

2024

# METODICKÝ POKYN PRO IMPLEMENTACI ŠKOLICÍCH BALÍČKŮ



➤➤ **prevence genderově podmíněného násilí  
na pracovišti**

Metodický pokyn pro implementaci školicích balíčků do výzkumných a akademických institucí vznikl v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“ (LP-HRMGSC-007), který byl realizovaný konsorciem: Genderovým informačním centrem NORA, o.p.s., Ústavem fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR a Univerzitou Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.



Projekt byl finančně podpořen Norskými fondy.

Autorky:

Mgr. Dagmar Matulíková, Mgr. et Mgr. Tamara Jačisko Nasri, MgA. Bc. Eva Lukešová (Genderové informační centrum NORA, o.p.s.)

Mgr. Michaela Svatošová (Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR)

Grafické zpracování:

MgA. Bc. Eva Lukešová

© 2024, Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR: Brno, Praha



# OBSAH

- 01** Úvod
- 03** O nástroji
- 05** Funkce nástroje
- 07** Jak s nástrojem pracovat?
- 09** Jak používat dotazníky?
- 12** Práce s rezistencí při implementaci školicích balíčků
- 14** Práce s motivací při implementaci školicích balíčků
- 16** Stručný návod pro implementaci podpůrných opatření
- 18** Mezinárodní standardy a doporučení
- 20** Reference
- 21** O tvůrčím týmu explainer videí

# PŘÍLOHY

- 22** Příloha č. 1: Dotazníky v českém jazyce
- Vstupní dotazník
  - Ověřovací dotazníky
  - Správné odpovědi k ověřovacím dotazníkům
  - Evaluační dotazník
  - Správné odpovědi ke vstupnímu a evaluačnímu dotazníku
- 56** Příloha č. 2: Dotazníky v anglickém jazyce
- Introductory questionnaire
  - Verification questionnaires
  - Správné odpovědi k ověřovacím dotazníkům
  - Evaluation questionnaire
  - Správné odpovědi ke vstupnímu a evaluačnímu dotazníku
- 84** Příloha č. 3: Odkazy na videa a dotazníky
- 87** Příloha č. 4: Texty, kterými lze dotazníky uvést

# ÚVOD

Na úrovni Evropské unie je agenda potírání genderově podmíněného násilí (GPN) jednou z priorit Strategie rovnosti žen a mužů EU (Gender Equality Strategy 2020-2025). Politiky EU se již delší dobu věnují prevenci a prevalenci genderově podmíněného násilí. Vytváří se nástroje a opatření, která proti genderově podmíněnému násilí bojují a zkoumají jeho četnost. Mapují tedy podíl počtu osob, kterých se toto negativní chování dotýká, k počtu všech osob ve sledované populaci. Tyto kroky mají vést k postupnému snižování výskytu genderově podmíněného násilí u většiny evropských zemí a jejich institucí. Účinky opatření však neodpovídají situaci ve vědě a výzkumu v České republice. Na základě celoevropského výzkumu násilí páchaného na ženách z roku 2012 vyplývá, že v ČR je prevalence takového násilí z historických a kulturních důvodů vysoká: až 59 % žen jej zažilo nebo zažívá. Výzkum zároveň ukazuje, že v ČR velmi často k genderově podmíněnému násilí dochází na pracovišti (ve 28 % případů) nebo při studiu.

Největší evropský průzkum o genderově podmíněném násilí na akademické půdě UniSAFE z roku 2022 ukázal, že 62 % osob zapojených do průzkumu zažilo alespoň jednu formu genderově podmíněného násilí od doby, kdy začaly pracovat nebo studovat na své instituci. V případě žen se jednalo o 66 %, které se s GPN setkaly. Nejzranitelnější jsou pak lidé se zdravotním znevýhodněním (72 %), příslušející k etnickým minoritám (69 %) či k LGBTQ+ (68 %).

V rámci projektu přistupujeme k uchopení genderově podmíněného násilí na základě Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí 2019 - 2022. Genderově podmíněné násilí je škála nepřiměřeného a nevhodného jednání, které se projevuje mírným obtěžováním až vážnými formami sexuálního napadení. Genderově podmíněné násilí zahrnuje všechny formy fyzického, sexuálního, psychického a ekonomického násilí, které je cíleno na ženy z důvodu, že jsou ženami, nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže. Jakýkoliv akt takového chování je nepřijatelný.

Jak je možné dočíst se v obsahu tohoto Metodického pokynu pro implementaci školicích balíčků, boj proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti má na úrovni České republiky i na úrovni Evropské unie institucionální oporu. Mnohé univerzity a výzkumné instituce však stojí na začátku práce s touto problematikou a musí začít urgentně s prevencí a ošetřováním GPN a sexuálního obtěžování pracovat. Jak z výzkumu UniSAFE vyplývá, z osob, které zažily genderově podmíněné násilí, ho nahlásilo pouze 13 %. Málomocná česká akademická instituce má v současnosti nástroje, informace a proškolený personál zodpovědný za tuto agendu, což je pro potírání genderově podmíněného násilí potřeba. Z toho důvodu se nezisková organizace Genderové informační

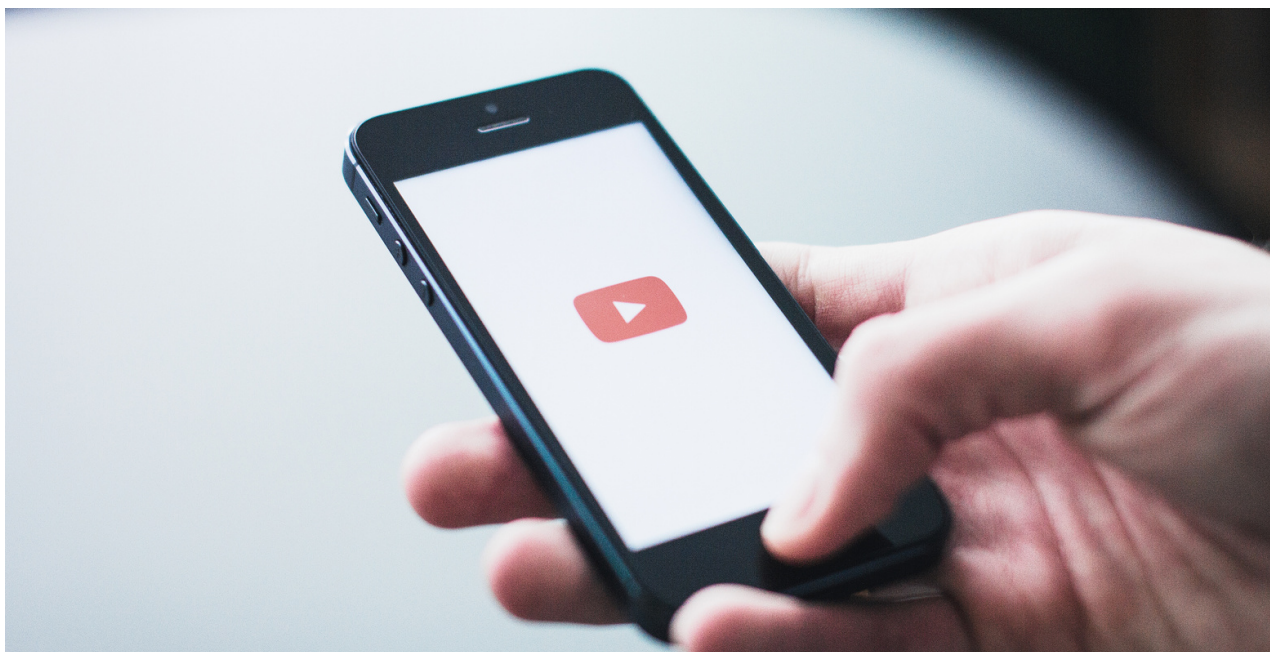


centrum NORA, o.p.s. rozhodla ve spolupráci s Ústavem fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR a Univerzitou Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem realizovat projekt, který právě na tyto potřeby reaguje. Projekt se zaměřuje na genderově podmíněné násilí v pracovním prostředí. Násilím v soukromé sféře, jako je například násilí v intimních vztazích, se tedy nezabývá.

Výstupem projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“, který byl finančně podpořen Norskými fondy, je balík 10 explainer videí, která jsou doplněna o 12 krátkých dotazníků, které ověřují nabyté vědomosti a dohromady tak tvoří ucelené školicí balíčky. Tento Metodický pokyn vás seznámí s nejlepším postupem, jak školicí balíčky implementovat také na vaší instituci.



# O NÁSTROJI



Pojmem nástroj označujeme školicí balíčky, které obsahují deset explainer videí doplněných vstupním dotazníkem, deseti ověřovacími dotazníky a závěrečným evaluačním dotazníkem. Tyto školicí balíčky vznikly v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“ a byly pilotovány více než 115 osobami, které pracovaly v období od prosince 2023 do března 2024 v Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR a na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

**Cílem nástroje je zejména proškolení zaměstnaných a nastoupivších osob v tematické genderově podmíněného násilí** tak, aby byla zajištěna prevence tohoto negativního chování ve vědeckém či výzkumném pracovním prostředí. Školicí balíčky jsou dle autorského týmu ideální pomůckou pro započítí systémové osvěty

***Díky školicím balíčkům pojednávajícím o rozdílných formách násilí mohou univerzity a výzkumné ústavy udělat první krok k prevenci.***

u všech zaměstnaných osob i u studujících. Jedná se o atraktivní, ucelený a časově nenáročný nástroj, který vznikl ve spolupráci českých veřejných akademických a výzkumných institucí. Reaguje tak na potřeby, které ve zmiňovaném prostředí často vyvstávají, řeší-li se například téma obtěžování, diskriminace, genderových stereotypů či sexismu na pracovišti, jejich prevence a potírání.

Nástroj stejně tak reaguje na tzv. plány genderové rovnosti, jejichž součástí často bývá právě interní proškolení všech zaměstnanců a zaměstnankyň v tématech genderově podmíněného násilí. **Díky školicím balíčkům pojednávajícím o rozdílných formách násilí<sup>1</sup> mohou univerzity a výzkumné ústavy udělat první krok k prevenci** a potírání širšího spektra genderově podmíněného násilí a obtěžování a poskytnout školení, aniž by kladly mimořádné nároky na expertizu v daném tématu u interního týmu, který bude školení ve vaší instituci zajišťovat. Využitím školicích balíčků získají instituce nástroj na proškolení zaměstnaných osob, nově nastoupivších osob a výběrových komisí i do budoucna.

**Zaměstnankyně a zaměstnanci budou umět po skončení školení rozeznat různé formy genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí a budou vědět, jak se zachovat**, pokud mu budou čelit či se s ním setkají z pozice svědka/svědkyne. Osvěta se dotkne i studujících osob, které teprve na pracovní trh vstupují.

**Videa, stejně jako dotazníky, jsou k dispozici v české i anglické verzi.** Cílem dvojjazyčného zpracování bylo zajistit přístup k informacím osobám z jiných zemí, které nehovoří česky, ale pracují nebo studují v prostředí českých v.v.i. nebo v akademickém prostředí. Důvodem je skutečnost, že tito lidé jsou negativním chováním specificky ohroženi, a to kvůli kulturní a jazykové bariéře. Případně se u nich může znevýhodnění a diskriminace násobit na základě jejich příslušnosti k dalším možným minoritám, jako je etnická, sexuální, věková atd. Zaměstnané osoby ze zahraničí získají přehled o dané problematice GPN a navíc se seznámí se specifiky českého jazyka a normami pracovního prostředí nezatíženými o společenské stereotypy.

***Univerzální nástroj pro školení v oblasti prevence genderově podmíněného násilí.***

<sup>1</sup> Násilí v pracovním prostředí nemusí být páčáno jednotlivci, ale může se na něm podílet např. i instituce a její interní pravidla a procesy.



# FUNKCE NÁSTROJE

Celý nástroj je možné pro účely školení rozdělit do dvou na sebe navazujících školicích balíčků. Jejich hlavní rozdíl spočívá v tom, co je jejich obsahem a na koho jsou primárně mířeny. Každé video obsahuje jiné téma a uchopuje problematiku z jiné perspektivy, informace se neopakují, naopak se spíše doplňují a navazují na sebe. Proto pro komplexní porozumění doporučujeme shlédnout všech 10 školicích videí. **Videa jsou zaměřena jak na výzkumné pracovníce a pracovníky, tak na THP.**

**První balíček** obsahuje pět videí doprovázených pěti ověřovacími dotazníky a zaměřuje se na prevenci genderově podmíněného násilí a dalších forem obtěžování a šikany u osob zaměstnaných veřejnými akademickými a výzkumnými institucemi v ČR. Tento balíček je určen všem osobám, které již v instituci jsou zaměstnány nebo s ní navazují nový pracovní poměr.

## První balíček obsahově pokrývá tato témata:

### Předsudky

1. Genderové předsudky vůči ženám v akademickém a výzkumném prostředí

### Psychika

2. Psychické formy genderově podmíněného násilí

### Obtěžování

3. Sexuální obtěžování ve výzkumném a akademickém prostředí

### Reakce

4. Jak se zachovat, když se setkáme se sexuálním obtěžováním ve výzkumném a akademickém prostředí?

### Jazyk

5. Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí

**Druhý balíček** také obsahuje pět videí doprovázených pěti ověřovacími dotazníky. Soustředí se především na proškolení osob, které v akademických a výzkumných institucích působí ve výběrových a hodnotících komisích. Balíček obsahuje i témata relevantní pro výzkumnickou obec a praktické zahrnutí genderu do obsahu jejich práce. Cílem tohoto balíčku je podpora prevence diskriminačního a předsudečného chování na základě genderu u osob v rozhodovacích a řídicích funkcích.

### Druhý balíček obsahově pokrývá tato témata:

#### **Nábor**

1. Předsudky vůči ženám v náborovém procesu

#### **Překážky**

2. Jakým překážkám čelí ženy v akademickém a výzkumném prostředí?

#### **Finance**

3. Ekonomické aspekty genderové nerovnosti v akademickém a výzkumném prostředí

#### **Výzkum**

4. Genderová dimenze v obsahu výzkumu

#### **Sladování**

5. Ekonomické násilí v kontextu sladování pracovního a osobního života v akademickém a výzkumném prostředí

# JAK S NÁSTROJEM PRACOVAT?

V Příloze 3 tohoto Metodického pokynu pro implementaci školicích balíčků naleznete odkazy na videa v české i anglické verzi, která jsou volně dostupná online na stránce YouTube. V případě, že si přejete dostat videa také ve verzi pro stažení, vyžádejte si je na e-mailové adrese [eva.lukesova@gendernora.cz](mailto:eva.lukesova@gendernora.cz). Video vám do tří pracovních dnů bezplatně zašleme.

**Všechna videa jsou doprovázena předem připravenou sadou dotazníků tvořenou jedním vstupním, deseti ověřovacími a jedním evaluačním dotazníkem.** K těm je možné ze strany vaší instituce přistupovat jedním ze tří nabízených způsobů:

Dotazníky fungují na principu sebehodnocení: osoba procházející školením bude odpovídat na otázky, zároveň si bude k sobě na papír zapisovat své odpovědi. Po odevzdání vyplněného dotazníku se na obrazovce zobrazí seznam správných odpovědí. Osoba procházející školením si bude moct sama ověřit, kde odpověděla správně a kde udělala chybu.

## **Varianta 01 – Školení**

Nástroj chcete využít k proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň. V tomto případě lze využít videa zveřejněna na YouTube a odkazy na formuláře v popisku videí. Ty jsou dostupné online, neboť jsou vytvořeny na platformě Google Forms. Vaším úkolem bude pouze rozeslat osobám procházejícím školením odkazy na video, případně pro přehlednost i párový odkaz na příslušný dotazník.

## **Varianta 02 – Školení a mapování**

Nástroj chcete využít k proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň a zároveň k mapování dat týkajících se vědomostí proškolených osob a jejich počtu. V tomto případě lze využít veřejně přístupných videí na YouTube či vložení videí do vašeho interního systému a převzít obsah dotazníků a vložit jej do vlastního nástroje na sběr dat (vizte níže).

V druhém případě si u [Genderového informačního centra NORA o.p.s. \(GIC NORA\)](#), můžete

objednat úpravu dotazníku na míru vaší instituci společně se sběrem dat. Tehdy vám zašleme odkazy na upravené dotazníky, které jsou stejně jako v předchozím případě dostupné online. Vaším úkolem bude rozeslat osobám procházejícím školení odkazy na video a na příslušný dotazník. Rozdíl je v tom, že po skončení školení na vaší instituci vám organizace GIC Nora zašle sadu odpovědí zpracovanou v Excel tabulkách. Na základě těchto dat budete moci vyhodnotit, co je u vašich zaměstnanců a zaměstnankyň nejproblematičtější aspektem školeného tématu a navázat na to dalšími opatřeními. Data lze např. sbírat anonymně, nebo v návaznosti na konkrétní osobu (uvedení jména) či na další charakteristiky. Parametry si určí vaše instituce.

Poskytnutí do tabulky zpracovaných odpovědí si lze objednat u organizace GIC Nora na e-mailu [eva.lukesova@gendernora.cz](mailto:eva.lukesova@gendernora.cz).

Protože se jedná o úpravu projektových výstupů (dotazníků) na míru za účelem sběru a vyhodnocování dat a také o koordinaci sběru dat, jedná se o zpoplatněnou službu, která nemá žádnou vazbu na realizaci projektu.

### **Varianta 03 – Školení, mapování a analýza**

Nástroj chcete využít k proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň a k analýze dat týkajících se vědomostí proškolených osob a jejich počtu. V tomto případě je postup stejný jako u možnosti 2). Rozdíl je v tom, že po skončení školení vám organizace GIC Nora zpracuje analytickou zprávu, ve které dostanete již zpracovanou analýzu výstupů. Analýza se bude týkat orientace v tématu, problematických témat a míry povědomí o nástrojích a opatřeních vaší instituce. Nejdůležitější částí výstupu je i komparace výsledků znalostí před školením a po jeho ukončení. Z toho důvodu je potřeba sbírat data v návaznosti na konkrétní osobu (tato data se v analytické zprávě objeví pouze v anonymním zpracování). Proto, aby mohla tato analýza vzniknout, je potřeba, aby byly odevzdány vstupní i výstupní dotazník a alespoň jedna sada dotazníků (z balíčku 1, nebo z balíčku 2). Na základě získaných dat pak GIC Nora sestaví doporučení pro další činnost instituce v oblasti genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí. Sběr a vyhodnocení dat a sepsání analytické zprávy si lze objednat jako zpoplatněnou službu od organizace GIC Nora na emailu [eva.lukesova@gendernora.cz](mailto:eva.lukesova@gendernora.cz).

**V případě, že se vaše instituce rozhodne si sběr dat a jejich vyhodnocení zajistit i sama** – například pokud má interní systém sběru dat či vlastní analytický tým. Znění všech dotazníkových otázek a odpovědí lze nalézt v přílohách tohoto Metodického pokynu pro implementaci školicích balíčků (Příloha č. 1: Dotazníky v českém jazyce; Příloha č. 2: Dotazníky v anglickém jazyce). V takovém případě jste zodpovědní za tvorbu vlastního zpracování dotazníků. V příloze tohoto dokumentu lze nalézt také krátké texty, kterými můžete dotazníky uvést (Příloha č. 3: Texty, kterými lze dotazníky uvést).

Upozorňujeme však, že **změny otázek ve vstupním a evaluačním dotazníku ani v ověřovacích dotaznících nejsou možné. Jejich znění musí být zachováno a označeno autorstvím.** Naopak je možné přidat otázky, jejichž autorství bude viditelně označeno, a to tak, aby bylo možné rozlišit otázky projektového týmu z Genderového informačního centra Nora a Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR a otázky vytvořené danou institucí.



# JAK POUŽÍVAT DOTAZNÍKY?

Dotazníky jsou univerzálním nástrojem, jak lze ověřit, zda vaši zaměstnanci a zaměstnankyně nejen prošli školením k prevenci genderově podmíněného násilí na pracovišti, ale také jaké informace si z něj odnesli. Aby byl tento nástroj funkční, je třeba dodržet několik kroků, abyste nástroj využili tak, jak byl navržen a odpilotován.

## Doporučení, jak pracovat s dotazníky

- v dotaznících můžete, ale nemusíte sbírat jména své zaměstnanecké populace. Sběr jmen může sloužit jako pojistka k tomu, aby školením prošly všechny zaměstnané osoby, například pokud školení považujete jako povinné pro všechny
- v případě, že jména zaměstnanecké populace sbíráte, nezapomeňte všechny informovat, jak je s daty nakládáno, nebo připojte informaci o ochraně osobních údajů tak, jak to děláte ve své obvyklé praxi. Během pilotního testování jsme užívali toto sdělení: *Vaše účast na školení je dobrovolná. Odesláním formuláře souhlasíte se sběrem a zpracováním Vašich údajů pro analytické účely. Tato data budou ve všech výstupech školení anonymizována*
- formáty otázek jsou různé: výběr jedné správné odpovědi a výběr všech správných odpovědí (v obou z těchto případů je to v zadání otázky jasně uvedeno); otevřené otázky; škála<sup>2</sup>; maticové otázky<sup>3</sup>. Nicméně otázky fungují i v jednoduchém zpracování, jak je naleznete v Příloze 1 a 2 tohoto Metodického pokynu

<sup>2</sup> Odpovědi ve formátu škály se dají uplatnit zejména u otázky 9 v českém znění evaluačního dotazníku a u otázky 8 v anglickém znění evaluačního dotazníku.

<sup>3</sup> Odpovědi ve formátu matice se dají uplatnit u otázky 3 (3.1-3.6) v ověřovacím dotazníku k videu s názvem Genderová dimenze v obsahu výzkumu a u otázky 2 (2.1-2.4) v ověřovacím dotazníku k videu s názvem Ekonomické násilí v kontextu sladování pracovního a osobního života v akademickém a výzkumném prostředí. Stejně tak se to týká i otázky 3 (3.1-3.6) u anglického ověřovacího dotazníku k videu s názvem The Gender Dimension within Research a otázky 2 (2.1-2.4) u anglického ověřovacího dotazníku k videu s názvem Economic Violence in the Context of Reconciliation Work-Life Balance in Research and Academia.

- všechny ověřovací dotazníky jsou doplněné o správné odpovědi, které se zobrazí po jejich odevzdání (v případě zpracování na platformě Google Forms). Díky tomu mají dotazníky vzdělávací charakter. Na druhou stranu, fungují na principu sebehodnocení, což umožňuje školeným osobám podle vlastní potřeby vracet se k videu a otázkám, na které případně špatně odpověděly. Doporučujeme, aby si osoby během testování své odpovědi poznačily (např. 1/A, B), neboť po vyplnění a odevzdání dotazníku k nim již nebudou mít přístup – díky tomu, že si je zapíší k sobě, si budou moci své odpovědi zkontrolovat s řešením

- pro účely projektu byly všechny testovací otázky doplněny také nepovinnou otázkou ve znění: Prostor pro Váš komentář. Rozhodli jsme se však zde tento dotaz na komentář nechat a vaše instituce jej klidně může využít pro vlastní účely (např. školené osoby mohou psát do komentáře vlastní návrhy řešení apod.)

- pokud chcete organizaci GIC Nora poskytnout zpětnou vazbu k tomu, jak se vám s nástrojem pracovalo a zda jej považujete za vhodný, je to vítané. Můžete nám napsat na e-mail [eva.lukesova@gendernora.cz](mailto:eva.lukesova@gendernora.cz)

Výše zmíněná doporučení se týkají obecné práce s dotazníky. Níže uvádíme také doporučení pro práci se vstupním a evaluačním dotazníkem, které jsou specifické.

### **Doporučení, jak pracovat se vstupním a evaluačním dotazníkem**

- vstupní dotazník je potřeba vyplnit před započítím školení, evaluační dotazník je třeba vyplnit naopak po ukončení celého školení

- tyto dotazníky však nejsou povinné. Jsou dobrým nástrojem pro instituci, která by chtěla mapovat posun znalostí svých zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti genderově podmíněného násilí na pracovišti

- z toho důvodu se u vstupního dotazníku nezobrazí soubor správných odpovědí. Správné odpovědi se zobrazí až po odevzdání evaluačního dotazníku. Dotazníky mají vzdělávací charakter a zároveň slouží i k mapování přínosu ze školení

- všechny otázky ze vstupního dotazníku jsou zahrnuty také v evaluačním dotazníku. Jejich opakované použití umožňuje sledovat případné změny názorů či postojů ve vnímání problematiky GPN v průběhu školení. Evaluační dotazník je pak doplněn o další otázky, které navazují na školení jako takové
- anglický vstupní dotazník, tedy Introductory questionnaire, se trochu liší od české verze. Znění jsme upravili pro anglicky mluvící, stejně jako otázky u ověřovacího dotazníku k videu s názvem Gender-balanced expression in the academic and research environment, z důvodu jazykových odlišností a pochopení kontextu

# PRÁCE S REZISTENCÍ PŘI IMPLEMENTACI ŠKOLICÍCH BALÍČKŮ

Genderová témata a především otázky genderově podmíněného násilí mohou být velmi citlivé a proto je k nim potřeba přistupovat s maximální opatrností. V případě využití těchto školicích balíčků se proto ve vaší instituci můžete setkat s rezistencí, nesouhlasem a dokonce i s obavami. Využití vzdělávacího a osvětového materiálu (videa + dotazníky) se nemusí setkat s pochopením a ochota zúčastnit se testování tím může být ovlivněna.

Resistance k genderovým tématům se ve vědeckém a akademickém prostředí stále vyskytuje a je to způsobeno různými faktory, **ať už jsou to silně zakořeněné genderové stereotypy a role a nebo přetrvávající odkazy na biologické rozdíly** a přesvědčení, že některá odvětví a profese jsou vhodné více pro muže nebo pro ženy, jsou stále běžnými argumenty. Stejně tak odmítání genderových témat a jejich marginalizace ve smyslu „pro vědecký výzkum toto téma není důležité“. Určitou roli hraje i konzervativní postoj vůči změnám, znatelné je to obzvláště u příkladu zavádění genderově senzitivního jazyka. Poměrně zásadní je i téma zohlednění genderu ve výzkumu, **kde je patrný nedostatek informací a pochopení, proč a čím je zrovna pro vědu toto hledisko přínosné,** a chybějící ochota nahlížet na výzkumnou a badatelskou práci i jinou perspektivou. Téma genderově podmíněného násilí je velmi specifické svým obsahem a v pracovním prostředí je to leckdy pro někoho i zcela nové téma. K pochopení konceptu násilí a jeho forem, které se vztahují na vztahy na pracovištích, **je potřeba, aby byla problematika komunikována citlivě, aby bylo vytvořeno bezpečné prostředí** už jen pro samotné testování (anonymizované dotazníky, možnost obrátit se na určenou osobu v případě, kdy se může téma dotknout osobní zkušenosti, atp.). K lepšímu přijetí určitě přispívá i dobře komunikovaná politika a postoj vaší instituce k otázkám genderové rovnosti. Nejen v podobě „firemní“ kultury, ale i formou formalizovaných dokumentů (etický kodex a další).

Práce s rezistencí k genderovým tématům je náročný a dlouhodobý proces, existují způsoby, jak s ní efektivně pracovat a postupně ji překonávat.



## Doporučení pro práci s rezistencí

- komunikujte téma genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí citlivě a s opatrností
- nepřesvědčujte, ale vysvětlujte význam a důležitost tématu pro zlepšení pracovního prostředí a jeho celospolečenský přesah
- poskytněte prostor pro otevřenou diskuzi, vytvořte bezpečné a respektující prostředí, kde mohou lidé svobodně vyjádřit své názory a pocity ohledně genderových témat
- i negativní zpětná vazba je důležitá, proto motivujte i zaměstnance a zaměstnankyně s otevřeně odmítavými postoji k vyplnění dotazníků jako možnost vyjádřit své názory a nebo obavy
- dejte prostor různým perspektivám, ale jasně komunikujte nulovou toleranci vůči negativním jevům (různým formám násilí) na pracovišti a ve vaší instituci

# PRÁCE S MOTIVACÍ PŘI IMPLEMENTACI ŠKOLICÍCH BALÍČKŮ

Školící balíček obsahující videa a dotazníky je velmi pohodlným nástrojem k osvětě i vzdělávání, protože časová náročnost je přiměřená – sledování krátkých videí a vyplňování dotazníků si lze rozvrhnout podle možností testované osoby. Přidanou hodnotou tohoto nástroje je i jeho online dostupnost, dvojjazyčná verze a že je zdarma.

**Pro úspěšné proškolení je klíčové dobře a vhodně formulovat důležitost tématu, zdůraznit jaký vliv má problematika násilí na pracovní prostředí a pracovní kulturu** a nejlépe na příkladech uvést, proč je důležité se tématu věnovat. Nezbytné je i vysvětlení, proč zrovna vaše instituce považuje téma za důležité a co očekává od školení a jaké jsou její motivace takové vzdělávání realizovat.

## Doporučení pro práci s motivací

- komunikujte téma jasně, citlivě a otevřeně
- vysvětlíte důvody testování a jeho konkrétní přínos pro vaši instituci a dané pracovní prostředí
- před začátkem testování poskytněte důležité informace o formě testování (10 zhruba 3minutových videí a 12 navazujících dotazníků), možný odhad kolik zabere vyplňování času, jaké jsou jednotlivé kroky - vyplnit vstupní dotazník, shlédnout 10 videí, po každém videu vyplnit ověřovací dotazník a na závěr vyplnit evaluační dotazník
- zdůrazněte, že školící materiál funguje jako celek; pokud nebudou zachovány jednotlivé kroky testování (vyplnit vstupní dotazník, alespoň polovinu ověřovacích dotazníků a testování zakončit evaluačním dotazníkem), nedosáhnete maximálního výsledku a přínosu z něj

- ujistěte všechny, jak je nakládáno s osobními údaji a jaké informace v dotaznících požadujete vyplnit, stejně tak kdo může nahlížet do výstupů a co se bude dít s výsledky testování

- umožněte sledování videí a následné vyplňování dotazníků v pracovní době, jako součást interního vzdělávání

- nabídněte zázemí a třeba i technické vybavení (PC, laptop s připojením k internetu nebo jen přístup na wifi) pro případ, že by někdo měl problém videa sledovat v přítomnosti dalších osob

- na školení dejte dostatek času, v průběhu testování se zaměstnanci a zaměstnankyněmi komunikujte (ideálně hromadně elektronicky) a upozorněte je na blížící se dobu k dokončení testování (optimální je jeden pracovní týden)

- pokud máte možnost, motivujte zaměstnankyně a zaměstnance bonusem nebo odměnou

- nechte prostor všem pro sdílení dojmů a postřehů při testování

- informujte o možnosti zanechání zpětné vazby a komentářů u každé otázky, hodnotit je možné i videa a dotazníky jako celek v závěrečném dotazníku

- nabídněte pomoc tam, kde je patrné, že téma zarezonovalo s osobní zkušeností a je třeba pracovat systematicky a pod odborným dohledem

# STRUČNÝ NÁVOD PRO IMPLEMENTACI PODPŮRNÝCH OPATŘENÍ

## pro práci s genderově podmíněným násilím ve vaší instituci

Zaměstnanecká populace bude umět po skončení školení **rozeznat různé formy genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí**. Zároveň dostane návod k tomu, jak se zachovat, pokud mu budou čelit či se s ním setkají z pozice přihlížející osoby. Z toho důvodu je potřeba mít ve vaší instituci zavedené oficiální postupy a procesy pro ohlašování a ošetření takových případů.

V současné době jsou tyto procesy na českých v.v.i. a v akademickém prostředí nastaveny spíše vágně a **zaměstnané osoby tak velmi často nevědí, na koho se obrátit, stanou-li se svědky nebo svědkyněmi GPN nebo jsou osobně zasaženy tímto násilím**. Nulové nahlašování negativních případů se na první pohled může jevit tak, že se na instituci žádné GPN neodehrává. Je však třeba upozornit, že pokud hlášené případy neexistují, pak je to z toho důvodu, že osoby zažívající GPN nemají dostatečnou systémovou podporu, důvěru v postih původců a původkyň násilí nebo se obávají sekundární viktimizace<sup>4</sup> (tzv. skandinávský paradox). Nedostatek mechanismů pak ve většině případů může vést k odchodu ze zaměstnání či k dlouhodobé psychické a často i fyzické újmě u osob, které se na pracovišti s GPN setkaly. Bez těchto mechanismů navíc násilí není možné potrestat a škodlivé vzorce chování se tak dále reprodukují.

Níže naleznete několik doporučení včetně konkrétních příkladů, která můžete implementovat na vaší instituci a dát tak jasně najevo, že genderově podmíněné násilí v pracovním prostředí odmítáte a jste připraveni mu čelit.

<sup>4</sup> Sekundární viktimizací se rozumí druhotné zraňování osob, které zažily násilí.



# Doporučení podpůrných opatření a nástrojů pro vaši instituci

Při práci s GPN v pracovním prostředí jsou klíčové tři vzájemně propojené oblasti:

1. preventivní opatření a mechanismy pro identifikaci a intervenci;
2. bezpečné a podpůrné prostředí a poskytování informací k tématu GPN;
3. dostatečná podpora a včasné řešení problému pro osoby čelící GPN.

Implementováním těchto základních opatření **ukážete, že vaše instituce bere tento problém vážně** a že jste připraveni (nejen formálně) vytvářet bezpečného pracovního prostředí.

## 1. Prevence

- Vytvořte interní politiku, která jasně deklaruje nulovou toleranci k veškerým formám násilí ve vaší instituci.
  - *formou revize stávajících dokumentů nebo vytvoření dokumentů nových – např. (genderový) etický kodex, akční plán ...*
- Definujte genderově podmíněné násilí, vypracujte transparentní postupy pro jeho identifikaci, způsoby řešení a sankce.
  - *zaměřte se na interní komunikaci, vaše postoje komunikujte i směrem ven*
- Vytvořte multidisciplinární tým, který bude zodpovědný za agendu genderově podmíněného násilí a poskytování podpory pro osoby se zkušeností s genderově podmíněným násilím. Definujte zodpovědnost a role osob, které budou v této problematice aktivně zapojeny.
  - *formou ombudsovy, gender focal point, vyškolených stopperů a stopperek nebo např. mediátorů a mediátorek konfliktů, psychologů a psychologek ...*

## 2. Vzdělávání

- Poskytněte zaměstnancům/kyním školení o genderově podmíněném násilí, jeho známkách a dopadech na jednotlivce i celý kolektiv. Zaměřte se na to, že všichni budou vědět, jak postupovat v situaci, kdy jsou svědky/němi incidentů na pracovišti nebo kdy jsou sami v situaci, kdy potřebují pomoc.
  - *školení opakujte alespoň jednou ročně*

## 3. Podpora

- Vytvořte jasné a srozumitelné postupy pro nahlásování negativních jevů na pracovišti, zvolte více způsobů, jakým lze incident nahlásit (přes konkrétní osobu nebo anonymně).
  - *formou schránky důvěry, přes on-line formulář nebo externí platformy (např. Nenech to být: <https://www.nntb.cz/>) nebo osobně přes konkrétní důvěryhodnou a proškolenou osobu.*
- Zajistěte, aby veškerá komunikace a informace týkající se případů genderově podmíněného násilí byly zachovány v důvěrnosti s respektem k nahlášujícím osobám.
  - *ved'te si evidenci všech nahlášených incidentů a jejich postupy řešení a postihů, dělejte si statistiky a data analyzujte a pracujte s nimi*
- Možnosti pomoci komunikujte vhodnými kanály.
  - *elektronicky, na Intranetu, letákem, samolepkou nebo cedulkou s kontakty umístěnou např. u kávovaru ve společné místnosti nebo na záchodcích ...*
- Navažte spolupráce s organizacemi, které poskytují pomoc obětem genderově podmíněného násilí, aby bylo možné poskytnout komplexní podporu.
  - *Např. Kancelář veřejného ochránce práv, Inspektorát práce, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, ...*

# Mezinárodní standardsy a doporučení

Prevence genderově podmíněného násilí nejen na pracovištích má institucionální podporu. V kontextu výzkumných a akademických institucí jsou to kromě několika politik ČR především mezinárodní standardy a mezinárodní úmluvy a další doporučení relevantních organizací.

## Politiky ČR

01

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030

02

Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024

03

Strategický záměr MŠMT a jeho realizace

## Politiky EU

01

Strategie rovnosti EU 2020–2025

02

European Research Area Policy Agenda: ERA Action 5

03

Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation

04

European Parliament resolution of 10 June 2021 on promoting gender equality in science, technology, engineering, and mathematics (STEM) education and careers (2019/2164(INI))

05

Council Conclusions on the future governance of the European Research Area (14308/21)

06

Communication from the Commission A new ERA for Research and Innovation (COM/2020/628 final)

07

Helsinki call for action strongly encouraged the Commission and the Member States to adopt policies and strategies to combat GBV in research, innovation, and higher education, among its other recommendations.

08

Policy brief “Mobilising to eradicate gender-based violence and sexual harassment: A new impetus for gender equality in the European Research Area” (ST 1206 2020 INIT – NOTE 08/06/2020)

09

Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries (ST 1205 2020 REV 1 – NOTE 03/06/2020)

# REFERENCE

- Gender-based violence and its consequences in European Academia: First Results from the UniSAFE Survey. 2022. UniSAFE: Ending Gender-Based Violence [online]. Dostupné z: [https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey\\_prevalence\\_results\\_2022.pdf](https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence_results_2022.pdf)
- Politiky rovnosti a genderově podmíněné násilí. NKC - gender a věda [online]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/politiky-rovnosti-a-genderove-podminene-nasili/>
- Survey on violence against women in EU (2012). 2012. FRA: European Union Agency for Fundamental Rights [online]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>
- The Gender Equality Strategy 2020-2025. 2020. European Commission [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>
- Úřad vlády ČR. 2019. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 - 2022. [online]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>
- Wemrell, M., S. Stjernlöf, L. Marisol, E. Gracia & A.-K. Ivert. 2022. The Nordic Paradox. Professionals' Discussions about Gender Equality and Intimate Partner Violence against Women in Sweden. *Women & Criminal Justice*, 32:5, 431-453, DOI: [10.1080/08974454.2021.1905588](https://doi.org/10.1080/08974454.2021.1905588)

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AV ČR	Akademie věd České republiky
GIC Nora	Genderové informační centrum Nora
GPN	genderově podmíněné násilí
LGBTQ+	lesby, gayové, bisexuální a transgender osoby, lidé, kteří se identifikují jako queer nebo hledají svou sexuální nebo genderovou identitu, další identity, které nejsou zahrnuty ve zkratce LGBTQ
v.v.i.	veřejná výzkumná instituce

# O TVŮRČÍM TÝMU EXPLAINER VIDEÍ

Genderové informační centrum Nora, o.p.s., které je hlavní řešitelskou organizací, je česká nevládní nezisková organizace se sídlem v Brně. Svými aktivitami cílí na prosazování rovnosti mužů a žen ve společnosti a zlepšování životní úrovně sociálně znevýhodněných skupin v české společnosti. Toho dosahuje realizací genderových auditů firem a institucí. Tyto audity slouží jako nástroj firemního rozvoje s cílem odhalit případné nerovnosti či nesoulady se zákonem, jako je diskriminace na základě pohlaví nebo věku. Od roku 2018 provedla již více než dvě desítky genderových auditů ve veřejné i soukromé sféře. Své aktivity cílí také na prevenci genderově podmíněného násilí a aktivně přispívá k diskusi o nerovném odměňování žen a mužů.

<https://www.gendernora.cz/>

- MgA. Bc. Eva Lukešová
- Mgr. et Mgr. Tamara Jačisko Nasri
- Mgr. Dagmar Matulíková

Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR

<https://www.jh-inst.cas.cz/>

- Mgr. Michaela Svatošová
- Mgr. Olga Katarzyna Słowik Ph.D.
- Ing. Andrea Krupová

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

<https://www.ujep.cz/cs/>

- Mgr. et Mgr. Hana Galiová

Děkujeme odbornému týmu z Národního kontaktního centra – gender a věda za poskytnutí cenné zpětné vazby na některé ze scénářů explainer videí.

# Příloha č. 1: Dotazníky v českém jazyce

## Vstupní dotazník

### Otázka 1.

**Přečtete si následující příběh:** Profesorka Rodriguezová se ve svém příspěvku o studiu mořského života přeekla a místo ‚teritoriální dravci‘ omylem prohlásila ‚teritoriální draci‘. To mezi jejími kolegy a kolegyněmi vyvolalo smích a od té doby ji v kanceláři občas přezdívali Drakoložka. Profesorka dala najevo, že ji toto oslovení nevadí a sama si z toho občas udělá srandu.

**To, jak se v příběhu zachoval tým...**

*(označte jednu správnou odpověď)*

- A) ...je podle mě typ násilí.
- B) ...je podle mě zdravé pracovní prostředí, kde si ze sebe umí tým udělat legraci. Čas od času se jí ale raději spolupracující zeptají, jestli už jí to nezačalo nějakým způsobem vadit.
- C) ...je podle mě nevhodné chování, které na pracoviště nepatří, ale nejedná se o násilí.

### Otázka 2.

**Ve kterém z následujících příběhů dochází k sexuálnímu obtěžování či násilí?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Výzkumný asistent pro pobavení rád vypráví vtipy s homosexuální tematikou a často s nimi upozorňuje na kolegu, o kterém si v týmu myslí, že je gay. Kolegovi to však vtipné nepřipadá.
- B) Studentka během konzultací neustále používá dvojsmyslné narážky, snaží se vyučujícího dotýkat a navrhuje mu setkání mimo učebnu. Přestože to vyučující odmítne a požádá ji, ať se drží odborného tématu, studentka v narážkách pokračuje.
- C) Kolega na chodbě potkal svou kolegyni, která k němu byla otočená zády. Aby na sebe upozornil, chytil ji za rameno. Kolegyně se otočila, kolegu pozdravila a s úsměvem se ho zeptala, jak se má.
- D) Nadřízený kolegyni podržel dveře, aby mohla vstoupit.

### Otázka 3.

**Která z následujících vět kladených výběrovou komisí na pracovním pohovoru je podle vás diskriminační?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) „V životopise vidím, že pocházíte z Kosova. To budete asi muslimka, že? Budete potřebovat během pracovní doby pauzy na modlení?“

- B) „Je Vám 29 let, jak to máte s dětmi?“
- C) „Na pozici, na kterou se hlásíte, musíte splňovat podmínku čtyřleté praxe. Můžete nám Vaši zkušenost nějak doložit?“
- D) „Vidím, že máte v životopisu mezeru poslední 4 roky, byla jste na mateřské?“
- E) „Vidím, že bydlíte poměrně daleko, nevádí vám každý den jezdit hodinu do práce?“
- F) „Součástí pracovních povinností je zahraniční cesta. Jak máte vymyšlené hlídání dětí?“
- G) „Uvádíte, že máte ještě jeden částečný úvazek. Jakým způsobem si představujete jeho skloubení s úvazkem v naší instituci?“
- H) „Proč jste odešla ze svého minulého zaměstnání?“

Otázka 4.

**Co si myslíte o tomto titulku „Vědci potvrdili nový objev ve výzkumu.“**  
(označte jednu správnou odpověď)



- A) Titulek ilustruje skutečnost.
- B) Titulek zneviditelňuje přínos žen vědkyň.
- C) Jiné: \_\_\_\_\_

Otázka 5.

**Rozpoznáte, ve kterých situacích se jedná o genderové stereotypy?**



*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Muži tvoří lepší týmy, protože nejsou tolik emotivní na rozdíl od žen.
- B) Ženy se kvůli dětem nechtějí věnovat kariéře.
- C) Ve vedoucích pozicích je méně žen, protože je pro ně těžké skloubit rodinný a profesní život.
- D) Všichni gayové jsou výkonnější zaměstnanci, protože nemají děti.

Otázka 6.

**Co je genderově podmíněné násilí?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Násilí páchané pouze na ženách.
- B) Násilí páchané pouze na mužích.
- C) Násilí páchané pouze na transgender osobách.
- D) Násilí páchané na ženách z důvodu, že jsou ženami, nebo na mužích z důvodu, že jsou muži.
- E) Násilí namířené vůči určité osobě z důvodu jejího pohlaví, genderové identity nebo sexuální orientace.

Otázka 7.

**Do jaké míry znáte mechanismy a opatření proti sexuálnímu obtěžování na Vašem pracovišti?**

*(označte jednu odpověď)*

- A) Jsem s nimi dobře obeznámen/a.
- B) Mám lehké povědomí.
- C) Zpaměti nevím, ale vím, kde to v případě potřeby zjistit.
- D) V případě potřeby nevím, na koho se obrátit nebo kde zjistit víc.

V případě, že znáte konkrétní mechanismy a opatření Vaší instituce, vypište je:

---

## Ověřovací dotazníky

### Kontrolní dotazník k videu s názvem „Genderové předsudky vůči ženám v akademickém a výzkumném prostředí“

Otázka 1.

#### **Genderové stereotypy...:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) ...jsou zjednodušující představy o tom, jak se mají „správně“ nebo „přirozeně“ chovat muži a ženy;
- B) ...jsou vlastní pouze těm, kteří se dopouští násilí;
- C) ...jsou lidem předávány od malička, proto jsou do určité míry vlastní všem;
- D) ...je žádoucí překonávat, abychom neomezovali rozvoj schopností jednotlivců a jednotlivkyň;
- E) ...mohou být příčinou diskriminace;
- F) ...jsou tak silně zakořeněné v naší kultuře, takže nezbývá, než je přijmout.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

#### **Tvrzení „Ženy mají mnohem menší ambice než muži“:**

*(označte jednu správnou odpověď)*

- A) popisuje biologickou přirozenost žen, která je stejná v každé kultuře;
- B) je zjednodušující a odráží genderové stereotypy, které jsou předávány sociokulturně, v rodině i ve vzdělávacím systému;
- C) je pravdivé pouze v oblasti exaktních věd, nikoliv v humanitních nebo společenských vědách.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

#### **Milan hledá posilu do administrativy, do inzerátu napíše, že hledá asistenta/ku, ale už předem je rozhodnutý, že na pozici vybere ženu. Označte všechny předsudky, které mohly Milana k tomuto diskriminačnímu jednání vést.**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Milan si myslí, že jsou ženy přirozeně pečlivější, proto se na takové činnosti více hodí.
- B) Milan si říká, že pro muže, na rozdíl od žen, je taková pozice málo perspektivní a nudná, proto by na pozici dlouho nevydrželi a dali by brzy výpověď. A to si myslí i přesto, že mu někteří uchazeči tvrdí, že o pozici mají vážný zájem.
- C) Milan je přesvědčený, že hlavní pracovní náplní sekretářky je hezky vypadat a reprezentovat, takové povolání přece muž dělat nemůže.
- D) Milan je přesvědčený, že nejlepší pracovní dynamika se odehrává ve vztahu muž – žena a díky tomu jsou oba motivováni k lepšímu pracovnímu výkonu.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Uvědomování si genderových předsudků a práce s nimi vede k:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) k nízkému zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích;
- B) k vyrovnanějšímu zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích;
- C) k upřednostňování a protlačování nekvalifikovaných žen do vedoucích pozic;
- D) k podpoře rovných příležitostí jednotlivkyň a jednotlivců.

Prostor pro Váš komentář:

**Kontrolní dotazník k videu s názvem „Psychické formy genderově podmíněného násilí“**

Otázka 1.

**Psychické formy genderově podmíněného násilí...:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) ...mohou být namířené na ženy, muže a nebinární osoby.
- B) ...jsou mířené jen na ženy.
- C) ...mohou být namířené proti transosobám z důvodu jejich genderové identity a jejího vyjádření.
- D) ...nejsou tak závažné jako fyzické útoky.
- E) ...je žádoucí ohlásit.
- F) ...mohou být způsobené nevědomky, například při vtipkování.
- G) ...neexistují – jde jen o neschopnost jedince pochopit vtip.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Panelové diskuse zaměřené na teorii literatury se účastní magistra Novotná a profesor Martinák. Během diskuse profesor Martinák hovoří o literárním impresionismu a uvedl špatné století. Magistra Novotná upozorní na to, že se profesor přehlékl, a uvede správné století. Na profesoru Martinákovi je vidět rozladění z toho, že ho před odborným publikem opravila.**

**Jedná se o příklad psychické formy genderově podmíněného násilí?**

- A) Ano
- B) Ne

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Filip a Marek pracují v laboratoři. Součástí jejich výzkumu by mohl být i experiment, který má potenciál přinést nová zjištění, není však v souladu s bezpečnostním opatřením. Proto z nápadu ustoupí. Výzkum stagnuje a jejich kolegyně Alice tvrdí, že za to mohou právě Filip a Marek, protože kdyby byli „pořádní chlapi“, nebáli by se riskovat porušení pravidel.**

**Jedná se o příklad psychické formy genderově podmíněného násilí?**

- A) Ano
- B) Ne

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Mezinárodní tým pracuje na tématu emocionálního vývoje dítěte. Když Simona přispívá do výzkumu svými poznatky, musí je na rozdíl od ostatních vždy obhajovat. A to protože se její tým domnívá, že když je Simona lesba a děti nemá, nemají její poznatky takovou váhu.**

**Jedná se o příklad psychické formy genderově podmíněného násilí?**

- A) Ano
- B) Ne

Prostor pro Váš komentář:

## **Kontrolní dotazník k videu s názvem „Sexuální obtěžování ve výzkumném a akademickém prostředí“**

Otázka 1.

**Představte si situaci na pracovišti, kde si kolegyně vyprávějí vtipy se sexuálním podtextem a mají nevhodné narážky na ostatní v týmu. Zamyslete se, která tvrzení o sexuálním obtěžování jsou správná.**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Sexuální obtěžování je to jen, pokud jsou vtipy vulgární, protože v pracovním prostředí jsou nevhodné a mohou být pro některé skupiny lidí ponižující, diskriminační nebo obtěžující.
- B) Sexuální obtěžování je to ve chvíli, kdy se kdokoliv z pracovníků nebo pracovníc cítí nepříjemně.
- C) Pokud jsou vtipy myšleny jako legrace, nejedná se o sexuální obtěžování, i když to někoho z přítomných uráží a nesměje se.
- D) Samotné vtipy o sexu nejsou vždy automaticky sexuálním obtěžováním. Důležité je, jak jsou tyto vtipy prezentovány, jaký je kontext, jaké jsou reakce a jak se cítí ostatní lidé v pracovním prostředí.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Přečtěte si následující příběhy:**

**Příběh 1:** Anna pracuje jako úspěšná manažerka ve výzkumném centru. Během pracovního večírku jí její nadřízený opakovaně sahal na záda, a přestože se od něj odtahovala, pokoušel se ji také obejmout. Anna se cítila nepříjemně, ale nevěděla, jak jinak dát vedoucímu jasně najevo, že o jeho zájem nestojí, aniž by jej urazila a ohrozila tak své pracovní místo.

**Příběh 2:** Studentka často projevuje svému kantorovi nadměrnou pozornost. Několikrát mu řekla, že by určitě získala lepší známku, kdyby se jí více věnoval, a navrhla mu setkání mimo školu. Kantor to opakovaně odmítá a ignoruje.

**Označte správné tvrzení o sexuální obtěžování.**

- A) V žádné z těchto situací nejde o sexuální obtěžování. Například proto, že se jedná jen o projev náklonnosti nadřízeného vůči podřízené či studentky vůči kantorovi.
- B) První situace představuje sexuální obtěžování, ale druhá nikoliv. Například proto, že se jedná jen o snahu zlepšit si akademické výsledky nebo proto, že žena obtěžuje muže, a tím pádem nejde o sexuální obtěžování.
- C) První situace nepředstavuje sexuální obtěžování. Například proto, že se jedná jen o snahu podřízené polichotit, kdežto ve druhé situaci jde o sexuální obtěžování.
- D) Obě situace představují sexuální obtěžování.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Jaký vliv má sexuální obtěžování na psychosociální stav obtěžované osoby?**

*(označte jednu správnou odpověď)*

- A) Dopad je vždy minimální, pokud nedochází k fyzickému obtěžování.
- B) Následky mohou zahrnovat pocity úzkosti, viny, poruchy spánku, noční můry a společenskou izolovanost.
- C) Dopad je zanedbatelný a není ho třeba brát vážně, pokud je obtěžovaná osoba dostatečně silná a sebevědomá.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Kolegové Marek a Tibor jsou oba gayové. Které z uvedených situací představují neverbální formu sexuálního obtěžování?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Pohledy a mrkání, které přicházejí ze strany ostatních kolegů jako narážka na možné sexuální zaujetí mezi Markem a Tiborem.
- B) Vzájemné pohledy a úsměvy, které probíhají mezi Tiborem a Markem.
- C) Marek neustále vstupuje do Tiborova osobního prostoru. Tibor se naopak snaží od Marka udržovat odstup.
- D) Kolegové si mezi sebou posílají explicitně sexuální obrázky zesměšňující homosexuální sex. Tibor a Marek o tom nevědí.

- E) Spolupracující Marka a Tibora si všimnou pohledů a mrkání, které vysílá Marek k Tiborovi. Dokonce zaznamenají, že to Tiborovi není příjemné, ale ostatní v týmu to neřeší, protože předpokládají, že gayové jsou kontaktnější a je to způsob jejich komunikace.

Prostor pro Váš komentář:

**Kontrolní dotazník k videu s názvem „Jak se zachovat, když se setkáme se sexuálním obtěžováním ve výzkumném a akademickém prostředí?“**

Otázka 1.

**Sexuální obtěžování na pracovišti...:**

*(označte jednu správnou odpověď)*

- A) ...je třeba nejprve nahlásit na policii.
- B) ...musí vždy řešit nadřízený/á přímo s původcem nebo původkyní obtěžování.
- C) ...je problémem celé instituce, proto je instituce, kde se sexuální obtěžování na pracovišti děje, odpovědná za prevenci a řešení případů nevhodného chování.
- D) ...je předmětem řešení jen pokud se jedná o fyzické obtěžování.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Václavovi začal jeho nadřízený opakovaně e-mailem posílat nevhodné sexuální narážky týkající se jeho vzhledu a oblečení. Václava toto chování velmi obtěžuje a cítí se v práci nepříjemně.**

**Co pomůže Václavovi udělat informované rozhodnutí ohledně situace se sexuálním obtěžováním?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Václavovi pomůže vyhledat si etický kodex, aby zjistil přesnou definici sexuálního obtěžování a ujistil se, že se opravdu jedná o nepřijatelné chování.
- B) Václavovi pomůže vyhledat si postup řešení podobných situací na své instituci a zjistit, zda jsou tyto postupy efektivní a dodržované.
- C) Václavovi pomůže zajít za ombudsošobou a probrat s ní formální a neformální způsoby řešení
- D) Václavovi pomůže rada kamaráda, ať vše hodí za hlavu, změní šatník a raději všechny maily s nevhodnými komentáři smaže, aby to někdo nezjistil a nadřízený mu neudělal ze života ještě větší peklo.
- E) Václavovi pomůže svěřit se kolegovi, který ho podpoří a poradí mu, že pokud zatím nechce nic nahlašovat, ať si schovává i tak maily s nevhodnými komentáři jako případné důkazy.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Eva odchází z vánočního večírku katedry. Na parkovišti uvidí svého vedoucího, jak drží za ruku kolegyni Ilonu a snaží se ji políbit. Ta však chce odejít, ale vedoucí se jí snaží ještě chvíli přemlouvat a až poté ji pustí. Eva si do rána uvědomí, že byla svědkyní sexuálního obtěžování.**

**Jaká by měla být její reakce v následujících dnech?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Nic nepodnikne, nechce se do těchto soukromých záležitostí plést.
- B) V soukromí Iloně sdělí, že zahlédla situaci na parkovišti, a vyjádří Iloně podporu, ať už se rozhodne situaci okamžitě řešit, nebo ne.
- C) V soukromí se Ilony zeptá, co se včera stalo. Poté tuto informaci roznese po celém patře v naději, že se dostane až k vedení.
- D) I když je Eva pouze přihlížející incidentu, stále si uvědomuje, že je situace vážná. Rozhodne se nahlásit případ osobě odpovědné za řešení sexuálního obtěžování v instituci. Předtím, než to udělá, zváží, zda tím nepřidá Iloně další problémy. Protože to vnímá jako svou povinnost, incident nahlásí a to i bez Ilonina souhlasu.
- E) Bez předchozí konzultace s Ilonou se Eva rozhodne na pracovní poradě týmu veřejně označit vedoucího za sexuálního predátora.
- F) Přes nahlášovacím platformu instituce anonymně nahlásí, co viděla.
- G) Eva vyhledá etický kodex instituce a postup řešení sexuálního obtěžování na svém pracovišti. Díky tomu může udělat informované rozhodnutí, jestli a jak může případ z pozice svědkyně řešit.

Prostor pro Váš komentář:

## **Kontrolní dotazník k videu s názvem **Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí****

Otázka 1.

**Genderově vyvážené vyjadřování se doporučuje používat, protože jazyk jako takový:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) popisuje realitu neutrálně a objektivně;
- B) má schopnost zneviditelňovat anebo zesměšňovat;
- C) může být nástrojem násilí a moci;
- D) diskriminuje především muže;
- E) má schopnost být sexistický.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Opravte celou větu tak, aby byla podle principu genderově citlivého vyjadřování. Berte, prosím, v potaz, že ve všech variantách figurují genderově smíšené skupiny.**



„Vážení kolegové, milé kolegyně, sešli jsme se zde s pedagogy, abychom projednali nový etický kodex. Dovolte mi přivítat také Pavlu Novákovou a Jiřího Lesnického, kteří zde budou zastupovat hlas studentů.“

Přepište, prosím, opravenou větu: \_\_\_\_\_

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Která vyjádření o docentce Drozdové a docentovi Novákovi jsou formulována s genderovou citlivostí?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) „Na projektu jsem pracovala se svými kolegy, docentem Ondřejem Novákem a slečnou Klárou Drozdovou, téměř pět let.“
- B) „Náš tým pracoval na projektu téměř pět let.“
- C) „Na projektu jsem pracovala s panem docentem Ondřejem Novákem a paní docentkou Klárou Drozdovou téměř pět let.“
- D) „Na projektu jsem pracovala s paní docentkou Klárou Drozdovou a panem docentem Ondřejem Novákem téměř pět let.“
- E) „Kolega Ondřej Novák, kolegyně Klára a já jsme na projektu pracovali téměř pět let.“

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Je z hlediska genderově vyváženého vyjadřování problematická formulace: „Akademici zkoumali“?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Ano, je, protože si většina lidí představí muže i ženy.
- B) Ano, je, protože si většina lidí představí jen muže.
- C) Ne, není, protože jde o neutrální popis reality.
- D) Ne, není, pokud je vědecký tým složený pouze z mužů.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 5.

**V týmu pracuje PhDr. Luka Špinar, osoba, která se identifikuje jako nebinární. Svě kolegy a kolegyně informovala, že využívá zájmena ona/její, a požádala je, aby to respektovali. Kolega Patrik to však odmítá respektovat a stále ji oslovuje zájmeny on/jeho. Dopouští se Patrik verbálního násilí?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Ne, Patrik se nedopouští verbálního násilí, protože si myslí, že ho Luka otravuje věcmi, které do práce nepatří, a proto není potřeba její přání respektovat.
- B) Ano, Patrik se dopouští verbálního násilí.

- C) Ne, Patrik se nedopouští verbálního násilí, protože v občanském průkazu má Luka stále u pohlaví uvedeno muž.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 6.

**Genderově vyvážené vyjadřování:**

*Jde o názorovou otázku. Označte tedy odpověď na základě svých postojů.*

- A) již používám.
- B) používám, ale jen v některých situacích.
- C) zvažuji jeho používání.
- D) zvažuji jeho používání alespoň v nějaké minimální formě.
- E) nebudu používat, protože je to v praxi náročné.
- F) nebudu používat, protože to není pro mě podstatné.
- G) jiné: \_\_\_\_\_

Prostor pro Váš komentář:

**Kontrolní dotazník k videu s názvem „Předsudky vůči ženám v náborovém procesu v akademickém a výzkumném prostředí“**

Otázka 1.

**Které z následujících otázek při přijímacím pohovoru jsou diskriminační?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) „Za jak dlouho plánujete mít děti? Ptáme se jen z důvodu plánování harmonogramu projektu.“
- B) „Jste věřící?“
- C) „Můžete mi říci, co vás motivuje k žádosti o tuto pracovní pozici a čím byste chtěl/a přispět do našeho týmu?“
- D) „Jde o plný úvazek. Máte naplánované, jak budete řešit situace, kdybyste potřeboval/a pečovat o své stárnoucí rodiče nebo rodinné členy?“
- E) „Co vás vedlo ke změně zaměstnavatele?“
- F) „Máte nějaké obavy ohledně svého věku a toho, jak zapadnete do mladého kolektivu?“
- G) „Máme zde velmi různorodý tým, proto by nás zajímalo, jak byste postupoval/a, pokud byste na pracovišti narazil/a na situaci, kde by někdo z týmu potřeboval specifické náboženské zohlednění nebo pracovní úpravu v souladu s vlastním náboženským přesvědčením?“

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Používání strukturovaných rozhovorů s předem definovanými otázkami během přijímacího řízení....:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) ...poskytuje rovné podmínky pro všechny uchazeče a uchazečky.
- B) ...není vhodné, protože ignoruje jedinečnost každého kandidáta/každé kandidátky.
- C) ...minimalizuje možnost zaujatého hodnocení.
- D) ...vytváří nepřátelské prostředí.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Pro zajištění větší objektivit je ideální, aby ve výběrové komisi:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) ...byla většina žen.
- B) ...zasedali vedoucí všech oddělení dané instituce.
- C) ...byli lidé s odlišnými zkušenostmi a perspektivami.
- D) ...byli reprezentováni lidé různých národností, genderů, věku.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Lenka během svého studia tvořila se svými spolužačkami více než polovinu studujících v ročníku. Nyní, když pracuje na výzkumu líhnutí housenky zkřížené s novým druhem a musí svůj časový harmonogram aktivně přizpůsobovat jejímu vývojovému stádiu, už je v týmu jedinou ženou.**

**Co lze udělat proto, aby zastoupení žen i mužů ve výzkumu bylo férovější/vyrovnanější?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Nelze udělat nic, ženy nemají evolučně vyvinutou takovou odolnost vůči stresu jako muži, stejně tak ani vytrvalost. Lenka je spíše výjimka.
- B) Nelze udělat nic, ženy mají své důvody, proč pro ně kariéra není tak podstatná.
- C) Při výběrovém řízení nedělat předčasný závěr, který předpokládá, že výzkumnice budou mít menší pracovní nasazení, neboť jakožto ženy (na rozdíl od mužů) pečují o děti, rodiče, domácnost.
- D) Při výběrovém řízení neočekávat, že žena zůstane doma na rodičovské dovolené nebo že bude chtít děti.
- E) Není potřeba dělat nic, protože vědeckých úspěchů dosahují přirozeně jen ti nejlepší; nezáleží, jestli je někdo muž nebo žena.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 5.

**Instituce hledá administrativního pracovníka/ici pro zajištění chodu kanceláře. Přihlásí se různorodá skupina, včetně 56letého Martina. Martin má bohaté**

zkušenosti s tímto typem práce, což dokládá řadou referencí. Martin je proto vhodným kandidátem, výběrovou komisí však odrazuje jeho věk. Komise předpokládá, že taková pozice se více hodí pro mladší uchazeče/ky. Martina proto nepozve na osobní pohovor a místo něj dá přednost mladšímu uchazeči s méně zkušenostmi.

**Který z následujících důvodů byl hlavním faktorem, proč Martin nebyl pozván na pohovor?**

*(označte jednu správnou odpověď)*

- A) Martin neměl dostatečnou kvalifikaci pro tuto pozici.
- B) Komise měla obavy z jeho věku a stereotypně předpokládala, že Martin nebude mít dostatečné digitální dovednosti.
- C) Komise dala přednost mladšímu uchazeči kvůli jeho bohatým zkušenostem v oboru.

Prostor pro Váš komentář:

## **Kontrolní dotazník k videu s názvem „Jakým překážkám čelí ženy v akademickém a výzkumném prostředí?“**

Otázka 1.

**Překážkám v kariérním růstu mohou ženy čelit:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) ze strany nadřízených mužů i žen.
- B) ze strany mužů, kvůli nereflexivnímu stereotypnímu uvažování.
- C) ze strany instituce, kvůli nastavení pravidel kariérního postupu, které zvýhodňují muže.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Veronika byla celý svůj profesní život považována za tvrdě pracující a výjimečně schopnou ženu, která postoupila až na pozici vedoucí technicko-hospodářského úseku. Během své kariéry však musela čelit mnoha výzvám a často byla jedinou ženou na vyšších pozicích.**

**Když se Veronika stala vedoucí, postupem času začala projevovat určité nepřátelství vůči ostatním kolegyním. Odmítala jim poskytovat podporu a často je přehnaně kritizovala. Byla přesvědčená, že by ostatní kolegyně měly projít těmi samými obtížemi, kterým sama čelila. Navíc se bála, že pokud by nebyla tvrdá, neměla by dostatečnou autoritu, a tím by potvrdila stereotyp, že ženy nejsou vhodnými lídryni.**

**Tento příběh ilustruje:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) důsledek nerovných příležitostí mužů a žen v kariérním postupu.
- B) možné důvody, proč některé ženy mohou projevovat nepřátelství vůči jiným ženám v profesním prostředí.

C) Veroničino jednání, které je založeno na principu stejných příležitostí pro všechny.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**3) Docentka získala prestižní grant, nyní je hlavní vedoucí vědeckého týmu. V době realizace projektu otěhotní. Grantové podmínky však nedovolují, aby přerušila být jen na několik měsíců svou pracovní činnost. V případě přerušení pravidla určují, že celý projekt bude zrušen.**

**Grantové podmínky jsou v takovém případě nastaveny:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) spravedlivě, protože jsou tvořeny s ohledem na osoby s pečujícími povinnostmi.
- B) nespravedlivě, protože jsou tvořeny bez ohledu na to, že akademickou dráhu realizují také lidé s pečujícími povinnostmi.
- C) nespravedlivě, protože odrazují především matky v pokračování ve vědecké kariéře.
- D) spravedlivě, protože jsou pro všechny stejné.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Označte bariéry v kariérním růstu, se kterými se setkávají vědkyně/vědci pečující o malé děti?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Podmínka dlouhodobé zahraniční mobility.
- B) Akceptace přerušení publikačního výkonu během rodičovské dovolené.
- C) Neférové jednání vedoucí/ho, na které/m závisí kariéra osoby v doktorském studiu nebo v postdoktorandské fázi.
- D) Návrátový grant, který při návratu z mateřské, případně rodičovské dovolené částečně pokrývá náklady spojené s hlídáním dětí.

Prostor pro Váš komentář:

**Kontrolní dotazník k videu s názvem „Ekonomické aspekty genderové nerovnosti v akademickém a výzkumném prostředí“**

Otázka 1.

**Označte pravdivá tvrzení o rozdílném odměňování mužů a žen.**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) K rozdílu v odměňování nedochází, protože osoby zaměstnané ve veřejné sféře jsou odměňovány na základě platových tabulek.
- B) K rozdílu v odměňování u vedoucích pozic nedochází, protože zastoupení žen ve vedoucích pozicích je tak nízké, že rozdíl nemá kde vzniknout.
- C) K rozdílu v odměňování dochází, často kvůli udělování bonusů a odměn, které nemá jasná kritéria.

- D) Rozdíly v odměňování by byly menší, pokud by byly finanční odměny více transparentní. Například pokud by byl zveřejněn průměrný plat žen a mužů ve vztahu ke konkrétním pracovním pozicím v dané instituci.
- E) Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami neexistují, jde vždy jen o méně či více zodpovědnou pozici nebo lépe či hůře provedenou činnost.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**V důsledku platové/mzdové diskriminace žen dochází k:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) tomu, že jsou ženy v důchodovém věku ohroženy chudobou více než muži;
- B) častějšímu odchodu expertek z instituce, což vede k dalšímu vynaložení finančních prostředků na znovu obsazení této pozice;
- C) vyrovnanějšímu zastoupení mužů a žen ve vedení institucí.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Lenka a Milan jsou na stejné pracovní pozici. Lenka zaslechla kolegu Milana, jak se v kuchyňce chlubí do telefonu, že jeho nenárokové odměny byly tento měsíc „výjimečně pěkné“. Lenka se však domnívá, že Milan žádný velký úkol navíc nevykonal a už delší dobu má pocit, že Milan „bere víc“ než ona. Začíná tak pochybovat o spravedlivém odměňování v její instituci.**

**Co by Lenka umožnilo ověřit si spravedlnost odměňování v její instituci?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Kdyby měla instituce zavedené transparentní mechanismy pro udělování nenárokových odměn.
- B) Kdyby se na výši platu vztahovala doložka o mlčenlivosti.
- C) Kdyby instituce každoročně zveřejňovala průměrný plat žen a mužů ve vztahu ke konkrétním pracovním pozicím.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 4.

**Nerovné odměňování mezi muži a ženami má celou řadu příčin. Jeho výši ovlivňuje například vyšší koncentrace žen v hůře placených odvětvích (školství, zdravotní a sociální péče) nebo nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích.**

**Mohou opatření na sladování pracovního a osobního života (např. zkrácené úvazky, dětské skupiny) pomoci snížit rozdíl mezi výdělky mužů a žen?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Ano, protože to umožňuje snadnější návrat do práce pro pečující osoby.
- B) Ano, protože to umožňuje ženám snadněji plnit pracovní povinnosti nezbytné pro kariérní postup a tím obsazovat lépe placené pozice.
- C) Ne, možnost sladování osobního a profesního života nemá vliv na rozdílné odměňování mužů a žen.

- D) Ne, to, že si ženy vybírají práci v hůře placených odvětvích, nemá nic společného s opatřeními pro sladování. Vybírají si zaměstnání, ke kterému mají „přirozeně“ blíž.

Prostor pro Váš komentář:

## Kontrolní dotazník k videu s názvem „**Genderová dimenze v obsahu výzkumu**“

Otázka 1.

**Proč bychom se měli zabývat genderovou dimenzí ve výzkumu, jehož výsledky mají vliv na lidi?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Protože vědě došla témata ke zkoumání.
- B) Protože napomáhá digitalizaci vědy.
- C) Protože zohledňuje zkušenosti a potřeby mužů i žen.
- D) Protože reflektuje fyzické odlišnosti mužů a žen.
- E) Protože zvyšuje kvalitu výzkumu a platnost výsledků.
- F) Protože dává nekvalifikovaným ženám práci.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**Výzkumný asistent Pavel se rozhodl ve svém výzkumu zabývat vlivem klimatických změn na zemědělskou produkci. Chtěl zjistit, jak mohou různé faktory, jako je teplota, srážky a extrémní povětrnostní jevy, ovlivnit úrodu a jak tato situace může být řešena do budoucna.**

**Když začal psát záměr projektu, začal přemýšlet také o genderové dimenzi výzkumu.**

**Jakým způsobem lze začlenit genderovou dimenzi do Pavlova výzkumu?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Žádným, protože výzkum v oblasti zemědělské produkce nemá s rozdíly mezi ženami a muži nic společného.
- B) Pavel se bude soustředit na to, jakým způsobem dopadají klimatické změny na muže a ženy pracující v zemědělské produkci.
- C) Pavel přizve do svého týmu kolegyně Zuzanu a Andreu.
- D) Pavel rozšíří výzkumný vzorek také o respondentky-ženy a bude zjišťovat specifický dopad na tuto skupinu.
- E) Žádným, protože pokud výzkum dělá muž, nelze do výzkumu zahrnout genderovou dimenzi.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.



**Ve výzkumu můžeme odlišovat pohlavní a genderovou dimenzi. *Pohlavní dimenze* odkazuje na anatomické nebo fyziologické odlišnosti mezi muži a ženami, zatímco *genderová dimenze* ve výzkumu reflektuje odlišnost potřeb, očekávání nebo zkušenosti mužů a žen.**

*(vyberte pouze jednu správnou odpověď)*

**3.1.) IT výzkum se zabývá ideálním ergonomickým tvarem počítačové myši, který je založený na fyzické odlišnosti rukou žen od mužů. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

- A) Ano
- B) Ne

**3.2.) Stomatologický výzkum se zabývá zdravotním účinkem elektrických zubních kartáčků. Během výzkumu nejsou sbírána data o mužích a ženách, ale výsledný produkt nabízí ve dvou barevných variantách s označením pro muže a pro ženy. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

- A) Ano
- B) Ne

**3.3.) Výzkum zkoumá funkčnost klimatizací. V rámci výzkumu jsou sbírána data bez ohledu na to, zda budou klimatizaci používat muži nebo ženy. Výsledný produkt však umožňuje nastavení jakékoli teploty podle preferencí jednotlivých osob. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

- A) Ano
- B) Ne

**3.4.) Biologický výzkum zkoumá rozdíly v chování rybích samic a samců. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

- A) Ano
- B) Ne

**3.5.) Urbanistický výzkum se zabývá zkoumáním městské mobility s ohledem na cestovní trajektorii žen a mužů. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

- A) Ano
- B) Ne

**3.6.) Výzkum se zabývá dopadem fungování větrné elektrárny na životy mužů a žen. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

- A) Ano
- B) Ne

Prostor pro Váš komentář:

**Kontrolní dotazník k videu s názvem „Ekonomické násilí v kontextu sladování pracovního a osobního života v akademickém a výzkumném prostředí“**

Otázka 1.

**Ekonomické násilí...**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) je omezování přístupu k finančním zdrojům.
- B) je znesnadňování možnosti kariérního růstu, přístupu k dalšímu vzdělávání nebo k novým pracovním příležitostem.
- C) se týká jen žen.

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 2.

**I v pracovním prostředí se lze setkat s ekonomickým násilím, které je formou diskriminace či genderově podmíněného násilí. U příběhů posuďte, zda se jedná o ekonomické násilí.**

*(vyberte pouze jednu správnou odpověď)*

**2.1.) Veronika a Kamil se denně setkávají při vyzvedávání svých dětí v dětské skupině výzkumného centra. Dnes Veronika zjistí, že s Kamilem budou pracovat, a dokonce vykonávat stejnou pracovní pozici. Vedoucí se rozhodl doplnit Veroničin částečný úvazek o další úvazek tak, aby tato práce pokryla plný úvazek. Vedoucí nabídl částečný úvazek Kamilovi, aniž by se zeptal nejdříve Veroniky, jestli by nestála o navýšení svého úvazku. Předpokládá, že kvůli dětem už Veronika nemá volnou kapacitu. Jedná se o příklad ekonomického násilí?**

- A) Ano
- B) Ne

**2.2.) Lucie je vědkyně na začátku své kariéry ve výzkumném institutu. Její doktorandské stipendium je však nízké a nestačí jí na pokrytí základních nákladů. Chtěla by si proto ke studiu najít alespoň brigádu. Nicméně výzkum, na němž se podílí, vyžaduje, aby byla v nepravidelnou dobu k dispozici v laboratoři, což jí brání v možnosti skloubit doktorské studium s další prací. Diskutuje tuto situaci s vedoucí výzkumu, ta však nenabízí řešení. Jedná se o příklad ekonomického násilí?**

- A) Ano
- B) Ne

**2.3.) Aneta, pracovnice sekretariátu, má na univerzitě podepsanou smlouvu na dobu určitou v návaznosti na trvání konkrétního projektu. Projekt však v listopadu skončí a nepodařilo se sehnat grant, který by financoval její navazující práci. Univerzita jí ale nabídne, že by mohla přejít na jinou fakultu, kde by od prosince**

zastávala stejnou pracovní pozici, pouze na úvazek 0,8. Pokud Aneta odmítne, přijde o práci. Jedná se o příklad ekonomického násilí?

- A) Ano
- B) Ne

2.4.) Jan pracuje na plný úvazek jako účetní. Jeho život se náhle zkomplikuje v momentě, kdy jeho partner Adam vážně onemocní. Jan se proto rozhodne požádat o home office na dva dny v týdnu. Zpočátku bylo vše v pořádku. Avšak potom, co Janovy nadřízení zjistí, že je homosexuál a pečuje o svého partnera, změní názor a neumožní mu čerpat home office ani jiné flexibilní formy práce. Ostatní zaměstnankyně, které pečují o nemocné děti, však využívají tyto formy běžně. Janovi tak nezbyvá než instituci opustit. Jedná se o příklad ekonomického násilí?

- A) Ano
- B) Ne

Prostor pro Váš komentář:

Otázka 3.

**Vyberte příklady, jak lze předcházet ekonomickému násilí na pracovišti:**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) nabízením zkrácených úvazků a/nebo práce z domova;
- B) umožněním přítomnosti domácích mazlíčků na pracovišti;
- C) nabízením dětské skupiny nebo její alternativy;
- D) přehlížením situací, ve kterých genderové předsudky ovlivňují pracovní příležitosti zaměstnankyň a zaměstnanců.

Prostor pro Váš komentář:

Správné odpovědi k ověřovacím dotazníkům

Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „**Genderové předsudky vůči ženám v akademickém a výzkumném prostředí**“

**1) Genderové stereotypy...:**

- A) ...jsou zjednodušující představy o tom, jak se mají „správně“ nebo „přirozeně“ chovat muži a ženy;
- C) ...jsou lidem předávány od malička, proto jsou do určité míry vlastní všem;
- D) ...je žádoucí překonávat, abychom neomezovali rozvoj schopností jednotlivců a

jednotlivkyň;

E) ...mohou být příčinou diskriminace.

**2) Tvrzení „Ženy mají mnohem menší ambice než muži“:**

B) je zjednodušující a odráží genderové stereotypy, které jsou předávány sociokulturně, v rodině i ve vzdělávacím systému.

**3) Milan hledá posilu do administrativy. Do inzerátu napíše, že hledá asistenta/ku, ale už předem je rozhodnutý, že na pozici vybere ženu. Označte všechny předsudky, které mohly Milana k tomuto diskriminačnímu jednání vést.**

A) Milan si myslí, že jsou ženy přirozeně pečlivější, proto se na takové činnosti více hodí.

B) Milan si říká, že pro muže, na rozdíl od žen, je taková pozice málo perspektivní a nudná, proto by na pozici dlouho nevydrželi a dali by brzy výpověď. A to si myslí i přesto, že mu někteří uchazeči tvrdí, že o pozici mají vážný zájem.

C) Milan je přesvědčený, že hlavní pracovní náplní asistentky je hezky vypadat a reprezentovat, takové povolání přece muž dělat nemůže.

D) Milan je přesvědčený, že nejlepší pracovní dynamika se odehrává ve vztahu muž – žena a díky tomu jsou oba motivováni k lepšímu pracovnímu výkonu.

**4) Uvědomování si genderových předsudků a práce s nimi vede k:**

B) k vyrovnanějšímu zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích;

D) k podpoře rovných příležitostí jednotlivkyň a jednotlivců.

**Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „Psychické formy genderově podmíněného násilí“**

**1) Psychické formy genderově podmíněného násilí...:**

A) ...mohou být namířené na ženy, muže a nebinární osoby.

C) ...mohou být namířené proti transosobám z důvodu jejich genderové identity a jejího vyjádření.

E) ... je žádoucí ohlásit.

F) ...mohou být způsobené nevědomky, například při vtipkování.

**2) Panelové diskuse zaměřené na teorii literatury se účastní magistra Novotná a profesor Martinák. Během diskuse profesor Martinák hovoří o literárním impresionismu a uvedl špatné století. Magistra Novotná upozorní na to, že se profesor přeřekl, a uvede správné století. Na profesoru Martinákovi je vidět rozladění z toho, že ho před odborným publikem opravila. Jedná se o příklad psychické formy genderově podmíněného násilí?**

B) NE

- 3) Filip a Marek pracují v laboratoři. Součástí jejich výzkumu by mohl být i experiment, který má potenciál přinést nová zjištění, není však v souladu s bezpečnostním opatřením. Proto od nápadu ustoupí. Výzkum stagnuje a jejich kolegyně Alice tvrdí, že za to mohou právě Filip a Marek, protože kdyby byli "pořádní chlapi", nebáli by se riskovat porušení pravidel.  
Jedná se o příklad psychické formy genderově podmíněného násilí?

A) ANO

- 4) Mezinárodní tým pracuje na tématu emocionálního vývoje dítěte. Když Simona přispívá do výzkumu svými poznatky, musí je na rozdíl od ostatních vždy obhajovat. A to protože se její tým domnívá, že když je Simona lesba a děti nemá, nemají její poznatky takovou váhu.  
Jedná se o příklad psychické formy genderově podmíněného násilí?

A) ANO

### Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „**Sexuální obtěžování ve výzkumném a akademickém prostředí**“

- 1) Představte si situaci na pracovišti, kde si kolegyně vyprávějí vtipy se sexuálním podtextem a mají nevhodné narážky na ostatní v týmu. Zamyslete se, která tvrzení o sexuálním obtěžování jsou správná.

B) Sexuální obtěžování je to ve chvíli, kdy se kdokoliv z pracovníků nebo pracovnic cítí nepříjemně.

D) Samotné vtipy o sexu nejsou vždy automaticky sexuálním obtěžováním. Důležité je, jak jsou tyto vtipy prezentovány, jaký je kontext, jaké jsou reakce a jak se cítí ostatní lidé v pracovním prostředí.

- 2) Přečtěte si následující příběhy:

**Příběh 1:** Anna pracuje jako úspěšná manažerka ve výzkumném centru. Během pracovního večírku jí její nadřízený opakovaně sahal na záda, a přestože se od něj odtahovala, pokoušel se jí také obejmout. Anna se cítila nepříjemně, ale nevěděla, jak jinak dát vedoucímu jasně najevo, že o jeho zájem nestojí, aniž by jej urazila a ohrozila tak své pracovní místo.

**Příběh 2:** Studentka často projevuje svému kantorovi nadměrnou pozornost. Několikrát mu řekla, že by určitě získala lepší známku, kdyby se jí více věnoval, a navrhla mu setkání mimo školu. Kantor to opakovaně odmítá a ignoruje.  
Označte správné tvrzení o sexuálním obtěžování.

D) Obě situace představují sexuální obtěžování.

- 3) Jaký vliv má sexuální obtěžování na psychosociální stav obtěžované osoby?

B) Následky mohou zahrnovat pocity úzkosti, viny, poruchy spánku, noční můry a společenskou izolovanost.

- 4) Kolegové Marek a Tibor jsou oba gayové. Které z uvedených situací představují

### neverbální formu sexuálního obtěžování?

- A) Pohledy a mrkání, které přicházejí ze strany ostatních kolegů jako narážka na možné sexuální zaujetí mezi Markem a Tiborem.
- C) Marek neustále vstupuje do Tiborova osobního prostoru. Tibor se naopak snaží od Marka udržovat odstup.
- D) Kolegové si mezi sebou posílají explicitně sexuální obrázky zesměšňující homosexuální sex. Tibor a Marek o tom nevědí.
- E) Spolupracující Marka a Tibora si všimnou pohledů a mrkání, které vysílá Marek k Tiborovi. Dokonce zaznamenají, že to Tiborovi není příjemné, ale ostatní v týmu to neřeší, protože předpokládají, že gayové jsou kontaktnější a je to způsob jejich komunikace.

### Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „**Jak se zachovat, když se setkáme se sexuálním obtěžováním ve výzkumném a akademickém prostředí?**“

#### 1) Sexuální obtěžování na pracovišti...:

C) ... je problémem celé instituce, proto je instituce, kde se sexuální obtěžování na pracovišti děje, odpovědná za prevenci a řešení případů nevhodného chování.

#### 2) Václavovi začal jeho nadřízený opakovaně e-mailem posílat nevhodné sexuální narážky týkající se jeho vzhledu a oblečení. Václava toto chování velmi obtěžuje a cítí se v práci nepříjemně. Co pomůže Václavovi udělat informované rozhodnutí ohledně situace se sexuálním obtěžováním?

- A) Václavovi pomůže vyhledat si etický kodex, aby zjistil přesnou definici sexuálního obtěžování a ujistil se, že se opravdu jedná o nepřijatelné chování.
- B) Václavovi pomůže vyhledat si postup řešení podobných situací na své instituci a zjistit, zda jsou tyto postupy efektivní a dodržované.
- C) Václavovi pomůže zajít za ombudsmánem a probrat s ním formální a neformální způsoby řešení.
- E) Václavovi pomůže svěřit se kolegovi, který ho podpoří a poradí mu, že pokud zatím nechce nic nahlásit, ať si schovává i tak máily s nevhodnými komentáři jako případné důkazy.

#### 3) Eva odchází z vánočního večírku katedry. Na parkovišti uvidí svého vedoucího, jak drží za ruku kolegyni Iloně a snaží se ji políbit. Ta však chce odejít, ale vedoucí se jí snaží ještě chvíli přemlouvat a až poté ji pustí. Eva si do rána uvědomí, že byla svědkyní sexuálního obtěžování. Jaká by měla být její reakce v následujících dnech?

- B) V soukromí Iloně sdělí, že zahlédla situaci na parkovišti, a vyjádří Iloně podporu, ať už se rozhodne situaci okamžitě řešit, nebo ne.
- D) I když je Eva pouze přihlížející incidentu, stále si uvědomuje, že je situace vážná. Rozhodne se nahlásit případ osobě odpovědné za řešení sexuálního obtěžování v instituci. Předtím, než to udělá, zváží, zda tím nepřidá Iloně další problémy. Protože to vnímá jako svou povinnost, incident nahlásí a to i bez Ilonina souhlasu.
- F) Přes nahlásovací platformu instituce anonymně nahlásí, co viděla.
- G) Eva vyhledá etický kodex instituce a postup řešení sexuálního obtěžování na svém pracovišti. Díky tomu může udělat informované rozhodnutí, jestli a jak může případ z pozice svědkyně řešit.

## Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí“

- 1) **Genderově vyvážené vyjadřování se doporučuje používat, protože jazyk jako takový:**

B) má schopnost zneviditelňovat anebo zesměšňovat;  
E) má schopnost být sexistický.

- 2) **Opravte celou větu tak, aby byla podle principu genderově citlivého vyjadřování. Berte, prosím, v potaz, že ve všech variantách figurují genderově smíšené skupiny.**

**„Vážení kolegové, milé kolegyně, sešli jsme se zde s pedagogy, abychom projednali nový etický kodex. Dovolte mi přivítat také Pavlu Novákovou a Jiřího Lesnického, kteří zde budou zastupovat hlas studentů.“**

VARIANTY SPRÁVNÝCH ODPOVĚDÍ:

- Vážení kolegové, vážené kolegyně, sešli jsme se zde s vyučujícími, abychom projednali nový etický kodex. Dovolte mi přivítat také Pavlu Novákovou a Jiřího Lesnického, kteří zde budou zastupovat hlas studujících.

- Vážení kolegové, vážené kolegyně, sešli jsme se zde s pedagožkami a pedagogy, abychom projednali nový etický kodex. Dovolte mi přivítat také Pavlu Novákovou a Jiřího Lesnického, kteří zde budou zastupovat hlas studentstva.

- Vážení kolegové, vážené kolegyně, sešli jsme se zde s pedagožstvem, abychom projednali nový etický kodex. Dovolte mi přivítat také Pavlu Novákovou a Jiřího Lesnického, kteří zde budou zastupovat hlas studentů a studentek.

- Správně může být i jiná kombinace slov: vážení kolegové, vážené kolegyně, vyučujícími, pedagožkami a pedagogy, pedagožstvem, studujícími, studentstva, studentů a studentek.

- 3) **Která vyjádření o docentce Drozdové a docentu Novákovi jsou formulována s genderovou citlivostí?**

B) „Náš tým pracoval na projektu téměř pět let.“

C) „Na projektu jsem pracovala s panem docentem Ondřejem Novákem a paní docentkou Klárou Drozdovou téměř pět let.“

„Na projektu jsem pracovala s paní docentkou Klárou Drozdovou a panem docentem Ondřejem Novákem téměř pět let.“

- 4) **Je z hlediska genderově vyváženého vyjadřování problematická formulace: „Akademici zkoumali.“?**

A) Ano, je, protože si většina lidí představí jen muže.

D) Ne, není, pokud je vědecký tým složený pouze z mužů.

- 5) **V týmu pracuje PhDr. Luka Špinar, osoba, která se identifikuje jako nebinární. Své kolegy a kolegyně informovala, že využívá zájmena ona/její, a požádala je, aby to respektovali. Kolega Patrik to však odmítá respektovat a stále ji oslovuje zájmeny on/jeho. Dopouští se Patrik verbálního násilí?**

B) Ano, Patrik se dopouští verbálního násilí.



## 6) Genderově vyvážené vyjadřování:

Jde o názorovou otázku. Správná odpověď je tedy ta, kterou zvolíte podle svých postojů.

### Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „Předsudky vůči ženám v náborovém procesu v akademickém a výzkumném prostředí“

#### 1) Které z následujících otázek při přijímacím pohovoru jsou diskriminační?

- A) „Za jak dlouho chcete mít děti? Ptáme se jen kvůli naplánování harmonogramu projektu.“
- B) „Jste věřící?“
- D) „Jde o plný úvazek. Máte naplánované, jak budete řešit situace, kdybyste potřeboval/a pečovat o své stárnoucí rodiče nebo rodinné členy?“
- E) „Máte nějaké obavy ohledně svého věku a toho, jak zapadnete do mladého kolektivu?“

#### 2) Používání strukturovaných rozhovorů s předem definovanými otázkami během přijímacího řízení...:

- A) ...poskytuje rovné podmínky pro všechny uchazeče a uchazečky.
- C) ...minimalizuje možnost zaujatého hodnocení.

#### 3) Pro zajištění větší objektivity je ideální, aby ve výběrové komisi:

- C) ...byli lidi s odlišnými zkušenostmi a perspektivami.
- D) ...byli reprezentováni lidi různých národností, genderů, věku.

#### 4) Lenka během svého studia tvořila se svými spolužačkami více než polovinu studujících v ročníku. Nyní, když pracuje na výzkumu líhnutí housenky zkřížené s novým druhem a musí svůj časový harmonogram aktivně přizpůsobovat jejímu vývojovému stádiu, už je v týmu jedinou ženou. Co lze udělat proto, aby zastoupení žen i mužů ve výzkumu bylo férovější/vyrovnanější?

- C) Při výběrovém řízení nedělat předčasný závěr, který předpokládá, že výzkumnice budou mít menší pracovní nasazení, neboť jakožto ženy (na rozdíl od mužů) pečují o děti, rodiče, domácnost.
- D) Při výběrovém řízení neočekávat, že žena zůstane doma na rodičovské dovolené nebo že bude chtít děti.

#### 5) Instituce hledá administrativního pracovníka/ici pro zajištění chodu kanceláře. Přihlásí se různorodá skupina, včetně 56letého Martina. Martin má bohaté zkušenosti s tímto typem práce, což dokládá řadou referencí. Martin je proto vhodným kandidátem, výběrovou komisi však odrazuje jeho věk. Komise předpokládá, že taková pozice se více hodí pro mladší uchazeče/ky. Martina nepozve na osobní pohovor, místo toho dá přednost mladšímu uchazeči s méně zkušenostmi. Který z následujících důvodů byl hlavním faktorem, proč Martin nebyl pozván na pohovor?

B) Komise měla obavy z jeho věku a stereotypně předpokládala, že Martin nebude mít dostatečné digitální dovednosti.

### Odovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „**Jakým překážkám čelí ženy v akademickém a výzkumném prostředí?**“

1) Překážkám v kariérním růstu mohou ženy čelit:

- A) ze strany nadřízených mužů i žen.
- B) ze strany mužů, kvůli nereflexivní stereotypnímu uvažování.
- C) ze strany instituce, kvůli nastavení pravidel kariérního postupu, které zvýhodňují muže.

2) **Veronika byla celý svůj profesní život považována za tvrdě pracující a výjimečně schopnou ženu, která postoupila až na pozici vedoucí technicko-hospodářského úseku. Během své kariéry však musela čelit mnoha výzvám a často byla jedinou ženou na vyšších pozicích.**

**Když se Veronika stala vedoucí, postupem času začala projevovat určité nepřátelství vůči ostatním kolegyním. Odmítala jim poskytovat podporu a často je přehnaně kritizovala. Byla přesvědčená, že by ostatní kolegyně měly projít těmi samými obtížemi, kterým sama čelila. Navíc se bála, že pokud by nebyla tvrdá, neměla by dostatečnou autoritu, a tím by potvrdila stereotyp, že ženy nejsou vhodnými lídryněmi.**

**Tento příběh ilustruje:**

- A) důsledek nerovných příležitostí mužů a žen v kariérním postupu.
- B) možné důvody, proč některé ženy mohou projevovat nepřátelství vůči jiným ženám v profesním prostředí.

3) **Docentka získala prestižní grant, nyní je hlavní vedoucí vědeckého týmu. V době realizace projektu otěhotní. Grantové podmínky však nedovolují, aby přerušila být jen na několik měsíců svou pracovní činností. V případě přerušování pravidla určují, že celý projekt bude zrušen.**

**Grantové podmínky jsou v takovém případě nastaveny:**

- B) nespravedlivě, protože jsou tvořeny bez ohledu na to, že akademickou dráhu realizují také lidé s pečujícími povinnostmi.
- C) nespravedlivě, protože odrazují především matky v pokračování ve vědecké kariéře.

4) **Označte bariéry v kariérním růstu, se kterými se setkávají vědkyně/vědci pečující o malé děti?**

- A) Podmínka dlouhodobé zahraniční mobility.
- C) Neférové jednání vedoucí/ho, na kterém/m závisí kariéra osoby v doktorském studiu nebo v postdoktorandské fázi.

### Odovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „**Ekonomické aspekty genderové nerovnosti v akademickém a výzkumném prostředí**“

**1) Označte pravdivá tvrzení o rozdílném odměňování mužů a žen.**

- C) K rozdílům v odměňování dochází, často kvůli udělování bonusů a odměn, které nemá jasná kritéria.  
D) Rozdíly v odměňování by byly menší, pokud by byly finanční odměny více transparentní. Například pokud by byl zveřejněn průměrný plat žen a mužů ve vztahu ke konkrétním pracovním pozicím v dané instituci.

**2) V důsledku platové/mzdové diskriminace žen dochází k:**

- A) tomu, že jsou ženy v důchodovém věku ohroženy chudobou více než muži;  
B) častějšímu odchodu expertek z instituce, což vede k dalšímu vynaložení finančních prostředků na znovuobsazení této pozice;

**3) Lenka a Milan jsou na stejné pracovní pozici. Lenka zaslechla kolegu Milana, jak se v kuchyňce chlubí do telefonu, že jeho nenárokové odměny tento měsíc byly „výjimečně pěkné“. Lenka se však domnívá, že Milan žádný velký úkol navíc nevykonal a už delší dobu má pocit, že Milan „bere víc“ než ona. Začíná tak pochybovat o spravedlivém odměňování v její instituci. Co by Lenka umožnilo ověřit si spravedlnost odměňování v její instituci?**

- A) Kdyby měla instituce zavedené transparentní mechanismy pro udělování nenárokových odměn.  
C) Kdyby instituce každoročně zveřejňovala průměrný plat žen a mužů ve vztahu ke konkrétním pracovním pozicím.

**4) Nerovné odměňování mezi muži a ženami má celou řadu příčin. Jeho výši ovlivňuje například vyšší koncentrace žen v hůře placených odvětvích (školství, zdravotní a sociální péče) nebo nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Mohou opatření na sladování pracovního a osobního života (např. zkrácené úvazky, dětské skupiny) pomoci snížit rozdíl mezi výděly mužů a žen?**

- A) Ano, protože to umožňuje snadnější návrat do práce pro pečující osoby.  
B) Ano, protože to umožňuje ženám snadněji plnit pracovní povinnosti nezbytné pro kariérní postup a tím obsazovat lépe placené pozice.

**Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „Genderová dimenze v obsahu výzkumu„**

**1) Proč bychom se měli zabývat genderovou dimenzí ve výzkumu, jehož výsledky mají vliv na lidi?**

- C) Protože zohledňuje zkušenosti a potřeby mužů i žen.  
D) Protože reflektuje fyzické odlišnosti mužů a žen.  
E) Protože zvyšuje kvalitu výzkumu a platnost výsledků.

**2) Výzkumný asistent Pavel se rozhodl ve svém výzkumu zabývat vlivem klimatických změn na zemědělskou produkci. Chtěl zjistit, jak mohou různé faktory, jako je teplota, srážky a extrémní povětrnostní jevy, ovlivnit úrodu a jak tato situace může být řešena pro budoucnost. Když začal psát záměr projektu,**

**začal přemýšlet také o genderové dimenzi výzkumu.**

**Jakým způsobem lze začlenit genderovou dimenzi do Pavlova výzkumu?**

B) Pavel se bude soustředit na to, jakým způsobem dopadají klimatické změny na muže a ženy pracující v zemědělské produkci.

D) Pavel rozšíří výzkumný vzorek také o respondentky-ženy a bude zjišťovat specifický dopad na tuto skupinu.

**3) Ve výzkumu můžeme odlišovat pohlavní a genderovou dimenzi. Pohlavní dimenze odkazuje na anatomické nebo fyziologické odlišnosti mezi muži a ženami, zatímco genderová dimenze ve výzkumu reflektuje odlišnost potřeb, očekávání nebo zkušenosti mužů a žen.**

**3.1.) IT výzkum se zabývá ideálním ergonomickým tvarem myši, který je založený na fyzické odlišnosti rukou žen od mužů. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

A) Ano

**3.2.) Stomatologický výzkum se zabývá zdravotním účinkem elektrických zubních kartáčků. Během výzkumu nesbírají data o mužích a ženách, ale výsledný produkt nabízí ve dvou barevných variantách s označením pro muže a pro ženy. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

B) Ne

**3.3.) Výzkum zkoumá funkčnost klimatizací. V rámci výzkumu jsou sbírána data bez ohledu na to, zda budou klimatizaci používat muži nebo ženy. Výsledný produkt však umožňuje nastavení jakékoli teploty podle preferencí jednotlivých osob. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

B) Ne

**3.4.) Biologický výzkum zkoumá rozdíly v chování rybích samic a samců. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

A) Ano

**3.5.) Urbanistický výzkum se zabývá zkoumáním městské mobility s ohledem na cestovní trajektorii žen a mužů. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

A) Ano

**3.6.) Výzkum se zabývá dopadem fungování větrné elektrárny na životy mužů a žen. Jedná se o genderovou/pohlavní dimenzi ve výzkumu?**

A) Ano

Odpovědi ke kontrolnímu dotazníku k videu s názvem „**Ekonomické**“

## **násilí v kontextu sladřování pracovního a osobního života v akademickém a výzkumném prostředí“**

### **1) Ekonomické násilí...**

- A) je omezování přístupu k finančním zdrojům.
- B) je znesnadňování možnosti kariérního růstu, přístupu k dalšímu vzdělávání nebo k novým pracovním příležitostem.

### **2) I v pracovním prostředí se lze setkat s ekonomickým násilím, které je formou diskriminace či genderově podmíněného násilí. U příběhů posuďte, zda se jedná o ekonomické násilí.**

**2.1.) Veronika a Kamil se denně setkávají při vyzvedávání svých dětí v dětské skupině výzkumného centra. Dnes Veronika zjistí, že s Kamilem budou pracovat a dokonce vykonávat stejnou pracovní pozici. Vedoucí se rozhodl doplnit Veroničin částečný úvazek o další úvazek, tak aby tato práce pokryla plný úvazek. Vedoucí nabídl částečný úvazek Kamilovi, aniž by se zeptal nejdříve Veroniky, jestli by nestála o navýšení svého úvazku. Předpokládá, že kvůli dětem už Veronika nemá volnou kapacitu. Jedná se o příklad ekonomického násilí?**

A) Ano

**2.2.) Lucie je vědkyně na začátku své kariéry ve výzkumném institutu. Její doktorandské stipendium je však nízké a nestačí jí na pokrytí základních nákladů. Chtěla by si proto ke studiu najít alespoň brigádu. Nicméně výzkum, na němž se podílí, vyžaduje, aby byla v nepravidelnou dobu k dispozici v laboratoři, což jí brání v možnosti skloubit doktorské studium s další prací. Diskutuje tuto situaci s vedoucí výzkumu, ta však nenabízí řešení. Jedná se o příklad ekonomického násilí?**

B) Ne

**2.3.) Aneta, pracovnice sekretariátu, má na univerzitě podepsanou smlouvu na dobu určitou v návaznosti na trvání konkrétního projektu. Projekt však v listopadu skončí a nepodařilo se sehnat grant, který by financoval její navazující práci. Univerzita jí však nabídne, že by mohla přejít na jinou fakultu, kde by od prosince zastávala stejnou pracovní pozici, pouze však na úvazek 0,8. Pokud Aneta odmítne, přijde o práci. Jedná se o příklad ekonomického násilí?**

B) Ne

**2.4.) Jan pracuje na plný úvazek jako účetní. Jeho život se náhle zkomplikuje v momentě, kdy jeho partner Adam vážně onemocní. Jan se proto rozhodne požádat o home office na dva dny v týdnu. Zpočátku bylo vše v pořádku. Avšak potom, co nadřizení zjistí, že je Jan homosexuál a pečuje o svého partnera, změní názor. Neumožní mu čerpat home-office ani jiné formy flexibilní práce, přestože zaměstnankyně pečující o nemocné děti je využívají běžně. Janovi tak nezbývá než instituci opustit. Jedná se o příklad ekonomického násilí?**

A) Ano

**3) Vyberte příklady, jak lze předcházet ekonomickému násilí na pracovišti:**

- A) nabízením zkrácených úvazků a/nebo práce z domova;
- C) nabízením dětské skupiny nebo její alternativy.

## Evaluální dotazník

Otázka 1.

**Přečtěte si následující příběh: Profesorka Rodriguezová se ve svém příspěvku o studiu mořského života přečkla a místo „teritoriální dravci“ omylem prohlásila „teritoriální draci“. To mezi jejími kolegy a kolegyněmi vyvolalo smích a od té doby ji v kanceláři přezdívalí Drakoložka. Profesorka dala najevo, že ji toto oslovení nevadí a sama si z toho občas udělá srandu.**

**To, jak se v příběhu zachoval tým...**

*(označte jednu správnou odpověď)*

- A) ... je podle mě typ násilí.
- B) ... je podle mě zdravé pracovní prostředí, kde si ze sebe umí tým udělat legraci. Čas od času se jí ale raději spolupracující zeptají, jestli už jí to nezačalo nějakým způsobem vadit.
- C) ... je podle mě nevhodné chování, které na pracoviště nepatří, ale nejedná se o násilí.

Otázka 2.

**Ve kterém z následujících příběhů dochází k sexuálnímu obtěžování či násilí?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Výzkumný asistent pro pobavení rád vypráví vtipy s homosexuální tematikou a často s nimi upozorňuje na kolegu, o kterém si v týmu myslí, že je gay. Kolegovi to však vtipné nepřipadá.
- B) Studentka během konzultací neustále používá dvojsmyslné narážky, snaží se vyučujícího dotýkat a navrhuje mu setkání mimo učebnu. Přestože to vyučující odmítne a požádá ji, ať se drží odborného tématu, studentka v narážkách pokračuje.
- C) Kolega na chodbě potkal svou kolegyni, která k němu byla otočená zády. Aby na sebe upozornil, chytil ji za rameno. Kolegyně se otočila, kolegu pozdravila a s úsměvem se ho zeptala, jak se má.
- D) Nadřízený kolegyni podržel dveře, aby mohla vstoupit.
- E) Kolega na chodbě potkal svou kolegyni, která k němu byla otočená zády. Aby na sebe upozornil, chytil ji za rameno. Kolegyně se otočila, kolegu pozdravila a s úsměvem se ho zeptala, jak se má.
- F) Nadřízený kolegyni podržel dveře, aby mohla vstoupit.

Otázka 3.

**Která z následujících vět kladených výběrovou komisí na pracovním pohovoru je podle vás diskriminační?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) „V životopise vidím, že pocházíte z Kosova. To budete asi muslimka, že? Budete potřebovat během pracovní doby pauzy na modlení?“
- B) „Je Vám 29 let, jak to máte s dětmi?“
- C) „Na pozici, na kterou se hlásíte, musíte splňovat podmínku čtyřleté praxe. Můžete nám Vaši zkušenost nějak doložit?“
- D) „Vidím, že máte v životopisu mezeru poslední 4 roky, byla jste na mateřské?“
- E) „Vidím, že bydlíte poměrně daleko, nevádí vám každý den jezdit hodinu do práce?“
- F) „Součástí pracovních povinností je zahraniční cesta. Jak máte vymyšlené hlídání dětí?“
- G) „Uvádíte, že máte ještě jeden částečný úvazek. Jakým způsobem si představujete jeho skloubení s úvazkem v naší instituci?“
- H) „Proč jste odešla ze svého minulého zaměstnání?“

Otázka 4.

**Co si myslíte o tomto titulku „Vědci potvrdili nový objev ve výzkumu.“**

*(označte jednu správnou odpověď)*



- A) Titulek ilustruje skutečnost.
- B) Titulek zneviditelňuje přínos žen vědkyň.

Otázka 5.

**Rozpoznáte, ve kterých situacích se jedná o genderové stereotypy?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Muži tvoří lepší týmy, protože nejsou tolik emotivní na rozdíl od žen.
- B) Ženy se kvůli dětem nechtějí věnovat kariéře.



- C) Ve vedoucích pozicích je méně žen, protože je pro ně těžké skloubit rodinný a profesní život.
- D) Všichni gayové jsou výkonnější zaměstnanci, protože nemají děti.

Otázka 6.

**Co je genderově podmíněné násilí?**

*(označte všechny správné odpovědi)*

- A) Násilí páchané pouze na ženách.
- B) Násilí páchané pouze na mužích.
- C) Násilí páchané pouze na transgender osobách.
- D) Násilí páchané na ženách z důvodu, že jsou ženami, nebo na mužích z důvodu, že jsou muži.
- E) Násilí namířené vůči určité osobě z důvodu jejího pohlaví, genderové identity nebo sexuální orientace.

Otázka 7.

**Do jaké míry znáte mechanismy a opatření proti sexuálnímu obtěžování na Vašem pracovišti?**

*(označte odpověď podle vlastního mínění)*

- A) Jsem s nimi obeznámen/a.
- B) Mám o nich lehké povědomí.
- C) Zpaměti nevím, ale vím, kde je najdu.
- D) Nevím, kde je dohledat.

V případě, že znáte konkrétní mechanismy a opatření Vaší instituce, vypište je:

Otázka 8.

**Genderově vyvážené vyjadřování...:**

*(označte odpověď podle vlastního mínění)*

- A) již používám.
- B) používám, ale jen v některých situacích.
- C) zvažuji používat.
- D) zvažuji používat alespoň v nějaké minimální formě.
- E) nebudu používat, protože je to v praxi náročné.
- F) nebudu používat, protože to není pro mě podstatné.
- G) nevím, co je.

Otázka 9.

**Jaký byl váš celkový dojem ze vzdělávacích videí?**

- A) Velmi pozitivní.
- B) Spíše pozitivní.
- C) Spíše negativní.
- D) Velmi negativní.

Rozved'te svou odpověď.



Otázka 10.

**Doporučil/a byste tato videa i dalším kolegyním, kolegům a známým?**

- A) ANO
- B) NE

Otázka 11.

**Jak hodnotíte přínos videí o genderově podmíněném násilí v pracovním prostředí?**

- A) Video mě zaujalo a rád/a si zjistím o tématu více.
- B) Informace z videí považuji za dostačující.
- C) Informace z videí nepovažuji za důležité.
- D) Z videí jsem se nedozvěděl/a žádné nové informace.

## Správné odpovědi ke vstupnímu a evaluačnímu dotazníku

- 1) Přečtěte si následující příběh: Profesorka Rodriguezová se ve svém příspěvku o studiu mořského života překlátila a místo ‚teritoriální dravci‘ omylem prohlásila ‚teritoriální draci‘. To mezi jejími kolegy a kolegyněmi vyvolalo smích a od té doby ji v kanceláři přezdívají Drakoložka.“  
To, jak se v příběhu zachoval tým...**

B)...je podle mě zdravé pracovní prostředí, kde si ze sebe umí tým udělat legraci. Čas od času se jí ale raději spolupracující zeptají, jestli už jí to nezačalo nějakým způsobem vadit.

- 2) Ve kterém z následujících příběhů dochází k sexuálnímu obtěžování či násilí?**

A) Výzkumný asistent pro pobavení rád vypráví vtipy s homosexuální tematikou a často s nimi upozorňuje na kolegu, o kterém si v týmu myslí, že je gay. Kolegovi to však vtípné nepřipadá.

B) Studentka během konzultací neustále používá dvojsmyslné narážky, snaží se vyučujícího dotýkat a navrhuje mu setkání mimo učebnu. Přestože to vyučující odmítne a požádá ji, ať se drží odborného tématu, studentka v narážkách pokračuje.

- 3) Která z následujících vět kladených výběrovou komisí na pracovním pohovoru je podle vás diskriminační?**

A) „V životopise vidím, že pocházíte z Kosova. To budete asi muslimka, že? Budete potřebovat během pracovní doby pauzy na modlení?“

B) „Je Vám 29 let, jak to máte s dětmi?“

D) „Vidím, že máte v životopisu mezeru poslední 4 roky, byla jste na mateřské?“

F) „Součástí pracovních povinností je zahraniční cesta. Jak máte vymyšlené hlídání dětí?“

**4) Jak na vás působí tento titulek článku “Vědci potvrdili nový objev ve výzkumu.”**

B) Titulek zneviditelňuje přínos žen vědkyň.

**5) Rozpoznáte, ve kterých situacích se jedná o genderové stereotypy?**

A) Muži tvoří lepší týmy, protože nejsou tolik emotivní na rozdíl od žen.

B) Ženy se kvůli dětem nechtějí věnovat kariéře.

D) Všichni gayové jsou výkonnější zaměstnanci, protože nemají děti.

**6) Co je genderově podmíněné násilí?**

D) Násilí páchané na ženách z důvodu, že jsou ženami, nebo na mužích z důvodu, že jsou muži.

E) Násilí namířené vůči určité osobě z důvodu jejího pohlaví, genderové identity nebo sexuální orientace.

## Příloha č. 2: Dotazníky v anglickém jazyce

### Introductory questionnaire

**1) Read the following story: “Prof. Rodriguez made a mistake in her post about the study of celestial bodies and mistakenly said that Jupiter's moon Europa is covered in "mice" instead of “ice”. This caused laughter among her colleagues, and she has been called “Mice Lady” in the office since then. The professor made clear she doesn't mind this nickname and sometimes even jokes about it herself.**

**The way the team acted in this story ...**

*(choose one correct answer)*

- A) ... is, in my opinion, a type of violence.
- B) ... is, in my opinion, a healthy work environment where people can make fun of themselves. From time to time, however, her co-workers ask her if it has not begun to bother her in some way.
- A) ... is, in my opinion, inappropriate behaviour that does not belong in the workplace, but it is not violence.

**2) In which of the following stories does sexual violence or harassment occur?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) A research assistant likes to tell gay jokes and often uses them to point out a colleague who he thinks is gay. But the colleague does not find it funny.
- B) During the consultations, a female student constantly uses ambiguous suggestions, tries to touch the teacher and suggests a meeting outside the classroom. The teacher refuses it and asks her to focus on the professional topic.
- C) A colleague met his female colleague in the corridor who had her back turned. To draw her attention, he grabbed her shoulder. She turned around, said hello to him and asked him how he was doing with a smile on her face.
- D) The supervisor held the door for his female colleague to enter.

**3) Which of the following statements, asked by the selection committee at a job interview, do you think is discriminatory?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) “I see in your CV that you are from Kosovo. You are probably a Muslim, aren't you? Will you need a prayer break during working hours?”
- B) “You are 29, what about you and children?”
- C) “For the position you are applying for, you must meet the four-year experience requirement. Can you give us some evidence?”
- D) “I see that you have a gap in your CV for the last four years, have you been on

maternity leave?"

- E) "I see you live pretty far, do you mind commuting one hour to work every day?"
- F) "A trip abroad is a part of work duties. How would you deal with babysitting?"
- G) "You have another part-time job. How do you mean to combine it with the position at our institution?"
- H) "Why did you leave your previous job?"

**4) Do you recognize in which situations are the gender stereotypes?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Men make better teams because they are not emotional unlike women.
- B) Women don't want to pursue a career because of the children.
- C) There are fewer women in leadership positions because of the difficulty with balancing their work and family life.
- D) All gays are more efficient employees because they don't have any children.

**5) What is gender-based violence?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Violence against women only.
- B) Violence against men only.
- C) Violence against transgender persons only.
- D) Violence against women because of the reason they are women, or men because they are men.
- E) Violence directed against a person for the reason of his or her gender identity or sexual orientation.

**6) How well do you know the mechanisms and measures against sexual harassment at your workplace?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) I am well acquainted with them.
- B) I have a slight awareness.
- C) I don't know by heart, but I know where to find them.
- D) I don't know where to find them.

## Verification questionnaires

### Verification questionnaire for the video "**Gender Bias against Women in Academia and Research**"

#### 1) Gender stereotypes...:

*(choose multiple correct answers)*

- A) are simplistic ideas about the "right" or "natural" way for men and women to behave;
- B) are inherent only to those who commit violence;
- C) are passed on to people from childhood, to some extent inherent to everyone;
- D) is desirable to overcome in order not to limit the development of the abilities of individuals;
- E) may be the cause of discrimination;
- F) are so deeply rooted in our culture that we have no choice but to accept them.

#### 2) The statement "**Women are much less ambitious than men**":

*(choose one correct answer)*

- A) describes the biological nature of women, which is the same in every culture;
- B) is simplistic and reflects gender stereotypes that are passed on socio-culturally, in the family and in the education system;
- C) is only true in exact sciences, not in humanities or social sciences.

#### 3) Milan is looking for administrative support, he puts in the job advertisement that he is looking for an assistant, however, he has already decided to choose a woman for this position. Identify any prejudices that may have led Milan to act in this discriminatory way.

*(choose multiple correct answers)*

- A) Milan thinks that women are naturally thorough, thus they are more suitable for such activities.
- B) Milan thinks that men, unlike women, find such a position less prospective and boring so they would not last long in this position and quit the job soon. And he thinks so despite the fact that some applicants claim they are very seriously interested in this position.
- C) Milan is convinced that the main job of a secretary is to look nice and represent, a man cannot do such an occupation.
- D) Milan is convinced that the best work dynamic happens in a male-female relationship and that this motivates both to perform better.

#### 4) Acknowledging gender stereotypes and working with them leads to:

*(choose multiple correct answers)*

- A) the low representation of women in leadership and decision-making positions;
- B) a more balanced representation of women and men in leadership positions;
- C) the prioritisation and promotion of unqualified women into leadership positions;
- D) the promotion of equal opportunities for individuals.

## Verification questionnaire for the video "**Psychological Forms of Gender-Based Violence**"

### 1) Psychological forms of gender-based violence...

*(choose multiple correct answers)*

- A) ...can be directed against women, men and non-binary people.
- B) ...are directed only against women.
- C) ... can be directed against trans people because of their gender identity and its expression.
- D) ... are not as serious as physical attacks.
- E) ... is advisable to report.
- F) ... may be caused unintentionally, for example, in joking.
- G) ... do not exist, it is just the inability of the individual to understand the joke.

**2) MA Novotná and Prof. Martinák are participating in the panel discussion focused on the theory of literature. During the discussion, Prof. Martinák talks about literary impressionism and notes the wrong century. MA Novotná points out that the professor made a mistake and gives the correct century. Prof. Martinák's annoyance at being corrected in front of a professional audience is evident. Is this an example of a psychological form of gender-based violence?**

- A) Yes
- B) No

**3) Filip and Marek work in the lab. Part of their research may include an experiment that has the potential to provide new findings but does not meet safety precautions. Therefore, they give up on the idea. The research stagnates and their colleague Alice claims that Filip and Marek are to be blamed because if they were "proper men" they would not be afraid to risk breaking the rules. Is this an example of a psychological form of gender-based violence?**

- A) Yes
- B) No

**4) An international team works on the topic of child emotional development. When Simona contributes her findings to research, she always has to defend them, unlike the others. And it's because her team believes that because Simona is a lesbian and doesn't**

have children, her findings don't count as much. Is this an example of a psychological form of gender-based violence?

- A) Yes
- B) No

## Verification questionnaire for the video "**Sexual Harassment in Research and Academia**"

1) Imagine a workplace situation where female colleagues tell each other jokes with sexual overtones and make inappropriate references to others in the team. Choose which statements about sexual harassment are correct.

*(choose multiple correct answers)*

- A) It is only sexual harassment if the jokes are vulgar, because they are inappropriate at the work place and to certain groups of people may be humiliating, discriminatory and harassing.
- B) It is sexual harassment when workers feel uncomfortable.
- C) If the jokes are meant to be funny, it is not sexual harassment, even if it offends someone present and he/she is not laughing.
- D) Sexual jokes are not always necessarily sexual harassment. Important is, how the jokes are presented, what the context is, what the reactions are, and how other people in the work environment feel.

2) Read the following story:

**Story 1:** Anna works as a successful manager in a research centre. During a work party, her supervisor repeatedly touched her back, and although she pulled away from him, he also tried to hug her. Anna felt uncomfortable but didn't know how else to make it clear to her supervisor that she didn't want his interest without offending him and jeopardising her job.

**Story 2:** A student often shows excessive attention to her tutor. On several occasions, she has told him that she would definitely get a better grade if he paid more attention to her, and suggested meeting him outside of school. The tutor repeatedly refuses and ignores **this**.

*(Choose the correct statement about sexual harassment.)*

- A) None of these situations involve sexual harassment. It is merely an expression of affection by a superior toward a subordinate or by a student toward a tutor.
- B) The first situation represents sexual harassment, but the second does not. It is merely an effort to improve academic grades, or because the woman is harassing the man and therefore it is not sexual harassment.
- C) The first situation does not constitute sexual harassment. For example, because it is only an attempt to flatter a subordinate, whereas the second situation is sexual

harassment.

- D) Both situations represent sexual harassment.

**3) What is the impact of sexual harassment on the psychosocial state of the harassed person?**

*(choose one correct answer)*

- A) The impact is always minimal as long as there is no physical harassment.
- B) Consequences may include anxiety, guilt, sleep disorders, nightmares and social isolation.
- C) The impact is negligible and no need to be taken seriously if the harassed person is strong and confident enough.

**4) The colleagues Marek and Tibor are both gay. Which of the following situations represent a non-verbal form of sexual harassment?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) The stares and winks that come from the other colleagues as a hint of a possible sexual attraction between Marek and Tibor.
- B) The mutual stares and smiles that take place between Tibor and Marek.
- C) Marek constantly steps into Tibor's personal space. Tibor, on the other hand, tries to keep his distance from Marek.
- D) The colleagues send explicitly sexual pictures among themselves mocking gay sex. Tibor and Marek are unaware of this.
- E) Marek and Tibor's co-workers notice the stares and winks that Marek sends towards Tibor. They even notice that Tibor feels uncomfortable with this, but the others on the team ignore it because they assume that gay men are more outgoing and it is their way of communicating.

**Verification questionnaire for the video "What Should We Do When We Encounter Sexual Harassment in Research and Academia?"**

**1) Sexual harassment at the workplace...:**

*(choose one correct answer)*

- A) ... needs to be first reported to the police.
- B) ... must always be handled by the supervisor directly with the harasser.
- C) ... is an institution-wide problem, and it is the responsibility of the institution to prevent and address incidents of inappropriate behaviour.
- D) ... is a subject of the solution only when physical harassment is involved.

**2) Václav's supervisor began repeatedly emailing him inappropriate sexual comments**



**about his appearance and clothing. Václav finds this behaviour very annoying and feels uncomfortable at work. What can help Václav make an informed decision about the sexual harassment situation?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) It will be helpful for Václav to look up the code of ethics to find out the exact definition of sexual harassment and to make sure that this is really unacceptable behaviour.
- B) It will be helpful for Václav to look up his institution's procedures for dealing with similar situations and find out if those procedures are effective and followed.
- C) It will be helpful for Václav to go to the ombudsperson and discuss with him/her the formal and informal ways of resolution.
- D) A friend's advice to put everything behind him, change his wardrobe and delete all emails with inappropriate comments will help Václav that someone does not find out and his supervisor does not make his life more hell.
- E) Václav finds it helpful to confide in a colleague who supports him and advises him that if he does not want to report anything yet, he should still keep the emails with inappropriate comments as possible evidence.

**3) Eva leaves the Christmas party. In the parking lot she sees her supervisor holding her colleague Ilona's hand and trying to kiss her. Ilona wants to leave, but the supervisor tries to persuade her for a while and only then lets her go. By morning, Eva realises that she witnessed sexual harassment. What should be her reaction in the following days?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) She won't take any action, she doesn't want to get involved in these private matters.
- B) Privately, she tells Ilona that she saw the situation in the parking lot and expresses her support for Ilona, whether or not she decides to address the situation immediately.
- C) In private, she asks Ilona what happened yesterday. She then spreads this information around the floor hoping it will reach the management.
- D) Eva is just a bystander to the incident, yet she realises that the situation is serious. She decides to report the case to the person responsible for dealing with sexual harassment at her institution. Before doing so, she considers whether this might cause Ilona more problems. Because she perceives it as her duty to report the incident, she does so even without Ilona's consent.
- E) Without consulting with Ilona first, Eva decides to publicly label the manager as a sexual offender at a team meeting.
- F) Through the institution's reporting platform, she anonymously reports what she saw.
- G) Eva checks the code of ethics and the procedure for dealing with sexual harassment at her workplace. This allows her to make an informed decision about whether and how she can deal with the case from the position of a witness.

## Verification questionnaire for the video "**Gender-Balanced Expression in the Academic and Research Environment**"

**1) It is recommended to use gender-balanced expressions because the language itself:**  
(choose multiple correct answers)

- A) describes reality neutrally and objectively;
- B) has the ability to make invisible or ridicule;
- C) can be an instrument of violence and power;
- D) discriminates primarily men;
- E) has the ability to be sexist.

**2) Which of the following Czech phrases are gender-sensitive?**  
(choose multiple correct answers)

- A) Vážené kolegyně, Vážení kolegové (Dear male colleagues, Dear female colleagues)
- B) Studenti (Students)
- C) Profesor Jan Dub a jeho kolegyně Vendula Pecková (Prof Dub and his colleague Vendula Pecková)
- D) Zaměstnanci a zaměstnankyně (Male employees and female employees)
- E) Vážení kolegové a milé kolegyně (Respected male colleagues and kind female colleagues)
- F) Studenti a studentky (Male students and female students)
- G) Profesor Jan Dub a docentka Vendula Pecková (Prof Jan Dub and Associate Professor Vendula Pecková)

**3) Which statements about Associate Professor Drozdová and Associate Professor Novák are formulated with gender sensitivity?**  
(choose multiple correct answers)

- A) "I have worked on the project with my colleagues, Associate Professor Ondřej Novák and Miss Klára Drozdová, for almost five years."
- B) "Our team has worked on the project for almost five years."
- C) "I worked on the project with Associate Professor Ondřej Novák and Associate Professor Klára Drozdová for almost five years."
- D) "I have worked on the project with Associate Professor Klára Drozdová and Associate Professor Ondřej Novák for almost five years."
- E) "My colleague Ondřej Novák, my colleague Klára and I have been working on the project for almost five years."

**4) Professor Dub is introducing the unique discovery of his team. When talking about his colleagues, he uses the word "s kolegy" which is the masculine grammatical gender. Is the formulation in Czech "s kolegy" (meaning with colleagues) problematic from the**

**perspective of gender-balanced language?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Yes, it is, because most people imagine both women and men.
- B) Yes, it is, because most people imagine only men.
- C) No, it is not, because it is a neutral description of reality.
- D) No, it is not, unless the scientific team is all male.

**5) The team includes Luka Špinar, PhD, a person who identifies as non-binary. She informed her colleagues that she uses the pronoun she/her and asked them to respect it. However, her colleague Patrik refuses it and continues to address her with the pronouns he/him. Is Patrik committing verbal violence?**

*(choose one correct answer)*

- A) No, Patrik does not commit verbal violence because he thinks that Luka is bothering him with things that do not belong to the workplace and therefore there is no need to respect her wishes.
- B) Yes, Patrik is committing verbal violence.
- C) No, Patrik does not commit verbal violence because according to her ID, she is a male.

**6) How familiar are you with gender-balanced expressions?**

*(mark the answers based on your attitude)*

- A) I already use it.
- B) I do use it but only in some situations.
- C) I am considering using it.
- D) I am considering using it at least in some situations.
- E) I'm not going to use it because it's difficult in practice.
- F) I'm not going to use it because it's not important to me.

**Verification questionnaire for the video “Bias Against Women in the Academic Hiring Process”**

**1) Which of the following interview questions are discriminatory?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) When do you plan to have children? We are only asking in order to schedule the project timetable.
- B) "Are you religious?"
- C) "Can you tell me what motivates you to apply for this position and how you would like to contribute to our team?"
- D) "It's a full-time job. Do you have any plans for situations where you need to take

care of your ageing parents or family members?"

- E) "What led you to change your employer?"
- F) "Do you have any concerns about your age and how would you fit into a young team?"
- G) "We have a very diverse team here, therefore we are wondering what you would do if you came across a situation in the workplace where someone on the team would need specific religious consideration or a work adjustment in accordance with their own religious beliefs?"

**2) The use of structured interviews with predefined questions during the admission process...:**

*(choose multiple correct answers)*

- A) ...provides fair and equal conditions for all male and female applicants.
- B) ...is not suitable because it ignores the uniqueness of each applicant.
- C) ...minimises the possibility of biased evaluation.
- D) ...creates a hostile environment.

**3) In order to ensure greater objectivity, it is optimal for the selection committee:**

*(choose multiple correct answers)*

- A) ...to be composed mainly of women.
- B) ...to be composed of the heads of all departments of the institution.
- C) ...to be composed of people with different experiences and perspectives.
- D) ...to be represented by people of different nationalities, genders and ages.

**4) During her studies, Lenka and her female classmates formed more than half of the class. Now, when she works on research on the hatching of a caterpillar crossed with a new species and has to actively adapt her schedule to its developmental stage, she is the only woman in the team. What can be done to make gender representation in research more equal?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Nothing can be done, women do not have the evolutionarily developed resistance to stress that men have, nor the endurance. Lenka is rather an exception.
- B) Nothing can be done, women have their reasons why a career is not so important to them.
- C) During the selection process, avoid making a premature conclusion that assumes that women researchers have a lower workload because women (unlike men) have to take care of children, parents, and the household.
- D) During the selection process, do not expect all women to stay at home on parental leave or to want children.
- E) There is no need to do anything because only the best will naturally achieve scientific success; gender does not matter in this situation.

5) The institution is looking for an administrative officer to run the office. A diverse group applies, including 56-year-old Martin. Martin has extensive experience with this type of work as shown by a number of references. Martin is therefore a suitable candidate, but the selection committee is concerned about his age. The committee assumes that such a position is more suitable for younger candidates and does not invite Martin for a personal interview and instead prefers a younger candidate with less experience. Which of the following was the main reason why Martin was not invited for an interview?

*(choose one correct answer)*

- A) Martin was not qualified enough for the position.
- B) The committee was concerned about his age and stereotypically assumed that Martin did not have sufficient digital skills.
- C) The committee preferred the younger candidate for his/her extensive experience in the field.

## Verification questionnaire for the video “What Kinds of Obstacles do Women face in Research and Academia?”

1) Women can face obstacles in career growth:

*(choose multiple correct answers)*

- A) from both male and female superiors.
- B) from men, for not reflecting their stereotypical thinking.
- C) from the institution due to the setting of career development rules that favour men.

2) Veronika has been considered a hard worker and an exceptionally capable woman. Throughout her professional career she rose to the position of head of the technical and economic department. However, she had to face many challenges during her career, and was often the only woman in leading positions.

When Veronika became the manager, over time she began to show a certain hostility towards her other female colleagues. She refused to support them and often criticised them excessively. She was convinced that they should go through the same difficulties as she did. Moreover, she was afraid that she wouldn't have enough authority if she was not tough, and thus confirmed the stereotype that women are not good leaders. This story illustrates:

*(choose multiple correct answers)*

- A) the result of unequal career opportunities for men and women.
- B) possible reasons why some women may be hostile to other women in the workplace.
- C) Veronica's behaviour, which is based on the principles of equal opportunities for

all.

**3) The associate professor obtained a prestigious grant and is now the main leader of the research team. She became pregnant during the project. However, the grant conditions do not allow her to interrupt her work activities even for a few months. In case of interruption, the whole project will be cancelled according to the grant rules. Grant conditions are set in this case:**

*(choose multiple correct answers)*

- A) fairly, because they are created to take into consideration people with caring responsibilities.
- B) unfairly, because they are created without considering that people with caring responsibilities are also pursuing academic careers.
- C) unfairly, because they discourage mothers in particular from pursuing scientific careers.
- D) fairly, because they are the same for all.

**4) Identify barriers in career development faced by scientists caring for young children.**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Condition of long-term mobility abroad.
- B) Acceptance of a break from publishing during parental leave.
- C) Unfair behaviour by a supervisor on which the career of a doctoral or postdoctoral student depends.
- D) Return grant, which partially covers the costs of childcare when returning from maternity or parental leave.

## **Verification questionnaire for the video “Economic Aspects of Gender Inequality in Research and Academia”**

**1) Mark the correct statements about the gender pay gap.**

*(choose multiple correct answers)*

- A) There is no pay gap because public employees are paid on the basis of pay grades.
- B) There is no pay gap for managerial positions because the representation of women in leadership positions is so low that there is no room for a pay gap.
- C) There is a pay gap, often due to bonuses and rewards for which there are no clear criteria.
- D) The pay gap would be smaller if financial rewards were more transparent. For example, if the average salary of women and men was publicly available in relation to specific jobs in a particular institution.
- E) There is no gender pay gap, it is always a matter of more or less responsibility or

better or worse performance.

**2) As a result of wage/salary discrimination against women:**

*(choose multiple correct answers)*

- A) women are at greater risk of poverty than men at retirement age.
- B) women are more likely to leave the institution, resulting in additional financial costs for replacing the position.
- C) is a more equal representation of men and women in leadership positions in institutions.

**3) Lenka and Milan work in the same position. Lenka overheard her colleague Milan bragging on the phone in the kitchen that his bonuses this month were exceptionally nice. Lenka, however, believes that Milan hasn't done any extra work and has long felt that Milan " makes more" than she does. Thus, she is beginning to question the fairness of remuneration in her institution. What would allow Lenka to verify the remuneration fairness in her institution?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) If the institution had transparent mechanisms for offering bonuses.
- B) If the salary was subject to confidentiality.
- C) If the institution published annually the average salaries of women and men in specific job positions.

**4) There are many reasons for gender pay inequality (gender pay gap). For example, its level is affected by the higher concentration of women in lower-paid sectors (education, health and social care) or the lower representation of women in managerial positions. Can work-life balance measures (e.g. part-time work, children's groups) help to reduce the gender pay gap?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Yes, because it makes it easier for carers to return to work.
- B) Yes, because it makes it easier for women to perform the job duties necessary for career advancement and thus to take up better-paid positions.
- C) No, the possibility to reconcile personal and professional life does not affect the gender pay gap.
- D) No, women choosing to work in lower-paid sectors has nothing to do with reconciliation measures. They choose occupations that they are "naturally" more inclined to.

**Verification questionnaire for the video "The Gender Dimension within Research"**

**1) Why should we consider the gender dimension in research that has an impact on**

**people?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Because science has run out of topics to research.
- B) Because it helps the digitisation of science.
- C) Because it considers the experiences and needs of both women and men.
- D) Because it reflects the physical differences between men and women.
- E) Because it enhances the quality of the research and the validity of the results.
- F) Because it gives work to unqualified women.

**2) Pavel, a research assistant, decided to focus his research on the impact of climate change on agricultural production. He wanted to find out how different factors such as temperature, rainfall and extreme weather events can affect crops and how this situation can be addressed in the future. While writing the project proposal, he also started thinking about the gender dimension within research. How can gender be integrated into Pavel's research?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Agricultural research has nothing to do with gender differences.
- B) Pavel can focus on how climate change affects men and women working in agricultural production.
- C) Pavel can invite his female colleagues Zuzana and Andrea to join his team.
- D) Pavel can extend the research sample to include female respondents and investigate the specific impact on this group.
- E) In no way, because if the research is done by a man, the gender dimension cannot be included in the research.

**3) We can distinguish between sex and gender dimensions in research. The sex dimension refers to anatomical or physiological differences between men and women, whereas the gender dimension in research reflects the different needs, expectations or experiences of men and women.**

*(choose one correct answer)*

- A) Yes
- B) No

**3.1. IT research addresses the ideal ergonomic shape of the computer mouse based on the physical differences between women's and men's hands. Is there a sex/gender dimension within research?**

- A) Yes
- B) No

**3.2. Dental research addresses the health effects of electric toothbrushes. During the research, no gender data was collected, but the final product is offered in two colours, labelled for men and women. Is there a sex/gender dimension within research?**

- A) Yes
- B) No

**3.3. The research examines the functionality of air conditioners. The data is collected regardless of whether men or women use the air conditioner. However, the final product**



allows any temperature to be set according to each person's preferences. Is there a sex/gender dimension within research?

- A) Yes
- B) No

**3.4. Biological research examines differences in the behaviour of female and male fish. Is there a sex/gender dimension within research?**

- A) Yes
- B) No

**3.5. Urban research explores urban mobility with consideration of women's and men's travel trajectories. Is there a sex/gender dimension within research?**

- A) Yes
- B) No

**3.6. The research addresses the impact of wind farm operations on women's and men's lives. Is there a sex/gender dimension within research?**

- A) Yes
- B) No

## Verification questionnaire for the video “**Economic Violence in the Context of Reconciliation Work-Life Balance in Research and Academia**”

### 1) Economic violence...

*(choose multiple correct answers)*

- A) is the restriction of access to financial resources.
- B) is the hindering of career advancement, access to further education or new job opportunities.
- C) concerns women only.

**2) Economic violence, which is a form of discrimination or gender-based violence, can also occur in the workplace. Consider whether the following stories are examples of economic violence.**

*(choose one correct answer)*

**2.1.) Veronika and Kamil meet every day when they pick up their children from the children's group of the research centre. Today Veronika finds out that she and Kamil will be not only working together but even doing the same job. The manager has decided to add an additional part-time job to Veronica's part-time to make it full-time. The manager offered the position to Kamil without first asking Veronika if she would like to increase her workload. He assumed that she no longer has a capacity because of her children. Is this an example of economic violence?**

- A) Yes
- B) No

2.2.) Lucie is a beginning scientist in a research institute. However, her PhD scholarship is very low to cover her essential expenses. Therefore, she would like to find at least a part-time job in addition to her academic career. The research she is involved in requires her to be available in the laboratory at irregular times, which limits her ability to combine her PhD studies with other work. She discusses the situation with her research supervisor, but she does not offer a solution. Is this an example of economic violence?

- A) Yes
- B) No

2.3.) Aneta, a member of the secretariat, has a fixed-term contract with the university tied to the duration of a specific project. However, the project ends in November and no grant has been available to fund her follow-up work. The university offers her the possibility of moving to another faculty where she would hold the same position from December, but only at 0.8 FTE. If Aneta refuses, she will lose her job. Is this an example of economic violence?

- A) Yes
- B) No

2.4.) Jan works full-time as an accountant. His life suddenly becomes complicated when his partner Adam falls seriously ill. Therefore, Jan decided to ask for a home office for two days a week. At first, everything was fine. But after his bosses found out that Jan is gay and he is taking care of his partner, they changed their minds. They will not allow him to take home office or other forms of flexible work, even though female employees caring for sick children use them regularly. Jan has no choice but to leave the institution. Is this an example of economic violence?

- A) Yes
- B) No

3) Select examples of how economic violence in the workplace can be prevented:  
(choose multiple correct answers)

- B) offering part-time and/or work-from-home jobs;
- C) allowing pets in the workplace;
- C) offering a children's group or an alternative to it;

Správne odpovedi k ověřovacím dotazníkům

Correct answers for the video "**Gender Bias against Women in Academia and Research**"

- 1) Gender stereotypes...:

- A) are simplistic ideas about the “right” or “natural” way for men and women to behave;
- C) are passed on to people from childhood, to some extent inherent to everyone;
- D) is desirable to overcome in order not to limit the development of the abilities of individuals;
- E) may be the cause of discrimination.

**2) The statement “Women are much less ambitious than men”:**

B) is simplistic and reflects gender stereotypes that are passed on socio-culturally, in the family and in the education system.

**3) Milan is looking for administrative support, he puts in the job advertisement that he is looking for an assistant, however, he has already decided to choose a woman for this position. Identify any prejudices that may have led Milan to act in this discriminatory way.**

- A) Milan thinks that women are naturally thorough, thus they are more suitable for such activities.
- B) Milan thinks that men, unlike women, find such a position less prospective and boring so they would not last long in this position and quit the job soon. And he thinks so despite the fact that some applicants claim they are very seriously interested in this position.
- C) Milan is convinced that the main job of a secretary is to look nice and represent, a man cannot do such an occupation.
- D) Milan is convinced that the best work dynamic happens in a male-female relationship and that this motivates both to perform better.

**4) Acknowledging gender stereotypes and working with them leads to:**

- B) a more balanced representation of women and men in leadership positions;
- D) the promotion of equal opportunities for individuals.

**Correct answers for the video "Psychological Forms of Gender-Based Violence"**

**1) Psychological forms of gender-based violence ...:**

- A)...can be directed against women, men and non-binary people.
- C)... can be directed against trans people because of their gender identity and its expression.
- F)... may be caused unintentionally, for example, in joking.

**2) MA Novotná and Prof. Martinák are participating in the panel discussion focused on the theory of literature. During the discussion, Martinák talks about literary impressionism and notes the wrong century. MA Novotná points out that the**

professor made a mistake and gives the correct century. Martinák's annoyance at being corrected in front of a professional audience is evident. Is this an example of a psychological form of gender-based violence?

NO

- 3) Filip and Marek work in the lab. Part of their research may include an experiment that has the potential to provide new findings but does not meet safety precautions. Therefore, they give up on the idea. The research stagnates and their colleague Alice claims that Filip and Marek are to be blamed because if they were "proper men" they would not be afraid to risk breaking the rules. Is this an example of a psychological form of gender-based violence?

YES

- 4) An international team works on the topic of child emotional development. When Simona contributes her findings to research, she always has to defend them, unlike the others. And it's because her team believes that because Simona is a lesbian and doesn't have children, her findings don't count as much. Is this an example of a psychological form of gender-based violence?

YES

### Correct answers for the video "**Sexual Harassment in Research and Academia**"

- 1) Imagine a workplace situation where a colleague shares jokes and innuendos with sexual overtones. Choose which statements about sexual harassment are correct.

B) It is sexual harassment when workers feel uncomfortable.

D) Sexual jokes are not always necessarily sexual harassment. Important is, how the jokes are presented, what the context is, what the reactions are, and how other people in the work environment feel.

- 2) Read the following story:

**Story 1:** Anna works as a successful manager in a research centre. During a work party, her supervisor repeatedly touched her back, and although she pulled away from him, he also tried to hug her. Anna felt uncomfortable but didn't know how else to make it clear to her supervisor that she didn't want his interest without offending him and jeopardising her job.

**Story 2:** A student often shows excessive attention to her tutor. On several occasions, she has told him that she would definitely get a better grade if he paid more attention to her, and suggested meeting him outside of school. The tutor repeatedly refuses and ignores this.

D) Both situations represent sexual harassment.

**3) What is the impact of sexual harassment on the psychosocial state of the harassed person?**

B) Consequences may include anxiety, guilt, sleep disorders, nightmares and social isolation.

**4) The colleagues Marek and Tibor are both gay. Which of the following situations represent a non-verbal form of sexual harassment?**

A) The stares and winks that come from the other colleagues as a hint of a possible sexual attraction between Marek and Tibor.

C) Marek constantly steps into Tibor's personal space. Tibor, on the other hand, tries to keep his distance from Marek.

D) The colleagues send explicitly sexual pictures among themselves mocking gay sex. Tibor and Marek are unaware of this.

E) Marek and Tibor's co-workers notice the stares and winks that Marek sends towards Tibor. They even notice that Tibor feels uncomfortable with this, but the others on the team ignore it because they assume that gay men are more outgoing and it is their way of communicating.

**Correct answers for the video "What Should We Do When We Encounter Sexual Harassment in Research and Academia?"**

**1) Sexual harassment at the workplace...:**

C) ...is an institution-wide problem, and it is the responsibility of the institution to prevent and address incidents of inappropriate behaviour.

**2) Václav's supervisor began repeatedly emailing him inappropriate comments about his appearance and clothing. Václav finds this behaviour very annoying and feels uncomfortable at work. What can help Václav make an informed decision about the sexual harassment situation?**

A) It will be helpful for Peter to look up the code of ethics to find out the exact definition of sexual harassment and to make sure that this is really unacceptable behaviour.

B) It will be helpful for Peter to look up his institution's procedures for dealing with similar situations and find out if those procedures are effective and followed.

C) It will be helpful for Peter to go to the ombudsperson and discuss with him/her the formal and informal ways of resolution.

E) Peter finds it helpful to confide in a colleague who supports him and advises him that if he does not want to report anything yet, he should still keep the emails with inappropriate comments as possible evidence.

**3) Eva leaves the Christmas party. In the parking lot she sees her supervisor holding her colleague Ilona's hand and trying to kiss her. Ilona wants to leave, but the supervisor tries to persuade her for a while and only then lets her go. By morning, Eva realises that she witnessed sexual harassment. What should be her reaction in the following days?**

B) Privately, she tells Ilona that she saw the situation in the parking lot and expresses her support for Ilona, whether or not she decides to address the situation immediately.

D) Eva is just a bystander to the incident, yet she realises that the situation is serious. She decides to report the case to the person responsible for dealing with sexual harassment at her institution. Before doing so, she considers whether this might cause Ilona more problems. Because she perceives it as her duty to report the incident, she does so even without Ilona's consent.

F) Through the institution's reporting platform, she anonymously reports what she saw.

G) Eve checks the code of ethics and the procedure for dealing with sexual harassment at her workplace. This allows her to make an informed decision about whether and how she can deal with the case from the position of a witness.

## Correct answers for the video "**Gender-Balanced Expression in the Academic and Research Environment**"

**1) It is recommended to use gender-balanced expressions because the language itself:**

- B) has the ability to make invisible or ridicule;
- C) can be an instrument of violence and power;
- E) has the ability to be sexist.

**2) Which of the following Czech phrases are gender-sensitive?**

- A) Vážené kolegyně, Vážení kolegové (Dear male colleagues, Dear female colleagues)
- D) Zaměstnanci a zaměstnankyně (Male employees and female employees)
- F) Studenti a studentky (Male students and female students)
- G) Profesor Jan Dub a docentka Vendula Pecková (Prof Jan Dub and Associate Professor Vendula Pecková)

**3) Which statements about Associate Professor Drozdová and Associate Professor Novák are formulated with gender sensitivity?**

- B) "Our team has worked on the project for almost five years."
- C) "I worked on the project with Associate Professor Ondřej Novák and Associate Professor Klára Drozdová for almost five years."
- D) "I have worked on the project with Associate Professor Klára Drozdová and Associate Professor Ondřej Novák for almost five years."

**4) Professor Dub is introducing the unique discovery of his team. When talking about his colleagues, he uses the word "s kolegy" which is the masculine grammatical gender. Is the formulation in Czech "s kolegy (with colleagues)" problematic from the perspective of gender-balanced language?**

- B) Yes, it is, because most people imagine only men.
- D) No, it is not, unless the scientific team is all male.

**5) The team includes Luka Špinar, PhD, a person who identifies as non-binary. She informed her colleagues that she uses the pronoun she/her and asked them to respect it. However, her colleague Patrik refuses it and continues to address her with the pronouns he/him. Is Patrik committing verbal violence?**

- B) Yes, Patrik is committing verbal violence.

## Correct answers for the video “Bias Against Women in the Academic Hiring Process”

### 1) Which of the following interview questions are discriminatory?

- A) "When do you plan to have children? We are only asking in order to schedule the project timetable."
- B) "Are you religious?"
- D) "It's a full-time job. Do you have any plans for situations where you need to take care of your ageing parents or family members?"
- F) "Do you have any concerns about your age and how would you fit into a young team?"

### 2) The use of structured interviews with predefined questions during the admission process...:

- A) ...provides fair and equal conditions for all male and female applicants.
- C) ...minimises the possibility of biased evaluation.

### 3) In order to ensure greater objectivity, it is optimal for the selection committee:

- C) ...to be composed of people with different experiences and perspectives.
- D) ...to be represented by people of different nationalities, genders and ages.

### 4) During her studies, Lenka and her female classmates formed more than half of the class. Now, when she works on research on the hatching of a caterpillar crossed with a new species and has to actively adapt her schedule to its developmental stage, she is the only woman in the team. What can be done to make gender representation in research more equal?

- C) During the selection process, avoid making a premature conclusion that assumes that women researchers have a lower workload because women (unlike men) have to take care of children, parents, and the household.
- D) During the selection process, do not expect all women to stay at home on parental leave or to want children.

### 5) The institution is looking for an administrative officer to run the office. A diverse group applies, including 56-year-old Martin. Martin has extensive experience with this type of work as shown by a number of references. Martin is therefore a suitable candidate, but the selection committee is concerned about his age. The committee assumes that such a position is more suitable for younger candidates and does not invite Martin for a personal interview and instead prefers a younger candidate with less experience. Which of the following reasons was the main factor why Martin was not called for an interview?

- B) The committee was concerned about his age and stereotypically assumed that Martin did not have sufficient digital skills.

## Correct answers for the video “What Kinds of Obstacles do Women face in Research and Academia?”

### 1) Women can face obstacles in career growth:

- A) from both male and female superiors.
- B) from men, for not reflecting their stereotypical thinking.
- C) from the institution due to the setting of career development rules that favour men.

**2) Veronika has been considered a hard worker and an exceptionally capable woman. Throughout her professional career she rose to the position of head of the technical and economic department. However, she had to face many challenges during her career, and was often the only woman in leading positions. When Veronika became the manager, over time she began to show a certain hostility towards her other female colleagues. She refused to support them and often criticised them excessively. She was convinced that they should go through the same difficulties as she did. Moreover, she was afraid that she wouldn't have enough authority if she was not tough, and thus confirmed the stereotype that women are not good leaders. This story illustrates:**

- A) the result of unequal career opportunities for men and women.
- B) possible reasons why some women may be hostile to other women in the workplace.

**3) The associate professor obtained a prestigious grant and is now the main leader of the research team. She became pregnant during the project. However, the grant conditions do not allow her to interrupt her work activities even for a few months. In case of interruption, the whole project will be cancelled according to the grant rules. Grant conditions are set in this case:**

- B) unfairly, because they are created without considering that people with caring responsibilities are also pursuing academic careers.
- C) unfairly, because they discourage mothers in particular from pursuing scientific careers.

**4) Identify barriers in career development faced by scientists caring for young children.**

- A) Condition of long-term mobility abroad.
- C) Unfair behaviour by a supervisor on which the career of a doctoral or postdoctoral student depends.

### Correct answers for the video “Economic Aspects of Gender Inequality in Research and Academia”

**1) Mark the correct statements about the gender pay gap.**

- C) There is a pay gap, often due to bonuses and rewards for which there are no clear criteria.
- D) The pay gap would be smaller if financial rewards were more transparent. For example, if the average salary of women and men was publicly available in relation to specific jobs in a particular institution.

**2) As a result of wage/salary discrimination against women:**

- A) women are at greater risk of poverty than men at retirement age.
- B) women are more likely to leave the institution, resulting in additional financial costs for replacing the position.



**3) Lenka and Milan work in the same position. Lenka overheard her colleague Milan bragging on the phone in the kitchen that his bonuses this month were exceptionally nice. Lenka, however, believes that Milan hasn't done any extra work and has long felt that Milan "makes more" than she does. Thus, she is beginning to question the fairness of remuneration in her institution. What would allow Lenka to verify the remuneration fairness in her institution?**

- A) If the institution had transparent mechanisms for offering bonuses.
- C) If the institution published annually the average salaries of women and men in specific job positions.

**4) There are many reasons for gender pay inequality (gender pay gap). For example, its level is affected by the higher concentration of women in lower-paid sectors (education, health and social care) or the lower representation of women in managerial positions. Can work-life balance measures (e.g. part-time work, children's groups) help to reduce the gender pay gap?**

- A) Yes, because it makes it easier for carers to return to work.
- B) Yes, because it makes it easier for women to perform the job duties necessary for career advancement and thus to take up better-paid positions.

### **Correct answers for the video "The Gender Dimension within Research"**

**1) Why should we consider the gender dimension in research that has an impact on people?**

- C) Because it considers the experiences and needs of both women and men.
- D) Because it reflects the physical differences between men and women.
- E) Because it enhances the quality of the research and the validity of the results.

**2) Pavel, a research assistant, decided to focus his research on the impact of climate change on agricultural production. He wanted to find out how different factors such as temperature, rainfall and extreme weather events can affect crops and how this situation can be addressed in the future. While writing the project proposal, he also started thinking about the gender dimension within research. How can gender be integrated into Pavel's research?**

- B) Pavel can focus on how climate change affects men and women working in agricultural production.
- C) Pavel can invite his female colleagues Zuzana and Andrea to join his team.
- D) Pavel can extend the research sample to include female respondents and investigate the specific impact on this group.

**3.1. IT research addresses the ideal ergonomic shape of the computer mouse based on the physical differences between women's and men's hands. Is there a sex/gender dimension within research?**

- A) Yes

**3.2. Dental research addresses the health effects of electric toothbrushes. During the research, no gender data was collected, but the final product is offered in two colours, labelled for men and women. Is there a sex/gender dimension within research?**

B) No

**3.3.) Research examines the functionality of air conditioners. The data is collected regardless of whether men or women use the air conditioner. However, the final product allows any temperature to be set according to each person's preferences. Is there a sex/gender dimension within research?**

B) No

**3.4.) Biological research examines differences in the behaviour of female and male fish. Is there a sex/gender dimension within research?**

A) Yes

**3.5.) Urban research explores urban mobility with consideration of women's and men's travel trajectories. Is there a sex/gender dimension within research?**

A) Yes

**3.6.) The research addresses the impact of wind farm operations on women's and men's lives. Is there a sex/gender dimension within research?**

A) Yes

**Correct answers for the video “Economic Violence in the Context of Reconciliation Work-Life Balance in Research and Academia”**

**1) Economic violence...**

A) is the restriction of access to financial resources.

B) is the hindering of career advancement, access to further education or new job opportunities.

**2.1.) Veronika and Kamil meet every day when they pick up their children from the children's group of the research centre. Today Veronika finds out that she and Kamil will be not only working together but even doing the same job. The manager has decided to add an additional part-time job to Veronica's part-time to make it full-time. The manager offered the position to Kamil without first asking Veronika if she would like to increase her workload. He assumed that she no longer has a capacity because of her children. Is this an example of economic violence?**

A) Yes

**2.2.) Lucie is a beginning scientist in a research institute. However, her PhD**

scholarship is very low to cover her essential expenses. Therefore, she would like to find at least a part-time job in addition to her academic career. The research she is involved in requires her to be available in the laboratory at irregular times, which limits her ability to combine her PhD studies with other work. Lucie discusses the situation with her research supervisor, but she does not offer a solution. Is this an example of economic violence?

B) No

2.3.) Aneta, a member of the secretariat, has a fixed-term contract with the university tied to the duration of a specific project. However, the project ends in November and no grant has been available to fund her follow-up work. The university offers her the possibility of moving to another faculty where she would hold the same position from December, but only at 0.8 FTE. If Aneta refuses, she will lose her job. Is this an example of economic violence?

B) No

2.4.) Jan works full-time as an accountant. His life suddenly becomes complicated when his partner Adam falls seriously ill. Therefore, Jan decided to ask for a home office for two days a week. At first, everything was fine. But after his bosses found out that Jan is gay and he is taking care of his partner, they changed their minds. They will not allow him to take home office or other forms of flexible work, even though female employees caring for sick children use them regularly. Jan has no choice but to leave the institution. Is this an example of economic violence?

A) Yes

3) Select examples of how economic violence in the workplace can be prevented:

- A) offering part-time and/or work-from-home jobs;
- C) offering a children's group or an alternative to it;

## Evaluation questionnaire

1) Read the following story: "Prof. Rodriguez made a mistake in her post about the study of celestial bodies and mistakenly said that Jupiter's moon Europa is covered in "mice" instead of "ice". This caused laughter among her colleagues, and she has been called "Mice Lady" in the office since then. The professor made clear she doesn't mind this nickname and sometimes even jokes about it herself. The way the team acted in this story ...

*(choose one correct answer)*

- A) ... is, in my opinion, a type of violence.
- B) ... is, in my opinion, a healthy work environment where people can make fun of

themselves. From time to time, however, her co-workers ask her if it has not begun to bother her in some way.

- C) ... is, in my opinion, inappropriate behaviour that does not belong in the workplace, but it is not violence.

**2) In which of the following stories does sexual violence or harassment occur?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) A research assistant likes to tell gay jokes and often uses them to point out a colleague who he thinks is gay. But the colleague does not find it funny.
- B) During the consultations, a female student constantly uses ambiguous suggestions, tries to touch the teacher and suggests a meeting outside the classroom. The teacher refuses it and asks her to focus on the professional topic.
- C) A colleague met his female colleague in the corridor who had her back turned. To draw her attention, he grabbed her shoulder. She turned around, said hello to him and asked him how he was doing with a smile on her face.
- D) The supervisor held the door for his female colleague to enter.

**3) Which of the following statements, asked by the selection committee at a job interview, do you think is discriminatory?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) "I see in your CV that you are from Kosovo. You are probably a Muslim, aren't you? Will you need a prayer break during working hours?"
- B) "You are 29, what about you and children?"
- C) "For the position you are applying for, you must meet the four-year experience requirement. Can you give us some evidence?"
- D) "I see that you have a gap in your CV for the last four years, have you been on maternity leave?"
- E) "I see you live pretty far, do you mind commuting one hour to work every day?"
- F) "A trip abroad is a part of work duties. How would you deal with babysitting?"
- G) "You have another part-time job. How do you mean to combine it with the position at our institution?"
- H) "Why did you leave your previous job?"

**4) Do you recognize in which situations are the gender stereotypes?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Men make better teams because they are not emotional unlike women.
- B) Women don't want to pursue a career because of the children.
- C) There are fewer women in leadership positions because of the difficulty with balancing their work and family life.
- D) All gays are more efficient employees because they don't have any children.

**5) What is gender-based violence?**

*(choose multiple correct answers)*

- A) Violence against women only.
- B) Violence against men only.
- C) Violence against transgender persons only.
- D) Violence against women because of the reason they are women, or men because they are men.
- E) Violence directed against a person for the reason of his or her gender identity or sexual orientation.

**6) How well do you know the mechanisms and measures against sexual harassment at your workplace?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) I am well acquainted with them.
- B) I have a slight awareness.
- C) I don't know by heart, but I know where to find them.
- D) I don't know where to find them.

**7) How familiar are you with gender-balanced expressions?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) I already use them.
- B) I do use them but only in some situations.
- C) I am considering using them.
- D) I am considering using them at least in some situations.
- E) I'm not going to use them because it's difficult in practice.
- F) I'm not going to use them because it's not important to me.
- G) I don't know what it is.

**6) How well do you know the mechanisms and measures against sexual harassment at your workplace?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) I am well acquainted with them.
- B) I have a slight awareness.
- C) I don't know by heart, but I know where to find them.
- D) I don't know where to find them.

**7) How familiar are you with gender-balanced expressions?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) I already use them.
- B) I do use them but only in some situations.
- C) I am considering using them.

- D) I am considering using them at least in some situations.
- E) I'm not going to use them because it's difficult in practice.
- F) I'm not going to use them because it's not important to me.
- G) I don't know what it is.

**8) What was your overall impression of the training videos?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) Very positive.
- B) Rather positive.
- C) Rather negative.
- D) Very negative.

**9) Would you recommend these videos to other colleagues and friends?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) Yes
- B) No

**10) How would you evaluate the impact of videos on gender-based violence in the workplace?**

*(choose one answer based on your opinion)*

- A) I find the videos interesting and would like to learn more about the topic.
- B) I find the information in the videos sufficient.
- C) I do not find the information from the videos to be important.
- D) I have not learned any new information from the videos.

**11) Do you have any feedback on the technical aspects of the videos (length, clarity, processing, etc.)?**

## Správné odpovědi ke vstupnímu a evaluačnímu dotazníku

### Correct answers for the introductory and evaluation questionnaire

**1) Read the following story: "Prof. Rodriguez made a mistake in her post about the study of celestial bodies and mistakenly said that Jupiter's moon Europa is covered in "mice" instead of "ice". This caused laughter among her colleagues, and she has been called "Mice Lady" in the office since then. The way the team acted in this story ...**

B) ... is, in my opinion, a healthy work environment where people can make fun of themselves. From time to time, however, her co-workers ask her if it has not begun to bother her in some way.

**2) In which of the following stories does sexual violence or harassment occur?**

A) A research assistant likes to tell gay jokes and often uses them to point out a colleague who he thinks is gay. But the colleague does not find it funny.

B) During the consultations, a female student constantly uses ambiguous suggestions, tries to touch the teacher and suggests a meeting outside the classroom. The teacher refuses it and asks her to focus on the professional topic.

**3) Which of the following statements, asked by the selection committee at a job interview, do you think is discriminatory?**

A) "I see in your CV that you are from Kosovo. You are probably a Muslim, aren't you? Will you need a prayer break during working hours?"

B) "You are 29, what about you and children?"

D) "I see that you have a gap in your CV for the last four years, have you been on maternity leave?"

F) "A trip abroad is a part of work duties. How would you deal with babysitting?"

**4) Do you recognize in which situations are the gender stereotypes?**

A) Men make better teams because they are not emotional unlike women.

B) Women don't want to pursue a career because of the children.

D) All gays are more efficient employees because they don't have any children.

**5) What is gender-based violence?**

D) Violence against women because of the reason they are women, or men because they are men.

E) Violence directed against a person for the reason of his or her gender identity or sexual orientation.

## Příloha č. 3: Odkazy na videa a dotazníky

### Odkazy na česká videa a dotazníky:

Vstupní dotazník: <https://forms.gle/dgrHmi9RXMCD7Cff8>

#### 1. Genderové předsudky vůči ženám v akademickém a výzkumném prostředí

Video: [https://youtu.be/ZQxU\\_q1Aqml](https://youtu.be/ZQxU_q1Aqml)

Dotazník: <https://forms.gle/FdhdigFmLaR5cC347>

#### 2. Psychické formy genderově podmíněného násilí

Video: [https://youtu.be/HTexgBCtl\\_U](https://youtu.be/HTexgBCtl_U)

Dotazník: <https://forms.gle/cdTSwGnT36XQYtD28>

#### 3. Sexuální obtěžování ve výzkumném a akademickém prostředí

Video: <https://youtu.be/rAQxpOCzrJc>

Dotazník: <https://forms.gle/zPsDAXQgF7RR9DLa8>

#### 4. Jak se zachovat, když se setkáme se sexuálním obtěžováním ve výzkumném a akademickém prostředí?

Video: <https://youtu.be/9TBc9acMILg>

Dotazník: <https://forms.gle/6VKkXVQSDWeDwQeH9>

#### 5. Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí

Video: <https://youtu.be/KBLBgXrQ0xQ>

Dotazník: <https://forms.gle/ZgcnTFnbkaKvk7ap8>

#### 6. Předsudky vůči ženám v náborovém procesu

Video: [https://youtu.be/nT\\_huzxodrs](https://youtu.be/nT_huzxodrs)

Dotazník: <https://forms.gle/VJns49a8ntF5cEiC7>

#### 7. Jakým překážkám čelí ženy v akademickém a výzkumném prostředí?

Video: <https://youtu.be/E16dSGBsWpl>

Dotazník: <https://forms.gle/VB8PdshhNh2xTHnM6>

#### 8. Ekonomické aspekty genderové nerovnosti v akademickém a výzkumném prostředí

Video: <https://youtu.be/qo8K9aoUI6U>

Dotazník: <https://forms.gle/iumtocf4R3EniTp6>

#### 9. Genderová dimenze v obsahu výzkumu

Video: <https://youtu.be/XzDCYgZJGUg>



Dotazník: <https://forms.gle/5DC6o3Sd7LNbrsYX9>

10. Ekonomické násilí v kontextu sladování pracovního a osobního života v akademickém a výzkumném prostředí

Video: <https://youtu.be/jTVBfEujgc8>

Dotazník: <https://forms.gle/ndzPBUjsdBBwhc9v7>

Evaluační dotazník: <https://forms.gle/dfJtiuf8ZX3W7zXJ7>

## Odkazy na anglická videa a dotazníky:

Introductory questionnaire: <https://forms.gle/XuLt564TLxxM34sq8>

1. Gender bias against women in academia and research

Video: <https://youtu.be/i4D4d4gUE5l>

Questionnaire: <https://forms.gle/xJDTzC7CUHLRKhHE9>

2. Psychological forms of gender-based violence

Video: <https://youtu.be/DZkdgfbKRsw>

Questionnaire: <https://forms.gle/28f9WisKTpb84GHP8>

3. Sexual harassment in research and academia

Video: <https://youtu.be/rGaPoEeScIE>

Questionnaire: <https://forms.gle/TnEPgGMvway7NbqC7>

4. What should we do when we encounter sexual harassment in research and academia?

Video: <https://youtu.be/ca6WxxPBBSE>

Questionnaire: <https://forms.gle/RX1ojLrLAF9VSMU7>

5. Gender-balanced expression in the academic and research environment

Video: <https://youtu.be/AunTa5dg1bg>

Questionnaire: <https://forms.gle/eVQTi3HSE7Gc5Fn97>

6. Bias Against Women in the Academic Hiring Process:

Video: <https://youtu.be/zrSIEhoRYgs>

Questionnaire: <https://forms.gle/K7nDTPZvZCqEMq786>

7. What Kinds of Obstacles do Women face in Research and Academia?

Video: <https://youtu.be/l5xQwEwwfjl>

Questionnaire: <https://forms.gle/N2XgNBZmRBDDeUG2z7>

8. Economic Aspects of Gender Inequality in Research and Academia:

Video: <https://youtu.be/nUP0VKtRwHI>

Questionnaire: <https://forms.gle/AdWB7VSYMAJdNjs5A>

9. The Gender Dimension within Research:

Video: <https://youtu.be/p4SG3O88a8o?si=6wuc1Nvy54PDGFC6>

Questionnaire: <https://forms.gle/9WV172MCg178tfzy8>

10. Economic violence in the context of reconciliation work-life balance in research and academia:

Video: [https://youtu.be/Rw-4Ymg6-\\_c](https://youtu.be/Rw-4Ymg6-_c)

Questionnaire: <https://forms.gle/RAtS3REksB7k6Ypq8>

Evaluation questionnaire: <https://forms.gle/TWfeKw7fzqBwGGYjZ>

## Příloha č. 4: Texty, kterými lze dotazníky uvést

Níže naleznete texty, které Vám mohou být inspirací při uvádění a ukončování každého dotazníku. Texty lze upravovat, aby odpovídaly kontextu ve kterém videa a dotazníky budete používat.

**Vstupní dotazník** můžete uvést následujícím textem.

Dobrý den,

děkujeme za Vaši ochotu zúčastnit se školení k prevenci genderově podmíněného násilí na akademických a výzkumných institucích v České republice.

Školení spočívá ve zhlédnutí pěti krátkých videí. Pro efektivní zhodnocení jejich dopadů, doporučujeme vyplnit tři sady dotazníků. První, vstupní dotazník, Vám poskytne užitečné údaje o Vašich znalostech a postojích v oblasti genderové rovnosti na pracovišti ještě před zahájením školení. Druhý navazuje na videa samotná a testuje porozumění tématu. A třetí, závěrečný evaluační dotazník, Vám umožní sledovat změny Vašeho vnímání této problematiky.

Školící materiály vznikly v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“, který byl finančně podpořen Norskem prostřednictvím Norských fondů.

Školení má za cíl zvýšit citlivost k problematice genderově podmíněného násilí a v důsledku přispět k vytvoření prostředí, ve kterém budou všechny zaměstnané osoby chráněny a respektovány.

Děkujeme, že se podílíte na naší společné snaze vytvářet férové podmínky a bezpečné pracovní prostředí pro všechny.

Více informací o projektu můžete nalézt na stránce:

<https://www.gendernora.cz/prevence-genderove-podmineneho-nasili/>.

**Ověřovací dotazníky** můžete uvést následujícím textem. Symbol X pak vždy nahradíte konkrétním počtem otázek, které daný dotazník obsahuje.

Dobrý den,

děkujeme za Vaši ochotu zúčastnit se školení k prevenci genderově podmíněného násilí na akademických a výzkumných institucích v České republice.

V tomto dotazníku Vás čeká X otázek. Správnost svých odpovědí si budete moci ověřit po odeslání formuláře, pro snadnější kontrolu Vám doporučujeme, abyste si své odpovědi poznamenali.

Školící materiály vznikly v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“, který byl finančně podpořen Norskem prostřednictvím Norských fondů.

Děkujeme, že se podílíte na naší společné snaze vytvářet férové podmínky a bezpečné pracovní prostředí pro všechny.

Více informací o projektu můžete nalézt na stránce:  
<https://www.gendernora.cz/prevence-genderove-podmineneho-nasili/>.

**Evaluační dotazník** můžete uvést následujícím textem.

Dobrý den,

tento evaluační dotazník je závěrečnou součástí školení k prevenci genderově podmíněného násilí na akademických a výzkumných institucích v České republice.

Některé otázky jsme již zahrnuli ve vstupním dotazníku, jejich opakované použití umožní sledovat případné změny názorů či postojů ve vnímání této problematiky v průběhu školení.

Po odeslání formuláře si u otázek 1-6 můžete ověřit správnost odpovědí, pro snadnější kontrolu Vám doporučujeme, abyste si své odpovědi poznamenali.

Školící materiály vznikly v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“, který byl finančně podpořen Norskem prostřednictvím Norských fondů.

Děkujeme, že se podílíte na naší společné snaze vytvářet férové podmínky a bezpečné pracovní prostředí pro všechny.

Více informací o projektu můžete nalézt na stránce:  
<https://www.gendernora.cz/prevence-genderove-podmineneho-nasili/>.

Děkujeme Vám za Váš čas a spolupráci.

Na **konci každého dotazníku**, vstupního, ověřovacího i evaluačního, lze použít tento text:

Vaše účast na školení je dobrovolná. Odesláním formuláře souhlasíte se sběrem a zpracováním Vašich údajů pro analytické účely projektu. Tato data budou ve všech výstupech projektu anonymizována.

Dotazníky vznikly v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných institucí a univerzit v ČR.“ Tento projekt je financován z Norských fondů.

**V anglickém znění** pak můžete dotazníky doplnit o následující úvodní texty.

V případě vstupního dotazníku, tedy **Introductory questionnaire**, lze použít toto:

Dear all,

Thank you for your willingness to participate in training on the prevention of gender-based violence at academic and research institutions in the Czech Republic.

The training consists of watching five short videos. In order to effectively assess their impact, three sets of questionnaires need to be completed. The first, introductory, will provide useful data on your knowledge and attitudes in the field of gender equality at the workplace, even before the testing begins. The second set should be filled out after watching the videos and testing your understanding of the topics. And the third, the final evaluation questionnaire, will allow you to assess changes in your understanding of this issue.

The training materials were developed within the project “Prevention of gender-based violence in the work environment of Czech public research institutions and universities”, which was financed by Norway through the Norway Grants.

The aim of the training is to increase sensitivity to the issue of gender-based violence and, as a result, to contribute to creating an environment in which all employees are protected and respected.

Thank you for participating in our collective effort to create fair conditions and a safe work environment for all.

For more information on the project, please go to:

<https://www.gendernora.cz/en/prevention-of-gender-based-violence-in-work-environment-of-czech-public-research-institutions-and-universities/>

V případě ověřovacích dotazníků, tedy **Verification questionnaires**, lze použít toto:

Dear all,

Thank you for your willingness to participate in the training on prevention of gender-based violence in academic and research institutions in the Czech Republic.

There are X questions in this questionnaire. You can check the correct answers after submitting this form. For easier control, we recommend you to make a note of your answers.

The training materials were developed within the project “Prevention of gender-based violence in the work environment of Czech public research institutions and universities”, which was financed by Norway through the Norway Grants.

Thank you for participating in our collective effort to create fair conditions and a safe work environment for all.

For more information on the project, please go to:

<https://www.gendernora.cz/en/prevention-of-gender-based-violence-in-work-environment-of-czech-public-research-institutions-and-universities/>

V případě evaluačního dotazníku, tedy **Evaluation questionnaire**, lze použít toto:

Dear all,

This evaluation questionnaire is the final part of the training on the prevention of gender-based violence in academic and research institutions in the Czech Republic.

We have already included some questions in the introductory questionnaire, and their reapplication will allow us to monitor any changes in views or attitudes on this issue during the training.

You can check the correct answers for questions 1-5 after submitting this form. For easier control, we recommend you to take note of your answers.

The training materials were developed within the project “Prevention of gender-based violence in the work environment of Czech public research institutions and universities”, which was financed by Norway through the Norway Grants.

Thank you for your time and cooperation.

Na konci každého dotazníku, introductory, verification a evaluation questionnaire, lze použít tento text:

Your participation in this training is voluntary. By submitting the form you are agreeing to the collection and processing of your data for the analytical purposes of the project. This data will be anonymised in all of the project outputs.