



GenderSAFE
ENDING GENDER-BASED VIOLENCE IN ACADEMIA

Podpůrný materiál pro školitele a školitelky: Úvodní školení o genderově podmíněném násilí v akademickém prostředí a model 7P

Porozumění genderově podmíněnému násilí

Poznámka pro školitele a školitelky: Podle přístupu UniSAFE je genderově podmíněné násilí definováno jako kontinuum násilí, porušování práv, násilného chování a postojů na základě pohlaví a genderu, které se vždy protíná s dalšími dimenzemi nerovnosti, jako jsou věk, etnicita, zdravotní postižení a sexuální orientace (Hearn et al. 2020; Bondestam & Lundqvist 2019; Strid et al. 2021). Toto upřesnění je důležité, protože během cvičení se mohou objevit otázky nebo protiargumenty týkající se forem genderově podmíněného násilí, které jsou v rámci školení uznávány.

Příklady případů genderově podmíněného násilí pro využití školitelem či školitelkou během cvičení

- Vedoucí mužského pohlaví hází předměty a křičí na doktorandku, protože nedodržela termín. – **Psychické a fyzické násilí**
- Profesor se během konference v zahraničí nevhodně dotýká částí těla studentky. – **Sexuální obtěžování**
- Studující pronáší sexuálně urážlivé a rasistické poznámky o nové zahraniční studentce. – **Psychické násilí**
- Vedoucí uráží a ponižuje nebinární osobu na stáži. – **Psychické násilí**
- Profesorka vyhrožuje studentovi, že mu neuzná práci, pokud s ní nepůjde večer ven a „nedají si spolu snídani“. – **Sexuální násilí a sexuální obtěžování**
- Student pronáší sexuální poznámky o těle své vedoucí či vyučující a ptá se jí na soukromý život. – **Sexuální násilí a genderové obtěžování**
- Vedoucí odmítne nahlášený případ genderově podmíněného násilí a poradí oběti, aby si „situaci vyřešila sama“. – **Organizační násilí**
- Student bez souhlasu sdílí sexuálně explicitní fotografie a videa jiné studentky. – **Sexuální násilí a sexuální obtěžování**
- Kolegové a kolegyně zadržují informace a vylučují novou kolegyni z rozhovorů a schůzek. – **Psychické násilí**
- Kolega či kolegyně komentuje povýšení kolegyně jako nespravedlivé, protože barva její pleti se údajně „nehodí“ do vrcholového vedení. – **Genderové a rasové obtěžování a organizační násilí**

- Vedoucí zneužívá studující na mobilitě tím, že jim vyplácí nižší odměnu nebo jim odpírá výhody, na které mají nárok. – **Ekonomické násilí**
- Kolega vystavuje na pracovním notebooku plakáty, předměty a spořiče obrazovky sexuální povahy. – **Sexuální obtěžování a organizační násilí**
- Vedoucí si během schůzky přisvojí práci kolegyně. – **Genderové obtěžování a organizační násilí**
- Nadřízená osoba odrazuje kolegu či kolegyni od nahlášení případu genderově podmíněného násilí. – **Organizační násilí**
- Nadřízená osoba odmítne proplatit všechny odpracované hodiny, protože zaměstnankyně nevyhověla nevhodnému požadavku. – **Sexuální obtěžování s následky a ekonomické násilí**
- Kolegové a kolegyně si dělají vtipy o sexuální orientaci nebo tranzici kolegy či kolegyně. – **Genderové obtěžování**
- Student opakovaně zve spolužačku na rande, přestože jeho pozvání už několikrát odmítla. – **Sexuální obtěžování**
- Student vytvoří falešný účet na sociálních sítích, aby obtěžoval trans studující osobu. – **Online násilí a sexuální obtěžování**
- Skupina studujících ponižuje jinou skupinu studujících z oboru genderových studií tím, že zpochybňuje legitimitu nebo význam jejich akademického oboru. – **Organizační násilí**
- Student použije mobilní telefon k natáčení studentek při převlékání v dámských šatnách univerzitního sportoviště. – **Sexuální násilí a sexuální obtěžování**

Definice forem genderově podmíněného násilí

Pro seznámení školitele či školitelky před školením.

Pojem	Definice
Ekonomické násilí	Ekonomické násilí a zneužívání označují úmyslné jednání nebo chování, které způsobuje osobě finanční či ekonomickou újmu nebo ji činí finančně závislou. Může zahrnovat kontrolu finančních prostředků, odepření přístupu k penězům, zákaz účasti ve vzdělávání nebo zaměstnání a zadržování podpory. Ekonomické násilí může mít také podobu sextortion, kdy osoba zneužije svěřenou autoritu k získání sexuální služby výměnou za službu, výhodu nebo ekonomický zisk. Ve výzkumném prostředí se může ekonomické násilí projevovat formou <i>quid pro quo</i> , odepřením přístupu k finančním zdrojům, omezením pracovních příležitostí nebo přístupu ke zdravotním službám, zadržováním pracovních smluv nebo neplněním ekonomických povinností.
Genderové obtěžování	Genderové obtěžování označuje nežádoucí chování, jednání nebo komentáře, které vytvářejí nepřátelské nebo urážlivé prostředí a jsou namířeny proti osobě nebo skupině na základě pohlaví, genderové identity nebo genderového vyjádření. Toto chování nemusí být nutně sexuálně explicitní a může zahrnovat znevažující či ponižující poznámky, sexistické vtipy, vylučování, umlčování, stereotypní předsudky nebo jiné formy znehodnocujícího zacházení, které osoby snižují či marginalizují na základě genderu. Genderové obtěžování se může vyskytovat v různých prostředích, online i offline, včetně pracovišť,

	vzdělávacích institucí a veřejných prostor, a může mít negativní dopady na duševní zdraví a wellbeing osob, které je zažívají.
Online násilí	Online násilí je forma násilí, zneužívání a porušování práv, k níž dochází prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, jako jsou sociální sítě, e-mail, textové zprávy a online fóra. Může mít mnoho podob, včetně kyberstalkingu, kyberšikany, sexuálního násilí na internetu a nekonsenzuálního šíření sexuálních obrazových a textových materiálů. Okamžitá povaha online komunikace a možnost reprodukovat a šířit obrázky a zprávy v globálním měřítku vytvářejí specifické výzvy pro prevenci a řešení online násilí. Pandemie COVID-19 rovněž zdůraznila potřebu řešit a předcházet online násilí, protože stále více výzkumných a vzdělávacích aktivit probíhá online.
Organizační násilí	Organizační násilí označuje projevy genderově podmíněného násilí na kolektivní, skupinové a organizační úrovni výzkumných institucí. Může mít různé podoby, například slabé nebo autoritářské vedení, které umožňuje nebo toleruje individuální genderově podmíněné násilí, nebo existenci skupinových a organizačních kultur, které přímo či nepřímo podporují genderově podmíněné násilí, včetně nepřátelského prostředí a psychického násilí. Mezi faktory, které mohou takové negativní prostředí podporovat, patří mocenské nerovnováhy, nízké vnímání nákladů pro organizaci spojených s tolerováním násilí, vysoká míra stresu a nespokojenosti zaměstnanectva a styl vedení organizace ve vztahu ke genderově podmíněnému násilí.
Fyzické násilí	Fyzické násilí a zneužívání označují úmyslné použití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, včetně kopání, bití, strkání, fackování, odstrkování, úderů nebo blokování pohybu. Fyzické násilí je formou násilí, kterou lze nejsnáze měřit, často na základě jednotlivých incidentů, a zároveň je jednou z nejčastěji řešených forem. Je přímé, často zahrnuje poměrně snadno identifikovatelného pachatele či pachatelku a časový i prostorový odstup mezi činem a jeho bezprostředním dopadem bývá velmi krátký.
Psychické násilí	Psychické násilí, označované také jako emoční zneužívání, zahrnuje škodlivé a úmyslné chování, které podkopává, manipuluje nebo kontroluje myšlenky, pocity a jednání osoby. Může zahrnovat verbální zneužívání, výhrůžky, vydírání, kontrolující chování a nátlak a může se odehrávat v online i offline prostředí. V akademickém prostředí se psychické násilí může projevovat veřejnými urážkami, zesměšňováním práce osoby nebo veřejným ponižováním kolegy či kolegyně, což může mít škodlivý dopad na profesní i osobní wellbeing.
Sexuální obtěžování	Sexuální obtěžování je jakákoli forma nežádoucího verbálního, neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy, včetně nežádoucích sexuálních komentářů, vtipů, narážek, stalkingu, sextortion, šikany, sexuálních pozvání a požadavků. Může vytvářet zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí a představuje formu sexuálního násilí. Sexuální obtěžování není totožné se sexuálním napadením, i když se mohou překrývat. Sexuální obtěžování formou <i>quid pro quo</i> nastává tehdy, když rozhodnutí týkající se studia nebo zaměstnání závisí na přijetí či odmítnutí nežádoucího sexuálního chování. Termín „ nevhodné sexuální chování “ se někdy

	používá namísto „ sexuální obtěžování “, aby zahrnul také případy zneužití moci.
Sexuální násilí	Sexuální násilí je jakýkoli sexuální akt spáchaný proti vůli osoby, včetně znásilnění, sexuálního napadení, sexuálního obtěžování a sexuálního nátlaku. Může mít fyzické, emocionální a psychické důsledky pro přeživší a zasahuje osoby ze všech komunit. Některé skupiny však mohou být vystaveny vyššímu riziku sexuálního násilí v důsledku svého genderu nebo dalších charakteristik a zkušeností s nerovnostmi.

Zdroje

Ekonomické násilí

Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020). Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence: A Multicountry Review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261–283.

Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., & Husu, L. (2021). *UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework*. Public deliverable submitted to the European Commission 30/04/2021. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

Genderové obtěžování

Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations. *Journal of Management*, 39, 1579–1605.

Leskinen, E. A., & Cortina, L. M. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38, 107–123. <https://doi.org/10.1177/0361684313496549>

Online násilí

Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., & Husu, L. (2021). *UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework*. Public deliverable submitted to the European Commission 30/04/2021. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

Organizační násilí

Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J., & Skogstad, A. (2018). The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 555–568. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12200>

Hearn, J., & Parkin, W. (2001). *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*. London: Sage.

MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.

Salin, D., & Hoel, H. (2020). Organizational risk factors of workplace bullying. In Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (pp. 305–330). London: CRC Press.

Fyzické násilí

Heise, L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence Against Women*, 4(3), 262–290. <https://doi.org/10.1177/1077801298004003002>

Hester, M., Kelly, L., & Radford, J. (eds). (1996). *Women, Violence and Male Power: Feminist Activism, Research and Practice*. Buckingham: Open University Press.

Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., & Husu, L. (2021). *UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework*. Public deliverable submitted to the European Commission 30/04/2021. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

Psychické násilí

Council of Europe. (2011). *Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence* (Council of Europe Treaty Series No. 210). Istanbul: Council of Europe.

European Institute for Gender Equality. (2017). *Glossary of definitions of rape, femicide and intimate partner violence*. Vilnius: EIGE.

Veinhardt, J. (2019). Psychological violence in the interrelationships between academic community members: the situation of higher education institutions in the pre-reform and reform period. In *International Scientific and Practical Internet Conference Interdisciplinary discourse in the study of the social phenomenon*. March 2019, Kyiv, Ukraine.

Sexuální obtěžování

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.

Council of Europe. (2011). *Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence* (Council of Europe Treaty Series No. 210). Istanbul: Council of Europe.

Sexuální násilí

Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. Cambridge: Polity.

Phipps, A. (2018). “Lad culture” and sexual violence against students. In Anitha & Lewis (eds), *Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives* (pp. 41–59). Bristol: Policy Press.

How to cite this document?

Polykarpou, Panagiota; Wuïame, Nathalie; Madesi, Vasia. *Supporting material for trainers: Introductory training on gender-based violence in academia and the 7P framework* (podpůrný materiál pro školitele a školitelky v češtině, přeložený a upravený Eva Oliva na základě

anglické verze). Antwerp: Yellow Window, 2024.



**Attribution-NonCommercial-ShareAlike
CC-BY-NC-SA**

Důležitá poznámka k použití školicích materiálů:

Školicí materiály jsou poskytovány pod licencí Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) a jsou volně dostupné pro nekomerční použití za předpokladu řádného uvedení autorství. Licence umožňuje osobní nebo vzdělávací využití a úpravy materiálů, pokud jsou upravené verze sdíleny za stejných podmínek. Tento přístup podporuje společné učení, zajišťuje dostupnost obsahu GenderSAFE a povzbuzuje jeho další rozvoj v rámci komunity při zachování principu otevřeného a sdíleného poznání.