícího chování vůči ostatním studujícím i vyučujícím jako při běžné výuce. Asi nejrizikovějším prostředím spojeným s výukou mimo akademické prostory OU jsou vícedenní výjezdy, které zahrnují kromě vzdělávacích povinností také další aktivity a osobní volno, které nezřídka tráví vyučující se studujícími. Zde je nutné apelovat na všechny zapojené, že i v době osobního volna není možné překročit hranice dané vztahem vyučující/studující.

Prevence a doporučení

V předpisech a dokumentech OU nenacházíme specifikaci toho, jak by konzultace mimo prostředí OU měla vypadat. V těchto případech je nutné dodržovat alespoň následující pravidla:

- pokud možno předcházet jakékoliv konzultační činnosti mimo prostředí OU
- obecně vzato musí chování vyučujících i studujících vycházet z Etického kodexu OU a být v souladu s etickými pravidly
- v případě organizace akcí, které vyžadují pohyb studujících mimo prostředí OU, je nutné dodržovat pravidlo zdržovat se ve veřejných prostorách a nikdy ne individuálně s jedním studujícím v soukromých prostorách
- pokud je nutné realizovat konzultaci mimo OU nebo mimo konzultační hodiny v nestandardní dobu, přebírá vyučující plnou zodpovědnost za její průběh a přijímá riziko zneužití této situace vůči jeho/její osobě; je-li to možné a je tento typ konzultace nevyhnutelný, jsou doporučenou platformou oficiální univerzitně užívané komunikační prostředky pro online konzultaci (např. email, MS Teams, ...)

3.3 Výjezdy mimo pracoviště

Lucie je zaměstnankyní univerzity a účastní se konference, jejíž součástí je pracovní večírek. Během večírku se její nadřízený chová velmi přátelsky a je Lucii neustále nablízku. Lucie je zpočátku potěšena, protože v práci si jí příliš nevšímá. Když se Lucie začne bavit s jinými účastníky večírku nadřízený se snaží neustále Lucii přiblížit a přitáhnout její pozornost, až je to Lucii nepříjemné. Nadřízený se Lucie neustále dotýká, objímá ji bez jejího souhlasu a snaží se neustále o její pozornost. Když se Lucie snaží této pozornosti uniknout, nadřízený Lucii pronásleduje během celého večírku a snaží se ji izolovat od ostatních kolegů tím, že vstupuje do jejich hovorů nebo ji opakovaně odvádí k tanci. Nadřízený také vyslovuje nevhodné narážky na její vzhled. Lucie se cítí nepohodlně a ohroženě v důsledku tohoto nevhodného chování, protože se nemůže volně pohybovat, komunikovat s ostatními a cítí povinnost se svému nadřízenému věnovat, ač by raději trávila večer s jinými kolegy/němi.

Popis problémové situace

Nefornální prostředí, ve kterém se konají adaptační kurzy, exkurze, pracovní porady a večírky konané mimo univerzitní prostory, může zúčastněné vést k dojmu, že zde neplatí stejná pravidla jako na univerzitě. Účastí na terénní exkurzi, adaptačním kurzu nebo na výjezdní poradě však vyučující, studující ani zaměstnanci/kyně nerezignují na pravidla daná Etickým kodexem OU a dalšími závaznými dokumenty OU. Obě skupiny by se měly v maximální míře snažit o zachování morální integrity a svým chováním nepřispívat ke vzniku situací, které narušují sociální bezpečí. Vyučující nebo jiné osoby odpovědné za vedení kurzu či výjezdního pracovního setkání by měli veškeré své jednání odvozovat od faktu, že jsou vázáni vnitřními předpisy OU. Stejně tak studující a zaměstnanci/kyně jsou povinni jednat v souladu s vnitřními předpisy OU. Odchýlením od výše uvedeného mohou nastat situace narušující sociální bezpečí.

Rizikové situace

- konzumace alkoholu a návykových látek
- nepřiměřený fyzický kontakt (neopodstatněné nebo předem neavizované doteky, detailně vysvětleno v sekci „Doteky“)
- osobní/intimní témata rozhovoru (dotazy na partnery, sexuální orientaci, ...)
- přítomnost vyučující/ho se studující/m nebo nadřízeného/ou a podřízeného/ou o samotě v soukromém prostoru (pokoj, umývárna atp.)
- nevhodně zvolená aktivita vzhledem ke složení účastníků akce, aktivita vylučující některé účastníky z kolektivu, např. fyzická náročnost, zraňující téma diskuze, sauna...

Doporučení

- vyhnout se konzumaci alkoholu a návykových látek; vyučující i vedoucí zaměstnanci/kyně by měli/y brát v potaz, že v případě užívání těchto látek po skončení pracovní doby mají stále morální odpovědnost jednat v souladu s pravidly sociálního bezpečí a jsou i nadále odpovědnou autoritou
- pokud je nutný fyzický kontakt mezi vyučujícími a studujícími nebo mezi zaměstnanci/kyněmi a jejich nadřízenými, případně mezi vyučujícími navzájem nebo mezi studujícími navzájem, je vždy nutné toto předem oznámit a vysvětlit potřebu kontaktu; každý má mít možnost doteky, které nejsou nezbytně nutné, neakceptovat.
- za nevhodná lze považovat intimní témata, sexualizovaný podtext a narážky, sdílení materiálů se sexualizovaným obsahem (fotky, videa), otázky na politické názory, náboženské vyznání apod.



- pokud je nutná nebo nevyhnutelná přítomnost vyučující/ho a studující/ho o samotě, pak má vyučující plnou zodpovědnost za průběh situace a bere v potaz její možné zneužití vůči jeho/její osobě; totéž platí u nadřízené/ho a podřízené/ho zaměstnance/kyně
- každá aktivita by měla být plánována s respektem k fyzickým omezením účastníků; v případě citlivých témat diskuze v rámci programů je vhodné předem upozornit na dané téma a umožnit těm, pro které je téma příliš zraňující/osobní, aby se diskuze neúčastnili

3.4 Doteky na pracovišti nebo ve výuce

Karel je studentem hry na housle a má vyučujícího, který ho vede ve výuce. Během jedné výukové lekce koriguje vyučující Karlovi polohu pravé ruky a ukazuje mu správný způsob držení smyčce. Přiloží svou ruku na Karlovu pravou ruku, aby ukázal správný způsob držení a tlak smyčce. Karel však tento dotek vnímá jako nevhodný a nepříjemný. Ve skutečnosti je v tomto případě dotek obhajitelný, protože je součástí výuky hry na housle a slouží k ukázání správné techniky. Vyučující se snaží pomoci studentovi zlepšit jeho dovednosti a dosáhnout lepšího hudebního výkonu.

V takovéto situaci je důležité, aby student měl možnost vyjádřit své pocity a obavy ohledně doteku. Vyučující by měl být respektující a citlivý k hranicím a pohodlí studenta. Je vhodné, aby se student o svém vnímání doteku otevřeně poradil s vyučujícím a společně se pokusili najít řešení, které bude respektovat jak studentovo pohodlí, tak i potřebu správného výukového přístupu.

Dotek nesmí nikdy překročit do intimní zóny studujících a zaměstnanců/kyň či být jakýmkoli způsobem „zneužit“. Musíme mít na paměti, že i nepřekročení zóny osobní či společenské (např. podání ruky) může u studujících a zaměstnanců/kyň vyvolávat negativní pocity. Proto je nutné, pokud v rámci výuky přistupujeme ke studujícím nebo v práci k zaměstnancům/kyním a je nutný dotek, vždy dopředu studující/ho nebo zaměstnance/kyni informovat o místě doteku a případně si vyžádat slovní svolení. Dotek vést cíleně pouze na místa, která jsou v rámci výuky či při práci nutná a nese-trvávat s dotekem déle, než je nezbytně nutné.

Je dobré mít na paměti, že studující/podřízení nemusí rozpoznat, zda jsou doteky nutné a vhodně vedeny a mohou se cítit nepříjemně a dané doteky vnímat jako způsob obtěžování. Případně mohou naznat, že to takto musí být a že se musí podřít, což je ale také zdrojem nepříjemných pocitů.

Co bývá důvodem, že „obvyklé“ doteky jsou vnímány nepříjemně:

- obvyčejné podání ruky, které je společenskou záležitostí a které by nemělo být delší než 3 vteřiny, je delší než obvykle (bývá často doprovázeno nepříjemným upřeným pohledem do očí)
- srdečné „poplácání“ po zádech/rameni není ve vztahu vyučující/studující nebo nadřízení/podřízení obvyklé a vhodné
- i přes společenské zóny, které jsou „dovoleny“ k doteku, nemusí být u konkrétních osob ani tyto akceptované a vhodné (př. podání ruky)
- musíme mít i na paměti, že jsou lidé kontaktní (používají ve své neverbální komunikaci četné doteky vůči ostatním a často přesahují jejich intimní zónu) a lidé tzv. distanční, kteří si chrání svůj osobní prostor a také prostor ostatních; při setkání těchto rozdílných osob může nastat konflikt
- musíme myslet rovněž na to, že studující nebo zaměstnanci/kyně mohou pocházet z různých kultur; je nutné tyto multikulturní rozdíly akceptovat, tzn., co je dovoleno u nás, nemusí být akceptováno v jiné kultuře a naopak

Jak se nevhodným dotekům bránit?

Nepříjemnou situaci se pokuste **nejprve řešit neformální cestou**. Lze si tak dobře vymezit hranice v případě, že doteky jsou opakovaně součástí vzdělávacího procesu. Jsou tedy odůvodněné, ale i přesto přesahují hranici vašeho komfortu. I v případě, že doteky nejsou součástí vzdělávání (např. mezi studujícími), je vhodné použít neformální upozornění na nekonformitu s projevenými doteky jako první způsob obrany.

Při neformálním řešení:

- je důležité řešit již první náznaky nevhodného doteku; druhá osoba si nemusí uvědomit, že dotek, který ona vnímá jako „normální“, je pro vás již nepříjemný
- nejjednodušším způsobem je sdělit své pocity osobně přímo dané osobě; pokud byste měli obavu z osobního kontaktu, můžete zvolit písemnou formu s popisem situací, které nastaly a které vnímáte jako nepříjemné/nevhodné
- můžete oslovit i své spolustudující/spoluzaměstnance/kyně, zda dané vnímají stejně; nicméně se může stát, že i když pro vás byl dotek nepříjemný, pro ostatní může být tzv. „normální“; i přesto, že dané vnímáte rozdílně pouze vy, řešte to
- pokud by osoba, které informace sdělíte, vaši žádost neakceptovala nebo jinak devalvovala, je důležité věc řešit formální cestou s jeho/její nadřízeným/ou či prostřednictvím nástrojů **sociálního**



3.5 Neformální a nátlaková komunikace

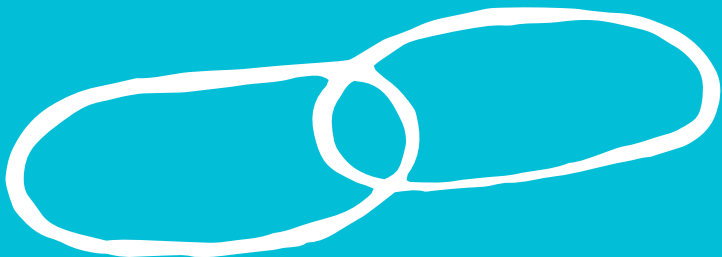
Tomáš je studentem na vysoké škole a přichází na zkoušku. Během zkoušky vyučující, docentka, začne s Tomášem komunikovat neformálně a familiárně a vytváří dojem nadřazenosti. Zatímco on ji oslovuje „paní docentko“, ona ho oslovuje „Tomášku“. Docentka začne také vtipkovat na téma poslední zkoušky, kterou Tomáš neudělal, což Tomáše znejistí a toto chování vnímá jako ponižující. Tomáš se v této situaci cítí nepříjemně, protože vnímá, že docentka nedodržuje profesionální standardy a nevytváří mu prostředí pro spravedlivou zkoušku.

Je důležité si uvědomit, že každý studující má právo na spravedlivé a respektující zacházení. Familiární komunikace ze strany vyučujících může studující znejistit a může to mít vliv například na jejich výkon při zkoušce.

3.5.1 Neformální komunikace (forma, čas)

Kateřina je studentkou na vysoké škole. V průběhu konzultace seminární práce komunikovala se svým vyučujícím v této věci neformálně prostřednictvím sociálních sítí. Kateřině začalo být nepříjemné, že vyučující posílá zprávy i o víkendu a v noci, ale řekla si, že to odevzdáním práce jistě skončí. Po absolvování předmětu však komunikace přes sociální sítě pokračovala a vyučující začal Kateřině posílat soukromé zprávy, které obsahovaly nevhodné a osobní informace a pozvání na různé akce, které nesouvisí se studiem.

Kateřina se cítí nepříjemně a nejistě, protože neví, jak má tuto nevhodnou komunikaci odmítnout, aniž by se dostala do konfliktu s vyučujícím. Nechce narušit vztahy ve škole, ale zároveň si uvědomuje, že taková komunikace je nevhodná a neprofesionální.



Nutnost neformální komunikace?

Neformální komunikace je komunikace, která:

- není řízena předem stanovenými a obecně očekávanými pravidly
- povětšinou neprobíhá na oficiálních univerzitních komunikačních platformách (Email, MS Teams, Moodle), ale spíše je využívána telefonická a online forma (např. SMS, Messenger, Whatsapp, apod.)
- typicky probíhá mimo standardní pracovní (vyučovací) dobu
- velmi často jsou jejím obsahem věci, které nesouvisí s výukou či výkonem povolání

Neformální komunikační prostředky sice univerzita užívá k rozšiřování užitečných informací, které udržují informovanost mezi zaměstnanci/kyněmi či studujícími a rovněž k dobrým vztahům na univerzitě. Začne-li však být využívána jedinci k řešení konkrétních pracovních a studijních záležitostí, stává se velmi často nevhodnou až obtěžující formou komunikace, kdy ukončení takové komunikace není jednoduché a může způsobit nepříjemné následky.

Neformální komunikace může probíhat různými směry. Nadřízený či vyučující mohou oslovit své podřízené či studující a stejně tak to může být naopak. Neformální komunikace probíhá i mezi studujícími či zaměstnanci/kyněmi navzájem, kde je tato forma očekávaná, ale i tak může být pro jednu stranu obtěžující a vždy záleží na míře formálnosti a intimitě sdělení.

Jak se proti neformální komunikaci vymezit?

Pokud vyučující/studující nebo nadřízený/á či podřízený/á:

- vyžadují vaše osobní telefonní číslo nebo profil na sociálních sítích, máte plné právo toto asertivně odmítnout a optimálně nabídnout variantu komunikace, která zahrnuje oficiální univerzitní komunikační platformy
- vás požádá o přátelství na sociální síti, máte právo tuto žádost odmítnout; argumentujte např. tím, že sociální sítě využíváte pouze pro soukromé účely a navrhnete komunikaci přes MS Teams
- vám zasílá informace, které nesouvisí s vaším studiem či pracovními povinnostmi, požádejte ho formou oficiálních univerzitních komunikačních platform o ukončení této činnosti a udržení další komunikace pouze v úrovni profesních, resp. studijních záležitostí
- vám zasílá informace, které jsou velmi osobní či intimní povahy, upozorněte svého/svou nadřízeného/nou na toto jednání a požádejte ho/ji o pomoc s řešením; případně neváhejte využít a vyžádejte si součinnost

kontaktní osoby nebo ombudsosoby

3.5.2 Nátlaková komunikace

Martin pracuje jako projektový manažer. Jeho nadřízený se rozhodl, že chce, aby Martin převzal další projekt, který je velmi náročný a převyšuje jeho kapacity. Chce, aby Martin přijal zodpovědnost za řízení tohoto projektu, ale Martin tento projekt převzít nechce.

Nadřízený využívá nátlak a manipulaci, aby Martina přesvědčil. Pravidelně svolává schůzky s Martinem a dalšími kolegy a vyvíjí na něj silný tlak, aby přijal tento projekt. Používá manipulativní taktiky, jako je vytváření pocitu viny u Martina, že kvůli němu zaměstnavatel přijde o významnou částku peněz, pokud projekt nepřevzme. Také uvádí výhody, které by Martin měl získat, a vytváří dojem, že tímto projektem by se mohl rychleji posunout ve své kariéře. Používá taktiku strachu z možných negativních důsledků pro Martina, jako je negativní hodnocení nebo vliv nepřijetí projektu na výši odměn. Martin ví, že převzetí tohoto projektu přesahuje jeho aktuální kapacity. Cítí se vykořisťován a strachuje se o svou pracovní reputaci a dobré jméno u svých nadřízených.

Co je nátlaková komunikace a jak ji poznat?

Nátlakovou komunikaci můžeme považovat za formu manipulace, tedy snahu o působení na myšlení druhé osoby prostřednictvím nepřátelských taktik. Manipulátor/ka se snaží přesvědčit osobu o správnosti myšlenky, názoru či jednání, které nejsou manipulované/mu vlastní a které by tudíž v danou chvíli nepřijal/a. Manipulátor/ka většinou na začátku jedná tak, aby získal/a u svých „obětí“ sympatie. Často používá své charisma a znalosti slabých stránek partnera/ky v komunikaci. Manipulovaná osoba si často neuvědomuje, že je s ní manipulováno.

Manipulace se dělí na 2 základní typy:

- přímou (nátlakovou), při které se manipulátor/ka snaží vynutit si svou vůli nátlakem; tento typ manipulace používají spíše jedinci, kteří mohou jednat z pozice moci (nadřízení)
- nepřímou (taktizující), kdy manipulátor/ka používá metody, pomocí kterých obchází vědomí druhého člověka; manipulátor/ka vymýšlí metody, jak vymámit z druhých to, co sám/a chce

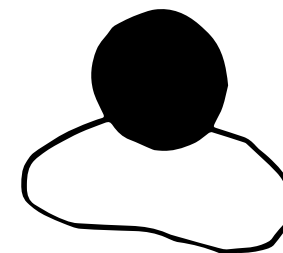
K nátlakové komunikaci může dojít v podstatě kdykoliv. Ve výuce, při zkouškách, konzultacích, poradách, na výjezdech, terénních exkurzích, adaptačních kurzech, při mimoškolních aktivitách apod. Osoba manipulující používá nátlaku ve chvíli, kdy není schopná najít vhodnější motivační prvek než sílu a zastrašování nebo jí toto řešení přijde nejefektivnější.

Použití nátlaku považuje za svou pravomoc. Přestože jeho/její chování je zastrašující, často si ho omlouvá tím, že pouze shrnuje objektivní dopady situace a rozhodnutí nechává čistě na druhé osobě. S tímto faktem pracuje i v případě, že se manipulovaná osoba zpětně rozhodne daný závazek nepřijmout či se jí ho nepodaří naplnit.

Manipulace také zahrnuje tlak na rychlé rozhodnutí manipulované osoby tak, aby byl využit moment překvapení a zkrácena doba možnosti si věci rozmyslet, byť čas pro samotné řešení situace není klíčový. Osoba manipulovaná bývá manipulativním jednáním zaskočena a ztrácí schopnost celou situaci dobře vyhodnotit a vyhnout se tak možným problémům, které jsou spojeny s převzetím závazku. **V jednání si většinou následně uvědomuje, že je manipulována a ztrácí víru v sebe sama (každý mě dostane tam, kam chce).** Je dlouhodobě přetěžována, což se odrazí na jejím psychickém i fyzickém prospívání.

Existuje několik varovných signálů, které by měly být upozorněním na manipulativní komunikaci:

- **Nátlak:** Manipulátor může používat nátlak a vydírání, aby dosáhl svého cíle. Může například použít hrozby, aby vás donutil udělat něco, co nechcete.
- **Nejasnosti:** Manipulátor může používat matoucí a zavádějící informace, aby vás přesvědčil k něčemu, co není v souladu s vašimi hodnotami nebo zájmy.
- **Lichotky:** Manipulátor může používat lichotky a pozitivní zpětnou vazbu, aby získal vaši důvěru a loajalitu.
- **Přehnané emoce:** Manipulátor může přehánět své emoce, aby vás donutil udělat něco, co nechcete. Například může použít pláč, hněv nebo výbuchy, aby vás přesvědčil k něčemu.
- **Gaslighting:** Je forma psychické manipulace a citového zneužívání, ve které se manipulátor snaží zasít pochybnosti v cílovém jednotlivci nebo v členech cílové skupiny, čímž pak manipulované osoby zpochybňují vlastní paměť, vnímání reality a svůj zdravý rozum.





Prevence

V komunikaci se lidé často snaží dosáhnout svého, někdy i za hranicí etiky, cíleným využíváním manipulativních technik. Abychom je dokázali odhalit a chránit se před jejich vlivem, je dobré je alespoň teoreticky znát a vědět, že existují. Případně si osvojit a využívat principy a techniky nenásilné asertivní komunikace:

- **Říkejte toho manipulující osobě co nejmíň.** Čím méně jí o sobě řeknete, tím méně použije proti vám.
- **Nereagujte na nejasně formulovanou žádost.** Manipulátoři svá přání, potřeby a žádosti sdělují zamlženě a nejasně.
- **Dělejte si poznámky.** Zapisujte si všechny důležité výroky a postoje, které manipulátor na vaši adresu směřoval a vše, na čem jste se dohodli. Budete tak mít konkrétní argumenty, až začne couvat, měnit názory či říkat, že tohle určitě nikdy neřekl. Z jednání si pořizujte zápisy, které si oboustranně potvrďte.
- **Odmítejte zprostředkované jednání.** Pokud se manipulátor do něčeho nechce zapojit, snaží se držet si odstup. Když potřebuje vás nebo nějaké informace, použije prostředníka.
- **Bud'te obezřetní vůči lichotkám.** Myslí to se mnou dobře, nebo to jen předstírá? Bohužel to poznáte většinou až časem. Cílem manipulátora je na každého dobře zapůsobit, chovat se sympaticky a přátelsky, nešetřit chválou.
- **Spojte se s ostatními.** Někdy je v jednotě síla a pomůže zejména ve chvílích, kdy si nejsme jisti, na čem jsme. Můžete tak vyvrátit i manipulátorovu techniku, kdy předstírá společné zájmy. Pomůže, že v tom nejste sami.
- **Nezbývá než zasáhnout.** Jednou z nejdůležitějších dovedností při setkávání s lidmi je schopnost jednat asertivně. Zdravě se sebezprosadit. Když budete jednat s manipulátorem, tak se jasně zeptejte: „Má to souvislost s tím, co řešíme?“ nebo: „Vaše otázka nesouvisí s předmětem dnešního jednání. Můžeme se držet bodů programu. Co na to říkáte?“ Mnohdy také stačí, když s úsměvem a chladnou hlavou vyjádříme údiv: „Já tomu vůbec nerozumím – proč mi to říkáte?“ či nereagujete na manipulaci a pokračujete po svém.
- **Nebojte se manipulátora odmítnout.** Když občas něco nebo někoho odmítnete, znamená to, že stanovujete své meze. Neznamená to, že druhého zavrhuje.

4. Co dělat, když už problém vznikne? Kam se obrátit?

Klíčem k sociálně bezpečnému prostředí je zejména prevence, edukace a vytváření zdravých návyků v prostředí univerzity. Cestou k tomuto stavu je dodržování základních pravidel stanovených Etickým kodexem OU, respekt k hranicím každého účastníka, vnímavost, transparentní komunikace a konsenzus.

OU klade důraz na oblast sociálního bezpečí. V této souvislosti vytvořila systém pro řešení sociálního bezpečí, v rámci kterého se každá osoba studující či zaměstnaná na OU může obrátit na kompetentní osoby a je jí zaručena důvěrnost komunikace.

Pojem sociální bezpečí vyjadřuje ideální stav prostředí, ve kterém je chování a jednání všech přítomných přirozeně vedeno principy kolegiality, integrity, rovnosti, respektu, otevřenosti a pozornosti k ostatním a kde jakákoliv forma nežádoucího chování, zastrahování, agrese, šikany, obtěžování nebo diskriminace je považována za nepřijatelnou, a to bez ohledu na to, zda se jedná o studující či zaměstnané osoby.

4.1 Sociální bezpečí na Ostravské univerzitě

Některá specifická doporučení, jak řešit otázky sociálního bezpečí na OU formální či neformální cestou, jsou uvedena u příslušných kapitol tohoto průvodce. Níže je popsán obecný postup řešení podnětů nebo nejasností a souvisejících dotazů formálně a tuto cestu může využít každý studující i zaměstnanec/kyně.

Dopis obtěžující osobě

Jako první krok řešení nevhodného chování ze strany jakékoli osoby na OU doporučujeme tuto osobu oslovit pomocí institucionálního emailu a vysvětlit jí, jak na vás její jednání působí a proč jej vnímáte jako nevhodné. Za tímto účelem je možné použít rovněž formalizovaný dopis. S jeho vytvořením vám mohou pomoci kontaktní osoby. Při osobním setkání nebo dopisem je vhodné druhé osobě sdělit:

- **faktický popis toho, co se stalo**
- **popis toho, jaké dopady na vás události měly**
- **návrh dalšího postupu**

Pokud se vám nepodaří uspět touto cestou, obraťte se na svého/ svou přímého nadřízeného/přímou nadřízenou a konzultujte s ní/m další vhodné kroky.



Řešení prostřednictvím elektronického komunikačního systému (dále jen „EKS“)

V případech, kdy oslovení dotčené osoby nemělo očekávaný dopad nebo si zaměstnanec/kyně nebo studující není jist/á, jaký je vhodný postup nebo neví, zda uvedenou situaci je potřeba řešit, má každý na OU možnost dotázat se anonymně nebo svým jménem:

a to buď prostřednictvím QR kódu nebo odkazu uvedeného níže, které umožní vstup do elektronického komunikačního systému „Nenech to být – NNTB“ OU. Tento systém umožňuje řešit všechny oblasti sociálního bezpečí důvěrnou formou. EKS je dostupný pro všechny studující i akademické a neakademické zaměstnance/kyně OU, včetně účastníků/nic kurzů celoživotního vzdělávání, uchazečů/ek přihlášených ke státní rigorózní zkoušce nebo zahraničních studujících na výměnném pobytu. Prostřednictvím tohoto systému je možno komunikovat anonymně i vlastním jménem.



Řešení prostřednictvím Poradenského a kariérního centra

Poradenské a kariérní centrum OU nabízí psychologické i další poradenské služby pro zaměstnance/kyně a studující. V případě potřeby jsou k dispozici k souvisejícím konzultacím a řešení problémů.

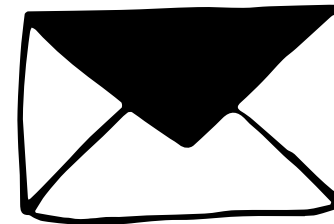
Ombudsmanka Ostravské univerzity a ombudsosoby fakult

Ombudsmanka OU působí napříč všemi součástmi OU ve vztazích týkajících se sociálního bezpečí akademických i neakademických zaměstnanců/kyň a studujících. Působení ombudsosob na OU stejně jako dalších nástrojů sociálního bezpečí je definováno:

Pro samotné šetření je klíčové, že ombudsosoba je:

- nezávislá, tj. nikdo jí nemůže v souvislosti s probíhajícím šetřením zadávat úkoly či navrhopvat řešení
- nestranná, tj. je povinná plnohodnotně prošetřit všechny přijaté podněty a ke všem stranám konfliktu se chovat stejným respektujícím a empatickým způsobem
- oprávněná požadovat součinnost od všech studujících i zaměstnanců/kyň OU pro řešení podnětů
- povinná poskytovat doporučení pro řešení jednotlivých kauz a ověřovat, zda tato doporučení byla implementována jednotlivými zainteresovanými stranami

Na OU působí ombudsmanka na Lékařské fakultě s působností pro studující i zaměstnance/kyně Lékařské fakulty a na Filozofické fakultě působí ombudsosoby výhradně pro studující Filozofické fakulty.



5. Použitá literatura a další zdroje

BECK, Glória, 2007. Zakázaná rétorika: 30 manipulativních technik. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1743-2.

BEDNÁŘ, Vojtěch, 2013. Sociální vztahy v organizaci a jejich management. Psyché. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4211-3.

Bossing na pracovišti: skrytá a zákeřná šikana, 2021. Online. In: Business Animals. Imper.cz, 13. květen 2021. Dostupné z: <https://www.businessanimals.cz/bossing-sikana-mobbing/>. [cit. 2023-05-02].

BUŠOVÁ, Adéla a KŘÍŽENECKÁ, Vendula, 2022. Bossing na pracovišti a jak jej řešit. Online. EPRAVO.CZ. 23. 11. 2022. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/bossing-na-pracovisti-a-jak-jej-resit-115541.html>. [cit. 2023-04-07].

EVROPSKÝ PARLAMENT, 2018. Genderově neutrální jazyk v Evropském parlamentu. Online. In: Evropský parlament. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187090/GNL_Guidelines_CS-original.pdf. [cit. 2023-11-30].

FETTER, Richard W., 2011. Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit? Online. EPRAVO.CZ. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>. [cit. 2023-04-07].

FRIEDLOVÁ, Karolína, 2006. Bazální stimulace pro učitele předmětu ošetřovatelství: 1. a 2. díl. 2. vyd. Frýdek-Místek: Institut Bazální stimulace. ISBN 80-239-6132-2.

GENDER EQUALITY LAW CENTER, © 2015. Gender stereotyping. Online. Gender Equality Law Center. Dostupné z: <https://www.genderequalitylaw.org/gender-stereotyping>. [cit. 2023-05-28].

Gender stereotyping: OHCHR and women's human rights and gender equality, © 1996-2023. Online. UNITED NATIONS. The Office of the High Commissioner for Human Rights. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>. [cit. 2023-11-30].

JARKOVSKÁ, Lucie a LIŠKOVÁ, Kateřina, 2008. Genderové aspekty českého školství. Online. Sociologický časopis. Roč. 44, č. 4, s. 683-701. ISSN 0038-0288. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/02c86f73cf4e2848979710541c3a7261a8b6847d_513_2008-4Jarkovska-Liskova.pdf. [cit. 2023-11-30].

KLIMEŠ, Jeroným, 2005. Partneri a rozchody. Psychologie (Portál). Praha: Portál. ISBN 80-7367-045-3.

KOCÁBEK, Petr, 2008. Jak „přežít“ šikanu na pracovišti? Online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5162>. [cit. 2023-11-30].

KOLÁŘOVÁ, Kateřina; PAVLÍK, Petr a SMETÁČKOVÁ, Irena, 2009. Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 978-80-87398-03-6.

MEDLÍKOVÁ, Olga, 2015. Jak poznat, že s vámi někdo manipuluje, a jak se tomu bránit. Online. In: Forbes. Dostupné z: <https://forbes.cz/jak-poznat-ze-s-vami-nekdo-manipuluje-a-jak-se-tomu-branit/>. [cit. 2023-05-28].

Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby, 2016. Online. 2. vyd. Bezpečný podnik. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-87676-21-9. Dostupné z: <https://www.vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mobbing-nebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>. [cit. 2023-11-30].

MŠMT, [2013]. Stav genderové rovnosti a Návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Online. Dostupné z: https://docplayer.cz/141870-Stav-genderove-rovnosti-a-navrh-strednedobeho-strategicke-ho-planu-v-oblasti-genderove-rovnosti-v-resortu-ministerstva-skolstvi-mladeze-a-telovychovy.html#google_vignette. [cit. 2023-11-30].

ROSENBERG, Marshall B., 2016. Nenásilná komunikace: řeč života. Vydání čtvrté. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1079-5.

STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, b. r. Šikana na pracovišti (mobbing a bossing). Online. Národní zdravotnický informační portál. ISSN 2695-0340. Dostupné z: <https://www.nzjp.cz/clanek/106-mobbing-a-bossing>. [cit. 2023-11-30].

SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Poradce pro praxi. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2474-4.

Šikana na pracovišti. Jak jí rozeznat a jak se jí úspěšně bránit?, 2018. Online. In: Magazín BezpečnostPráce.info. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti/>. [cit. 2023-11-30].

Šikana na pracovišti (mobbing, bossing a další) můžou vést až k sebevraždě, 2016. Online. In: ČESKÝ PRÁVNÍ SERVIS. Právní linka. Dostupné z: <https://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/sikana-na-pracovisti.html#>. [cit. 2023-11-30].

ŠIKLOVÁ, Jiřina, 1999. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v České republice. In: MAŘÍKOVÁ, Hana a KNILLI, Lena, KALIVODOVÁ, Eva (ed.). Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Fund, s. 11. ISBN 80-238-4770-8.

TECHNOLOGICKÁ AGENTURA ČR, © 2023. Příručka pro užívání genderově senzitivního jazyka v komunikaci TA ČR. Online. In: Technologická agentura ČR. Dostupné z: https://www.tacr.cz/gender/160324_prirucka_gender_jazyk.pdf. [cit. 2023-11-30].

VALDROVÁ, Jana, 2017. Genderová lingvistika. Online. In: KARLÍK, Petr; NEKULA, Marek a PLESKALOVÁ, Jana. CzechEncy - Nový encyklopedický slovník češtiny. Dostupné z: <https://www.czechency.org/slovník/GENDEROV%C3%81%20LINGVISTIKA>. [cit. 2023-11-30].

Zajímavé dotazy, b. r.. Online. ÚSTAV PRO JAZYK ČESKÝ AV ČR. Ústav pro jazyk český Akademie věd ČR. Dostupné z: <https://ujc.avcr.cz/jazykova-poradna/zajimave-dotazy/220203-zajimave-dotazy-hvezdicka.html>. [cit. 2023-11-30].





Autoři: Cisořská Hana, PhDr., Ph.D.

Dvořák Antonín, doc., Ing., Ph.D.

Farana, Martina, MGA, Ph.D.

Hájková, Jana, Bc.

Holubová, Lucie, Bc.

Kopecká, Markéta, Mgr.

Kostlánová, Nikola, Mgr., Ph.D.

Kovářová, Hana, Mgr.

Kowolová, Iveta, Mgr.

Lančová, Kateřina, Mgr.

Malina Krmelová, Zdenka, Mgr.

Malina, Marek, Mgr.

Paják, Jana, JUDr., LL.M., MBA

Plevová, Ilona, PhDr., Ph.D.

Ryřiková, Daniela, doc., PhDr., Ph.D.

Závodná, Michaela, Mgr., Ph.D.

Grafická úprava: MgA. Mária Kekeláková

Ilustrace: BcA. Biana Ivanová

Ostravská univerzita

Ostrava 2023

