



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Metodika vzdelávania mládeže

o rodovej rovnosti a súlade
pracovného a súkromného života


Norway
grants



Názov:

Metodika vzdelávania mládeže o rodovej rovnosti a súlade pracovného a súkromného života

Vydalo:

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2021

Autor:

Andrej Kuruc

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá autor.

Grafická úprava:

Kovidesign
Kamila Černáková

Fotografie použité v tejto publikácii sú ilustračné a boli riadne licencované z freepik.com

Tlač: Expresta s.r.o, Bratislava

Online verzia je dostupná na <https://bit.ly/metodikaSNSLP>

ISBN: **978-80-99917-20-1**

Táto publikácia bola vydaná ako súčasť projektu „Podpora rodovej rovnosti a súladu pracovného a súkromného života na Slovensku“ je financovaný z programu „Domáce a rodovo podmienené násilie“ spolufinancovaného z Nórskeho finančného mechanizmu 2014 – 2021 v sume 180 575 €. Všetky projekty sú vo výške 15 % spolufinancované zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu je zvýšiť povedomie o diverzite, nediskriminácii a inklúzií na pracovisku na Slovensku.

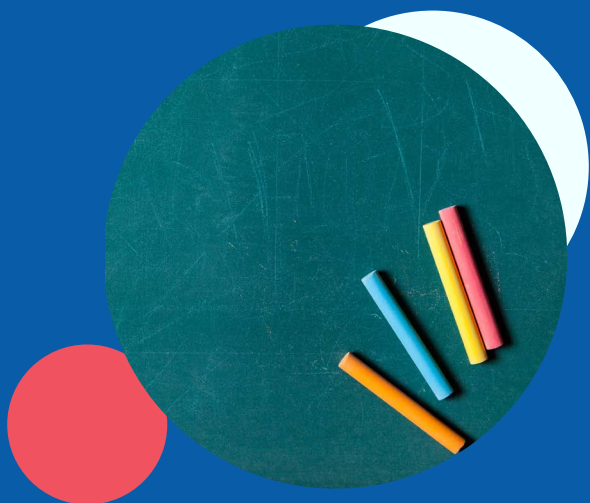
**Spoločným úsilím k zelenej,
konkurencieschopnej a inkluzívnej Európe**

Obsah

Úvod	4
1. Témy vzdelávania	5
2. Práca s mládežou a rôzne vzdelávacie techniky/prístupy	13
3. Cvičenie, hry pre zvolené témy	22
3.1 Icebreakery a pravidlá	24
3.2 Cvičenia, aktivity na tému: Rodová rovnosť na pracovisku	26
3.3 Cvičenia, aktivity na tému: Diskriminácia na základe pohlavia/rodu	46
3.4 Cvičenia, aktivity na tému: Zosúladžovanie pracovného, súkromného a rodinného života	55
3.5 Cvičenia, aktivity na tému Obťažovanie - sexizmus	59
3.6 Cvičenia, aktivity na tému: Sexuálne obťažovanie	66
4. Komunikácia tém s vedením školy a učiteľmi	84
5. Odporúčania pre prax	90
Bibliografia	93

Úvod

Cieľom metodiky je poskytnúť návody, ako lektorovať a viesť workshopy na témy spojené s rodovou rovnosťou pre cieľovú skupinu študentov a študentiek základných škôl (od 9 rokov) a stredných škôl (od 14 rokov). Metodika sa venuje témam ako rodová rovnosť na pracovisku, zosúladovanie pracovného a súkromného života (a to aj v kontexte mladých bezdetných ľudí), diskriminácia, sexuálne obťažovanie a šikana na pracovisku. V prvej časti sú témy v krátkosti opísané z hľadiska základných cieľov a pojmov a sú v nej uvedené existujúce zdroje, ktoré môžu využiť lektori a lektorky pri tvorbe prezentácií. Ďalej sa venuje technikám, ako pracovať s mládežou pri takto citlivých témach. Uvádza návrhy cvičení a aktivít, ktoré môžu lektori a lektorky využiť pri vzdelávaní. Stanovuje tiež odporúčania, ako komunikovať tieto témy s vedením školy, učiteľmi a učiteľkami, a sumarizuje odporúčania pre prax. Na konci uvádza zdroje článkov a youtube videí, ktoré môžu slúžiť ako učebné pomôcky.



1. Témy vzdelávania

V tejto časti sú uvedené základné informácie o témach vzdelávania spolu so zdrojmi, ktoré môže lektor či lektorka využiť v rámci workshopu pri ich vysvetľovaní.

Rodová rovnosť na pracovisku

Rodová rovnosť predstavuje spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sa uznávajú, hodnotia, berú do úvahy a podporujú rovnako. A to aj na trhu práce a na pracovisku.¹

Týka sa mužov a žien a zahŕňa prácu s chlapcami, dievčatami a ľuďmi ďalších rodových identít s cieľom priniesť zmeny v postojoch, správaní, rolách a povinnostiach doma, na pracovisku a v rámci ich komunity. Nefalšovaná rovnosť znamená viac ako len zastúpenie rovnakého podielu 50:50 napríklad na pracovisku. Znamená tiež rozširovanie slobody a zlepšenie kvality života bez obetovania sa tomu, čo by chlapci a muži alebo dievčatá a ženy mali robiť. Cieľom je dosiahnuť v širšej miere rovnosť príležitostí a výsledkov v životoch žien a mužov, nemusí ísť o výsledky, ktoré sú nutne rovnaké pre všetkých, ale zohľadňujú dopady rodovej socializácie na ženy a mužov, ako aj osoby s ďalšími rodovými identitami.

6

Na pracovisku to vyžaduje napríklad:

- aby pracovisko poskytovali rovnakú mzdu na rovnakú prácu, alebo prácu porovnateľnej hodnoty
- odstránenie bariér v plnom prístupe a rovnakej participácii žien na pracovnej sile
- prístup k všetkým povolaniam a odvetviam vrátane vedúcich rolí, bez ohľadu na rod
- eliminácii diskriminácie na základe rodu, najmä vo vzťahu k rodine a rodinnými povinnosťami



Zdroje literatúry, ktoré sa dajú použiť pri tvorbe prezentácie (powerpointu):

- Pietruchová, Olga, Mesochoritisová, Adriana: Rodová rovnosť v organizácii. Stručná sprievodkyňa. Okat, 2007
- Stiegler Barbara: Ako uplatňovať rodové hľadisko, Aspekt, 2002
- Aspekt: <http://www.ruzovymodryvet.sk/?no=516>

¹ <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=175>

Diskriminácia (na základe rodu/pohlavia)

Diskriminácia na pracovisku existuje v rôznych formách, ale znamená to zvyčajne, že so zamestnancom/zamestnankyňou alebo uchádzačom/uchádzačkou o pracovné miesto sa zaobchádza odlišne alebo menej priaznivo, kvôli ich rodu, pohlaviu, rodovej identite.² Aj keď slová pohlavie a rod majú odlišné významy, antidiskriminačné zákony ich často používajú ako vzájomne zameniteľné. Niekedy môže byť diskriminácia aj viacnásobná, napríklad na základe rodu/pohlavia a etnicity alebo sexuálnej orientácie, zdravotného znevýhodnenia. Napr. žena Rómka, žena so zdravotným znevýhodnením. Na Slovensku upravuje diskrimináciu na základe pohlavia/rodu antidiskriminačný zákon.³ Vo vzťahu k pracovisku sa môže týkať napríklad rodová diskriminácia nasledovných oblastí:

- ak nie ste prijatá/prijatý do zamestnania alebo dostanete menej platenú pozíciu len na základe svojho rodu (napríklad keď zamestnávateľ odmietne prijať ženu pre očakávanie, že bude mať rodinu alebo prijíma len ženy na isté pracovné pozície, napr. asistentky);
- byť prísnejšie posudzovaný/posudzovaná pre rod či rodovú identitu alebo preto, lebo sa nesprávate spôsobom, ktorý zodpovedá tradičným predstavám ženskosti a mužskosti (napríklad ak zamestnankyňa, ktorá sa identifikuje ako žena, dostane negatívne výkonové ohodnotenie kritizujúce ju zato, že je príliš „agresívna“, zatiaľ čo muži, ktorí sa správajú podobne, sú oceňovaní zato, že ukazujú „vodcovstvo“ alebo keď má muž dlhé vlasy a je mu povedané, že by mal vyzerat' viac „chlapsky“). V oboch prípadoch môžeme identifikovať diskrimináciu na základe rodových stereotypov, čo je forma rodovej diskriminácie.);
- ak vám platia menej ako osobe odlišného rodu, ktorá má rovnakú alebo nižšiu kvalifikáciu alebo ktorá má podobné alebo menšie pracovné povinnosti ako vy;
- odmietnutie povýšenia, zvýšenia platu alebo možnosti vzdelávania, ktoré sú dané ľuďom iného rodu/pohlavia, ktorí sú rovnako alebo menej kvalifikovaní či menej vhodní ako vy;
- byť zdisciplinovaná/ný alebo potrestaná/ný za to, čo zamestnanec/zamestnankyňa iného rodu robí stále a nikdy za to nebol/ nebola potrestaná/ná;
- byť objektom urážok, nazývaný/há podradnými menami alebo nadávkami pre váš rod, rodovú identitu alebo počúvanie nenávistných poznámok na ľudí iného rodu, rodovej identity;
- byť zámerne alebo opakovane nazývaný menom alebo označovaný iným rodom, s ktorým sa neidentifikujete;

² <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/zakladne-informacie-o-rodovej-diskriminacii/>

³ Zákon o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon): <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>

- byť terčom neželaných sexuálnych návrhov, požiadaviek na sexuálne služby alebo iného fyzického alebo verbálneho obťažovania sexuálnej povahy (pozri nižšie);
- odmietnutie pracovného miesta, alebo donútenie odísť, pretože ste tehotná.



Zdroje literatúry, ktoré sa dajú použiť pri tvorbe prezentácie (powerpointu):

- Zákon o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon): <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>
- Základné informácie o rodovej diskriminácii: <https://www.totojеровnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/zakladne-informacie-o-rodovej-diskriminacii-2/>
- Poznajte možnosti ochrany ak ste diskriminovaná, či diskriminovaný: <https://www.totojеровnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/poznajte-moznosti-ochrany-ak-ste-diskriminovana-ci-diskriminovany/>
- Debrecéniová J. 2008. *Čo (ne)vieme o diskriminácii*. Občan a demokracia, 2008. 54 s. ISBN: 978-80-89140-14-5.
- Debrecéniová J. 2008. *Antidiskriminačný zákon - komentár*. Občan a demokracia, 2008.
- www.diskriminacia.sk
- Ivančo, S. et al. 2010. *Povedzme nie diskriminácii, alebo ako sa brániť diskriminácii prostredníctvom práva*. Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2010 44 s. Dostupné na: <http://poradna-prava.sk/dok/manual2010-web.pdf>

8

Zosúladovanie pracovného, súkromného a rodinného života

Zosúladovanie pracovného, súkromného a rodinného života umožňuje mužom a ženám dosiahnuť ekonomickú nezávislosť a svoje profesionálne aj osobné naplnenie vzhľadom na ich životné potreby a rodinné povinnosti. Zvyšuje participáciu žien a mužov na pracovisku, vo verejnom a politickom živote. Slovník podnikania ho definuje ako "prijateľný stav rovnováhy medzi prioritami zamestnaných osôb s ohľadom na požiadavky ich pracovnej pozície na jednej strane a s ohľadom na ich súkromný a rodinný život na strane druhej."⁴⁴ Kembridžský slovník zosúladovanie popisuje ako „vyvážené množstvo času, ktoré zamestnané osoby venujú práci v porovnaní s množstvom času venovaného rodine a aktivitám, ktoré radi robia.“⁴⁵ Zosúladovanie pracovných, súkromných a rodinných povinností je dôležitým nástrojom pre rozvoj podnikania každého zamestnávateľa. Opatrenia sú rôzne: od jednoduchej definície flexibilných pracovných hodín až po vytvorenie špecifických služieb starostlivosti. Napríklad, ak firmy súťažia v tom, aby zamestnali najkvalifikovanejších ľudí v danej oblasti, existencia takýchto politik môže pomôcť.

4 Podľa: <http://www.businessdictionary.com/definition/work-life-balance.html#ixzz3k0H8s53C>

5 Podľa: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance>

Celosvetová štúdiá zameraná na absolventov a absolventky univerzít odhalila, že keď išlo o výber zamestnávateľa, opatrenia, ktoré uľahčovali zosúladiť prácu a rodinný život boli dôležitejším faktorom ako mzda.⁶ V prípade, ak sa opatrenia neaplikujú, má to dopady na rodiny, a najmä na ženy, keď zvyknú redukovat' pracovné hodiny po rodinných udalostiach ako narodenie dieťaťa alebo ťažký návrat na trh práce po období starostlivosti o zdravotne postihnutých alebo závislých členov rodiny; strata investícií do profesionálnej kariéry žien, najmä pracujúcich matiek alebo opatrovateliek; rodový mzdový rozdiel a rodový rozdiel v dôchodkoch; zníženie demografickej krivky a odkladanie formovania rodiny; zvýšené výdavky na deti a závislých členov rodiny zapríčinené nedostatkom flexibilného pracovného času a podpory služieb, a tým nižšia kúpna sila domácností. Zamestnankyne a zamestnanci sú tak v pasci v situácii, keď si nemôžu dovoliť vypadnúť z trhu práce, ale veľká časť ich príjmu je vydávaná na zabezpečenie ich možnosti robiť, t. z. napr. zabezpečenie starostlivosti o dieťa. Zvýšenie stresu, vyhorenie a iné pracovné choroby s významnými dôsledkami na produktivitu a zvýšených nákladov na sociálne zabezpečenie. Dopady na podniky sú nižšia produktivita v rámci pracovných miest, ktoré nie sú orientované na ciele; zvýšenie absentérstva; strata dôležitých zdrojov a kompetencií; menej efektívne investície; obmedzená spokojnosť a zapojenie sa pracovnej sily; obmedzená schopnosť inovatívnych organizačných riešení.

Politiky zosúladovania pracovného, rodinného a súkromného života sa týkajú žien počas tehotenstva, osôb, ktoré sa starajú o jedno alebo viac detí v rôznych vekových kategóriách, osôb, ktoré sa starajú o ďalších závislých členov a členky rodiny napr. rodičov, starých rodičov, zdravotne znevýhodnených príbuzných, alebo osôb, ktoré sa venujú aktívnemu občianstvu alebo rôznym záľubám, ktoré skvalitňujú ich život.

Zdroje literatúry, ktoré sa dajú použiť pri tvorbe prezentácie (powerpointu):



- Turkovič Zuzana: *Rodičia na trhu práce: Zosúladovanie pracovného a rodinného života*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/03/bulletin_2_2021.pdf
- PORUBĀNOVÁ, S. *Zosúladovanie pracovného, rodinného a osobného života – situácia a výzvy v Slovenskej republike*. In: *Zosúladovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017
- Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/sk/data/european-quality-of-life-survey>

6 UNDP 2009. Work and Family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility. UNDP 2009. 148 s. Dostupný na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_55.pdf

Šikana/obťažovanie na pracovisku

Obťažovanie⁷ je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.⁸

Rod/pohlavie, môže byť aj dôvodom mobbingu na pracovisku a v zamestnaní. Mobbing⁹ je zákerné, v tichosti a potajomky podlé správanie sa, ktoré vzniká veľmi často z pocitu ohrozenia samotného mobbera, či už z obavy zo straty jeho pozície v skupine, pracovných alebo osobných výsad, alebo z obáv z konkurencie. Mobberovým cieľom je postupné zneschopňovanie pracovnej spôsobilosti obete, zneistovanie jeho pracovnej výkonnosti, postupné, nenápadné odoberanie jej/jeho kompetencií a postupné paralyzovanie jej/jeho pracovných činností a sociálnych aktivít. Často to môže byť spôsob, ako sa zbaviť človeka napríklad pre jeho rodinné povinnosti.

Príkladom obťažovania na základe rodu môže byť, ak je nadriadený stále nespokojný s prácou svojej podriadenej, nadmerne ju kontroluje, čo sa týka dochádzky, a pridelfuje jej prácu, ktorú nemá v popise pracovnej činnosti, hovorí jej, že by si mala vo svojom veku spraviť deti a nezačláňať niekomu lepšiemu, no ku kolegom mužom sa tak nespráva. Znevažuje jej prácu, pretože je žena.

10

Zdroje literatúry, ktoré sa dajú použiť pri tvorbe prezentácie (powerpointu):

- Búgelová, T., Palenčárová, M. 2007. *Mobbing – hrozba pre zamestnanca?* [online]. Ústav pedagogiky a psychológie, Psychologická revue, Prešovská univerzita v Prešove, 2004. 8 s. Dostupné na: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani3/subor/bugelova2.pdf>
- <https://blog.profesia.sk/sikana-na-pracovisku/>
- <https://www.snsip.sk/wp-content/uploads/2017-4-Odborne-stanovisko-sikana-na-pracovisku.pdf>
- http://www.sosostn.sk/buxus/docs/dokumenty/prevenicia_1/Letak_sikana_final.pdf

7 Par. 2 ods. (4) zákona o rovnakom zaobchádzaní

8 Ide vlastne o mobbing. Pričom môže ísť o znevýhodňujúce, alebo zhoršujúce sa pracovné podmienky, klebety, ohováranie a vyhrážanie, šikana, zastrašovanie, zatajovanie informácií atď..

9 Búgelová, T., Palenčárová, M. 2007. *Mobbing – hrozba pre zamestnanca?* Ústav pedagogiky a psychológie, Psychologická revue, Prešovská univerzita v Prešove, 2004 8 s. dostupné na internete: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani3/subor/bugelova2.pdf>

Sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie¹⁰ je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.¹¹ Často je spojené so znevažovaním jedného pohlavia voči druhému, vo väčšej miere žien.

Slovenský antidiskriminačný zákon takéto správanie zakazuje.

Čo všetko môže byť považované za sexuálne obťažovanie?¹²

- Sexuálne obťažovanie môže byť viditeľné okoliu, ale aj nepozorované. Často sa totiž deje za zavretými dverami alebo cez komunikačné siete. Môže byť vo forme fyzického, verbálneho alebo obrazového obťažovania.
- Medzi verbálne správanie, ktoré je sexuálnej povahy a je neželané, patria napr. hanlivé prívlastky spojené s nadávkami, sexuálne podfarbené vtipy, komentáre, osočovanie alebo opakované pozvania na schôdzku, ktoré sú neželané.
- Medzi neverbálne správanie sexuálnej povahy, ktoré je neželané, patrí napr. obkukovanie, poškuľovanie, žmurkanie či oplzlé sexuálne gestá.
- Medzi fyzické a neželané správanie, ktoré je sexuálnej povahy, patria sexuálne náklonnosti ako dotyky, plesnutie po zadku alebo stisnutie, objímanie, hladkanie, obmedzovanie alebo blokovanie pohybu, či fyzické kontakty pri práci.
- Ďalej sem patria vizuály, obrázky sexuálnej povahy, ktoré sú neželané, napr. plagáty s nahými telami, listy, básne, grafity, faxy, emaily, kalendáre so sexuálnym podtextom či sledovanie pornografie.

11

Ako sa prejavuje sexuálne obťažovanie?

Prvý typ sexuálneho obťažovania je tzv. niečo za niečo (quid pro quo).

Ak osoba v nadriadenej pozícii ponúkne inej osobe napr. zvýšenie mzdy alebo povýšenie, zloženie skúšky v škole za „sexuálnu láskavosť“, dáva tak ponuku v zmysle poskytnutia alebo naopak zabránenia postupu v zamestnaní (resp. určitej pozície) alebo získania alebo nezískania skúšky, ak sa situácia

¹⁰ Par. 2 ods. (5) zákona o rovnakom zaobchádzaní

¹¹ Zdroj: Holubová, B. 2007. *Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia (Výsledky empirického výskumu)* [online]. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 200741 s. Dostupné na internete: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-04-2007.pdf>

¹² Inštitútu pre výskum ráce a rodiny. *Ako riešiť sexuálne obťažovanie* 2019: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/ako-riesit-sexualne-obtazovanie/>

odohráva v škole. Často ide napr. o nadriadeného/nadriadenú v práci či profesora/profesorku v škole.

- Toto je za to, výmena benefitov v práci za vyjadrené, alebo naznačené sexuálne služby; ak chceš X, musíš urobiť Y.
- Obťažovateľ je v pozícii aktuálnej alebo vnímanej autority.
- Skutočné straty sú v stávke (mzda, povýšenie, tréning).
- Fakty: jeden incident stačí na to, aby išlo o obťažovanie quid pro quo.

Druhý typ sexuálneho obťažovania predstavuje nepriateľské prostredie. Vzniká, keď sexuálne obťažovanie vytvára zastrašujúce alebo ponížujúce prostredie, ktoré ovplyvňuje kvalitu života. Môže zahŕňať všetky typy správania a konania sexuálnej alebo inej povahy, ktoré znepríjemňujú a sťažujú pracovný či študijný výkon alebo vytvárajú zastrašujúce, nepriateľské alebo ofenzívne prostredie (napr. sexuálne nápisy, vtipy, pornografické fotografie, kalendáre alebo časopisy vystavené na pracovisku).

- Chyba na strane organizácie pri náprave neželaného sexuálneho správania, čo má zničujúce efekty na zamestnankyňu/zamestnanca alebo skupiny na pracovisku.
- Sexuálne správania, ktoré je zamestnancom nepríjemné, ohrozujúce, zahŕňajúce.
- Sexuálne správanie, ktoré vytvára auru zastrašovania, vydierania.

12



Zdroje literatúry, ktoré sa dajú použiť pri tvorbe prezentácie (powerpointu):

- Ako riešiť sexuálne obťažovanie: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/ako-riesit-sexualne-obtazovanie/>
- Holubová, B. 2007. *Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia (Výsledky empirického výskumu)* [online]. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, 41 s. Dostupné na: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-04-2007.pdf>
- Ako pristupovať k sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku: https://www.totojerovnost.eu/downloads/Ako%20pristupova%C5%A5%20%20k%20se-xu%C3%A1lnemu%20ob%C5%A5%C5%BEovaniu%20%20na%20pracovisku%20_01.pdf
- *Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy*. Ing. Mgr. Andrej Kuruc, Veronika Valkovičová, PhD. IVPR 2019. Dostupné na: https://www.totojerovnost.eu/downloads/Co_so_sexualnym_obtazovanimPrirucka_pre_vysoke_skoly.pdf



2. Práca s mládežou a rôzne vzdelávacie techniky/prístupy

Nižšie sú uvedené oblasti a príklady, na čo by mali myslieť lektori a lektorky, ak idú vzdelávať mladých ľudí o problematike rodovej rovnosti na pracovisku. Vzhľadom na citlivosť témy je nevyhnutné venovať zvláštnu pozornosť atmosfére v skupine a reagovaniu na menej citlivé postoje.

Vytvorenie bezpečného prostredia

Ak vzdelávame o rodovej rovnosti na pracovisku a zároveň o sexuálnom obťažovaní, je vzhľadom na citlivý charakter témy nevyhnutné vytvoriť v mieste vzdelávania bezpečné prostredie. Ak sa realizuje v triede, je potrebné ju usporiadať tak, aby pôsobila bezpečne, napr. usporiadaním stoličiek do kruhu alebo vytvorením neformálneho sedenia. Vytvorte dobrú pracovnú atmosféru, ktorá umožní každému vyjadriť svoje emócie voľne a s pocitom, že budú vypočutí. Dajte chvíľu na vzájomné spoznanie a budovanie dôvery.

Na úvod sa predstaví špecifický obsah workshopu a všetci študenti/všetky študentky verbálne súhlasia, že spoločne vytvoria skupinové pravidlá, ako budú v rámci workshopu komunikovať (príkladom je aktivita skupinová dohoda v časti Cvičenia, aktivity). Bezpečné prostredie je dôležité preto, lebo tak budú mať mladí ľudia väčšiu istotu, že sa im nebude niekto smiať alebo že nebudú potrestaní za svoje názory. Mladí ľudia sa vedú k tomu, aby sa naučili vyjadrovať svoj nesúhlas alebo iný názor, ako majú ich rovesníci, bez hnevu alebo sklamania.¹³ Príklady niektorých pravidiel skupinovej diskusie pre mladých ľudí, ktoré môžete predstaviť:

14

- **Byť otvorení/otvorené a úprimní/úprimné:** nikto by nemal mať pocit, že sa nemôže opýtať svoju otázku alebo vyjadriť svoju myšlienku, nesmejeme na názoroch iných alebo ich neumlčíme.
- **Rešpektovať pocity každého:** premýšľame o vplyve našich slov, ktoré môžu mať na iných ľudí.
- **Smerovanie námietok na celú skupinu:** Je fajn nesúhlasiť a namietat myšlienky či názory iných, ale ak s niečím nesúhlasíme, mali by sme smerovať svoje námietky na celú skupinu alebo lektora/lektorku tak, aby sa nikto nemohol cítiť napadnutý/napadnutá, dotknutý/dotknutá a celá trieda zostala zapojená do konverzácie
- **Anonymizácia komentárov:** Je fajn diskutovať osobné skúsenosti, ale uistite sa, aby ste nerozprávali skúsenosti iných ľudí pred nimi samotnými, alebo ich hovorili bez ich dovoľenia.

Následne pozvite študentov a študentky, aby vyjadrili svoj názor alebo zdieľali skúsenosť, o téme, ktorá je predmetom diskusie. Používajte slová a jazyk, ktorý je blízky a známy skupine. Ak referujete o nedávnych faktoch a výskumoch, prepojte ich na ich životy.

¹³ Outside the box. A whole-school approach to promoting gender equality and tackling sexism and sexual harassment Equalytech 2019 s. 58 <https://www.dropbox.com/s/3n4hbd6n1qg18za/EqualTeach-%20Outside%20The%20Box.pdf?dl=0>

Aktívne počúvanie a reagovanie na názory druhých ľudí s rešpektom

Je dôležité vybaviť mladých ľudí zručnosťami, ktoré podporujú schopnosť počúvať názory iných a namietat ich s rešpektom. V diskusii pri aktivitách workshopu by malo byť veľa aktívnych mladých ľudí. Diskusia by mala ideálne byť vedená samotnými mladými ľuďmi. Vy ste tam na to, aby ste poskytli fakty, informácie a iné podnety a pýtali sa zmysluplné a navádzajúce otázky tak, aby ste pomohli viesť diskusiu a provokovali kritické myslenie.

Nižšie sú uvedené začiatky viet, ktoré môžu pomôcť mladým ľuďom formulovať svoje odpovede. Workshop môže začať nekontroverznými témami s cieľom vybudovať zručnosti pre diskusiu u mladých ľudí a aby sa oboznámili s formátom bezpečného priestoru predtým, ako sa predstavia citlivé témy v triede. Začiatky viet pri nasledujúcomprávaní: súhlas, rozvíjanie diskusie, namietanie/oponovanie.¹⁴

Vyslovenie nového názoru: Myslím si, že... Môj názor je.... Ja verím, že... Podľa môjho pohľadu...

Rozvíjanie diskusie: Chcel by som nadviazať na to, čo povedal..., pretože; Súhlasím, ale potrebujem dodať... Doplnil by som stanovisko...; Aby som doplnil, to čo povedal..., alebo rozvinul ...; Je to dobrý argument, ale potrebuje to ...

15

Súhlasenie: Súhlasím pretože... Tiež by som zdôraznil rovnakú vec, pretože...; Dôvod prečo súhlasím s ... je...; To je zaujímavý pohľad, pretože...

Namietanie, argumentovanie: Nemyslím si, že je to pravda pretože...; Chcel by som to namietat, pretože...; Nesúhlasím pretože ...; Môj vlastný pohľad je odlišný/iný, pretože...

Vedenie efektívnej konverzácie/diskusie

Keď sa lektorujú aktivity a diskusia o rodovej rovnosti, sexizme a sexuálnom obťažovaní, môžu sa v triede vyskytnúť stereotypy a predsudky. Je dôležité, aby sa upozornilo na to, ak takéto myšlienky zaznejú otvorene a verejne, aby tí, ktorí vyjadrili sexistické postoje, tak ako aj iní mladí ľudia v triede mohli zreflektovať námietky voči sexistickým postojom, ktoré odzneli. Namietanie by nemalo byť konfrontačné; namiesto toho by malo viesť k tomu, aby mladí ľudia posúdili a spochybňovali svoje vlastné názory tým, že sa im poskytne iný pohľad na danú záležitosť. Určite nie je dobré sa na takýchto komentároch smiať, zľahčovať ich alebo ich ignorovať.

Sexistický jazyk, ktorý sa môže vyskytnúť, sa delí na tri typy:¹⁵

1. Sexistické domnienky ako „iba chlapci môžu...“ alebo „dievčatá sú v tom lepšie“. Ak sa také niečo stane, je dobré to využiť ako príležitosť na otvorenie krátkych diskusií o konkrétnych činnostiach, z ktorých takéto stereotypné predstavy pochádzajú, resp. jednoducho uviesť, že v skutočnosti dievčatá a chlapci môžu robiť väčšinu vecí sami ako aj spoločne.

2. Sexistické komentáre alebo šikanovanie. Najbežnejší príklad tohto je použitie slova „baba“ ako všeobecná urážka. Väčšinou ho bežne používajú chlapci medzi sebou. Avšak viacerí učitelia a učiteľky si všimli jeho používanie dievčatami – niekedy dokonca proti sebe navzájom. Opäť aj taký jazyk sa dá namietat napríklad vyjadrením:

„Hovorím, že je to pre chlapcov veľmi urážlivé, čo tým myslíš?“

„Nepoužívajú sa slová, ktoré popisujú niečiu identita sú neláskavé a toto je to isté“

„Baby sú úžasné!“

3. Urážlivý alebo sexualizovaný jazyk, zvyčajne zameraný na dievčatá ako napr. slovo „štetka“, ktoré však môžu bežne počuť aj v pesničkách. Je dôležité to nenechať tak a vysvetliť študentom a študentkám, že používanie takýchto slov je nielen neslušné, ale aj nevhodné, znevažujúce a ubližujúce druhým. Ako by sa cítili oni keby im to niekto povedal?

16



Čo treba v takých prípadoch urobiť:

- Využite „stereotypné“ komentáre mladých ľudí ako príležitosti spochybňovať takéto predpoklady.
- Vysvetlite, „prečo“ je sexistický a sexualizovaný jazyk nevhodný – nepovedzte len, že je to neslušné – mladým ľuďom pomôže, ak pochopia, prečo to je škodlivé a je vhodné, ak to spochybnia pre seba.
- Uvedomte si, že jazyk je indikátorom postojov a názorov a možno očakávať, že práca s postojmi prinesie výsledky.
- Pristupujte k problému vážne – nikdy neodmietajte, nezľahčujte pocity osoby.
- Poskytnite podporu tomu, na koho bola urážka namierená a všetkým okolostojacim, ktorí mohli byť zasiahnutí.
- Pri rozhovore s osobou, čo povedala niečo nevhodné, sa zamerajte na jej správanie, nie na jej povahu, a dajte najavo, že takéto správanie je neprijateľné.

¹⁵ Williams S. et al The Oxfam Gender Training Manual © Oxfam UK and Ireland 1994: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/141359/bk-gtm-2-facilitators-guidelines-010194-en.pdf>; <https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-oxfam-gender-training-manual-141359/>

- Uistite sa, že všetci mladí ľudia na workshope vedia, že toto správanie je neprijateľné a vysvetlite prečo.
- Zabezpečte, aby sa incident zaznamenal čo najskôr. Neskôr sa môžete s triednou učiteľkou/triednym učiteľom, aby boli prijaté vhodné kroky.

Práca s vyjadrenými negatívnymi názormi a konfliktom

Najlepšou praxou je vžiť sa do toho, ako sa mladí ľudia, ktorí sú konfrontovaní s námietkami voči ich predsudkom, môžu cítiť. Mali by ste porozumieť, že predsudky sú často poháňané základnými strachmi a hoaxami, ktoré môžu študenti a študentky získať z médií, od rodiny alebo rovesníkov. Ak je to možné, mali by ste sa pokúsiť načrtnúť a adresovať tieto strachy, zároveň dať mladým ľuďom najavo, že ich pocity sú opodstatnené a ukázať im porozumenie. Môže byť pokušením vziať si mladého človeka, ktorý s niečím silne nesúhlasí, bokom, aby sme neurobili scénu. Najlepšou praxou je však poukázať na negatívne postoje vyjadrené počas workshopu a diskutovať o nich pred celou triedou. Názor vyjadrený mladým človekom by mal byť príležitosťou pre všetkých, ktorí sú prítomní na workshope, aby porozumeli, že existuje aj iná alternatívna perspektíva. Ak si zoberiete študenta či študentku nabok, môže to vyzeráť ako trest a narušenie bezpečného priestoru, takže sa viac nezapoja.

17

Všetky námietky či iné pohľady by mali byť zamerané nie na daného mladého človeka, ale na obsah jeho príspevku. Označenie kohokol'vek ako sexistického alebo homofóbneho má potenciál vyostriť situáciu a narušiť bezpečný priestor. Namiesto toho je vhodné povzbudiť mladého človeka, aby reflektoval a aby rozobral svoj vlastný názor. Dobrou praxou je využiť argumentačné a detailnejšie otázky s cieľom pomôcť mladému človeku preskúmať a pochýbovať o svojej perspektíve. Pýtanie sa otázok umožňuje mladému človeku ohodnotiť základy svojho postoja. Otázky ako „Prečo si to myslíte?“, „Ako vieš, že je to pravda?“ alebo „Keby niekto nesúhlasil s tvojim postojom, čo by povedal?“ môžu byť všetky efektívne. Poskytnutie alternatívneho pohľadu dáva mladému človeku možnosť preskúmať svoj postoj z inej perspektívy. To môže oslabiť jeho predsudky a pozmeniť vnútorné nastavenie voči téme. Taktiež možno zapojiť do diskusie celú triedu, aby jej členky a členovia vyjadrili svoj názor na prezentovaný postoj, či s tým súhlasia alebo nesúhlasia a prečo.

Situáciám, ktoré môžu viesť ku konfliktom alebo môžu narušiť vzdelávací proces je, ak je to možné, potrebné sa vyhnúť. Treba sa však pripraviť na konflikty, ktoré vzniknú medzi študentmi a študentkami, pretože pracujeme s témami vychádzajúcimi z vlastných pocitov, skúseností a hodnôt. Dôležité je nepanikáriť. Keď diskutujeme o týchto témach, nie je možné vyhnúť sa zapojeniu emócií. Konflikt nemusí byť nevyhnutne negatívny, dôležité je nestratiť kontrolu nad situáciou.

Tu je niekoľko tipov s cieľom pozitívne riešiť konflikty bez posilňovania existujúceho napätia, alebo paralyzovania práce:



- Buďte si vedomí každej osoby v skupine a akýchkoľvek citlivých emócií, ktoré môžu byť vyvolané určitou aktivitou alebo určitou rolou v prípade simulácie počas aktivity.
- Uistite sa, že všetci vedia, že nie sú pod tlakom povedať alebo odhaliť o sebe niečo, s čím by neboli emocionálne vyrovnaní. Vezmite si dost času pre debáting a diskusiu, ak je to potrebné aj viac času.
- Pomôžte objasniť pozíciu, názory a záujmy ľudí.
- Znížte napätie v skupine, napríklad požiadajte každého, aby si sadol alebo aby sa žiaci a žiačky porozprávali v malých skupinách. Povedzte niečo, čo dá situáciu do kontextu.
- Povzbudte každého, aby sa vzájomne aktívne počúvali.
- Zdôraznite, čo spája ľudí a nie čo ich rozdeľuje.
- Hľadajte konsenzus, dostaňte ľudí do pozície, aby sa pozreli na svoje názory z inej perspektívy skôr, ako ich tlačit' do pozície, v ktorej sa majú podriaďiť.
- Hľadajte riešenia, ktoré môžu rozlúsknuť problém bez toho, aby sa znovu vytvoril konflikt.

18

Niekedy je dobré posunúť vyriešenie konfliktu. Umožňuje prísť s novým pohľadom, ale konflikt by nemal byť ignorovaný alebo zakryvaný, treba sa k nemu vrátiť.

Príklady vyjadrení:

Napríklad používajte tvrdenia:

Každý má hodnotu.

Diskriminácia je vždy nesprávna.

Nikto by nemal byť tlačенý k tomu, aby hovoril alebo robil niečo proti svojej vôli.

Česťnosť je dôležitá.

Dávajte pozor, aby sa mladí ľudia v diskusii striedali.

Podporte pozíciu, ktorá stelesňuje kľúčovú hodnotu, aj keď sa k nej nikto nehlásí. Napríklad, ak skupina nesúhlasí s hodnotovým tvrdením „*Každý by mal mať rovnaké práva, bez ohľadu na rasu/etnicitu/, biologické pohlavie, sexuálnu orientáciu, alebo rodovú identitu.*“ V takom prípade by ste mali vypichnúť niektoré základné práva, ako právo byť v bezpečí a najedený a právo hovoriť o svojich presvedčeniach. Ako učiteľ a učiteľka zostaňte neutrálni. Ak je to vhodné, môžete vyjadriť svoje osobné hodnoty, ale zdôraznite, že je to vaša osobná hodnota a nie je jediná. Pripomeňte študentom a študentkám, že hodnoty sú individuálne a žiadna z nich nie je jediná. Dôležité je, aby študenti a študentky prišli na to, aké sú ich hodnoty a vedeli sa správať v súlade s nimi.

Napriek najkvalifikovanejšej facilitácii môžu byť rodové otázky kontroverzné a niektorí ľudia sa môžu cítiť neprijemne, ohrození alebo defenzívni. Vaším cieľom by malo byť udržať také nepohodlie alebo vyrušenie na úrovni, ktorá podporuje impulz na zmenu, a nie správať sa kontraproduktívne, napr. útočne reagovať na nevhodné vyjadrenia. To, že ako facilitátor bude čeliť určitej úrovni odporu a dobre to zvládnete, môže byť užitočné pre študentov a študentky, pretože pri pokuse o zdieľanie môžu čeliť podobnému odporu ako pri učení sa o rode a posilnení postavenia žien. Častým javom v rodovom školení je popieranie, resp. odklon od faktov a dôsledkov diskriminácie.

Niektoré príklady sú:

- Používanie netypických spoločností alebo projektov ako príkladov, aby naznačovali, že ženy majú väčšiu moc než oni. Tomu sa dá do určitej miery predísť tým, že nedovolíte ľuďom, aby si vybrali svoje obľúbené projekty na analýzu. Ak áno, potom možno poukázať na to, že tento typ projektu je skôr výnimkou ako pravidlom – ktoré podporujú výsledky analýzy ostatných malých skupín.
- Spochybnenie akýchkoľvek štatistík, ktoré sú prezentované na základe ich metódy zberu alebo kategorizácie, pretože neukazujú skutočný obraz a odmietanie uveriť, že veci sú pre ženy také zlé, ako ukazujú štatistiky. Ľudia obzvlášť zväčša spochybňujú štatistiky z ich vlastných krajín alebo lokalít. Štatistiky nemôžu byť nikdy úplne presné a ich spochybnovanie je opodstatnené. Toto spochybnovanie však môže byť niekedy spôsobom spochybnovania facilitátora a doslova odmietnutie čeliť faktom. V takom prípade je užitočné poukázať na to, že hoci sa môžu vyskytnúť drobné nepresnosti, celkový obraz, získaný z mnohých krajín, je rovnaký: ženy robia viac práce a majú menej peňazí a moci ako muži.
- Zameranie sa na skupinu utláčateľov, v tomto prípade na mužov. Hoci väčšina prác a školení sú zamerané na mužov, ľudia to často prehliadajú a namietajú a majú pocit, že sa ženám venuje príliš veľa pozornosti. Je veľmi užitočné zväziť dôsledky mužských rodových rolí pre mužov a diskutovať výhody spravodlivejších rodových vzťahov pre mužov a zahrnúť ich do workshopu. To by však nemalo dovoliť odvracať od skúsenosti žien s nespravodlivosťou a útlakom.

Reflexia, debríng¹⁶

Diskusia je centrálna vo vzdelávacom procese. Po každej aktivite by lektor či lektorka mali umožniť čas pre reflexiu a spätnú väzbu, hoci len krátku, napr. umožniť „kolečko“. Mali by zabezpečiť, aby každý, kto chce, mohol participovať. Často nereflektujeme kriticky naše skúsenosti, ale máme len pocit, že niečo, čo sa nám stalo, bolo dobré alebo zlé. Hodnotenie a reflexia sú však nevyhnutné časti vo vyučovacom procese, a preto je dôležité, aby istý čas v skupine na konci každej aktivity bol venovaný rozprávaniu o tom, čo sa študentky a študenti naučili a ako sa to vzťahuje k ich vlastným životom, komunite a širšiemu svetu. Cez tento proces možno prejsť napríklad pýtaním sa študentov a študentiek:

Čo sa stalo počas aktivity a ako to pocítovali?

Čo sa o sebe naučili?

Čo sa naučili o téme, ktorej sa aktivita týkala?

Ako sa môžu posunúť ďalej a použiť, čo sa naučili?

Reflexia v skupine sa nemusí nevyhnutne uskutočniť cez diskusiu, sú aj iné techniky vrátane reči tela, kreslenia, modelovania atď. Cvičenia, ako poskytovať spätnú väzbu, sú napríklad uvedené tu:

20

Dobré je, aby si aj samotný lektor či lektorka po každom workshope našli čas na reflexiu toho, čo sa stalo. Môžu si urobiť pár poznámok o tom:

Ako aktivita prebiehala z ich pohľadu, ako vhodne sa pripravili na stretnutie, zadefinovali cieľ?

Čo sa naučili študenti a študentky?

Aké sú výstupy? Čo urobia teraz ako výsledok aktivity?

Zabezpečenie participácie všetkých

Rod je jedným z faktorov, ktorý môže ovplyvniť osobnú kapacitu človeka hovoriť verejne. Aj v skupine profesionálov a akademikov ženy menej inklinujú k vyjadreniu názoru, výmene skúsenosti a kladeniu otázok, zatiaľ čo muži ukazujú viac istoty vo svojich poznatkoch a môžu inklinovať k prezentovaniu svojho názoru, akoby to bol názor celej skupiny. S cieľom korigovať a vyrovnať takú situáciu musí prostredníctvom zvolených metód osobitne zabezpečiť, aby aj hanblivé osoby mohli vyjadriť svoj názor, aby bol tento názor zvažovaný, aby sa ľudia cítili bezpečne. Napríklad s cieľom povzbudiť aktívne zapojenie sa dievčat vo workshope môžete vyselektovať určité témy, v ktorých majú ženy viac skúseností alebo poznatkov. Môžete priamo vyzvať účastníčky, aby sa podelili so skupinou o svoje skúsenosti a zistenia a ukázať, že majú hodnotu. Použitie participatívnych metód, napríklad malých skupín, väčšmi povzbudzuje ľudí, aby sa zapojili. Niekedy, a to najmä pri niektorých citlivých témach, je vhod-

¹⁶ Williams S. et al The Oxfam Gender Training Manual © Oxfam UK and Ireland 1994 <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/141359/bk-gtm-2-facilitators-guidelines-010194-en.pdf>; <https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-oxfam-gender-training-manual-141359/>

né urobiť separátne dievčenské a chlapčenské skupiny. Nielenže to pomáha ženám komfortnejšie sa cítiť a diskutovať, ale môže to prispieť aj k zisteniu rôznych perspektív žien a mužov, vyplývajúcich z rodovo stereotypnej, resp. odlišnej socializácie, a odhaliť podobnosti medzi rôznymi skúsenosťami. Skúsenosti ukazujú, že ženy sú viac otvorené, keď pôsobí zmiešaná skupina lektorov a lektoriek.¹⁷ Ľudia sa lepšie učia a cítia sa lepšie, ak sú v skupine s vyváženou účasťou.¹⁸ Ako lektor, či lektorka si musíte veľmi dobre uvedomovať, kto hovorí a kto nie.

Pre tých ľudí, pre ktorých je ťažké hovoriť v skupine, môžete:¹⁹

- budovať dôveru v skupine prácou v malých skupinách a využívaním úvodných aktivít (icebreaker);
- objasniť princípy participatívneho tréningu a pomôcť skupine stanoviť príslušné základné pravidlá (môže to zahŕňať povedať skupine, že muži zvyčajne hovoria viac ako ženy v skupinách a keďže ide o rodový tréning, mali by podporiť rovnomernejšiu účasť);
- vytvoriť atmosféru, aby sa každý/každá cítil cenný/cenná a aby jeho/jej skúsenosti boli relevantné;
- prilákať ľudí pomocou špecifických otázok alebo „kolečiek“;
- urobiť „kolečko“ o niečom, čo chceli študentky či študenti povedať celé dopoludnie;
- ak sú ženy tichšie ako muži, rozdeliť skupinu do menších skupín podľa pohlavia.

21

Ľudia by však nemali byť nútení zúčastňovať sa na určitej činnosti, ak naozaj nechcú. Niektorí jednotlivci hovoria príliš veľa a dominujú v skupine. V týchto prípadoch lektor/lektorka môžu:

- použiť tzv. „hovoriacu palicu“, „ulitu“ alebo iný predmet, ktorý sa presúva v skupine a ľudia hovoria len vtedy, keď držia predmet; žiadne prerušenia nie sú povolené;
- rozdeliť ľudí do malých skupín, pričom tí tichí sú spolu a zhovorčiví tiež spolu;
- požiadať dominantného účastníka/účastníčku, aby predstavil/a tému, o ktorej potom ostatní diskutujú;
- zaviesť pravidlo, že nikto nehovorí dvakrát, kým všetci neprehovoria raz.

17 Gurng, M. B. et al. 2009. GuidelinesforGenderSensitiveTraining [online]. ICIMOD 2009 www.icimod.org/resource/1291

18 Gender Training Toolkit © Copyright 2008 by World Vision International. https://www.wvi.org/sites/default/files/Gender_Training_Toolkit.pdf

19 Gender Training Toolkit © Copyright 2008 by World Vision International. https://www.wvi.org/sites/default/files/Gender_Training_Toolkit.pdf



22

3. Cvičenie, hry pre zvolené témy

Nasledujúca časť obsahuje aktivity, ktoré môžu v triede lektori/lektorky použiť na otvorenie diskusie o rodovej rovnosti na pracovisku, sexizme, sexuálnom obťažovaní a šikane. Aktivity sú určené pre vekové kategórie od 9 do 18 rokov.

Popis aktivity má obyčajne nasledovnú štruktúru:

Vek:

Čas potrebný na aktivitu:

Ciele:

Témy:

Handout-y, pracovné listy:

Inštrukcia k aktivite:

Zhrnutie, kľúčové body poznatkov:

Doplňujúce informácie, adaptácia aktivity:

3.1 Icebreakery a pravidlá

Na úvod workshopu sa odporúča krátko rozohriať skupinu, pripraviť ich na tému, prípadne na diskusiu. Môžu sa použiť icebreakery (uvolňovanie „ladov“) hry používané na začiatku pre vytvorenie dôvery a pocitu bezpečia medzi študentmi a študentkami alebo aj na zábavu, ktorá skupinu posilní a zrelaxuje. Prípadne sa môžu použiť vedomostné hry, ktoré poskytnú informácie, napr. krížovka, kde výsledkom je nejaký rodový pojem alebo kvíz o rodových štatistikách (viď. aktivita nižšie Kvíz o rodových štatistikách) V prípade, ak diskusia na workshope upadá, je možné využiť tzv. energizátory, ktoré rozhybu študentov a študentky. Príklady tohto typu hier nájde aj tu: *Drobničky a aktivizátory*. Príloha k zborníku Klíčový rok <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads.mangoweb.org/shared->



Príklad Icebreakeru: Prinášam list pre ...²⁰

Čas: 5 - 10 minút

Veľkosť skupiny: 20 - 30 osôb

Inštrukcie k aktivite:

1. Usporiadajte stoličky do kruhu o jednu menej ako je počet študentov a študentiek.
2. Požiadajte študentov a študentky, aby si sadli na stoličky a osoba bez nej, aby sa postavila do stredu.
3. Povedzte osobe uprostred, aby povedala niečo ako: „*Prinášam list pre tých, ktorí... nosia okuliare ... ráno sa osprchovali ... nosia nohavice ...nosia hodinky*“ alebo čokoľvek podľa ich predstáv...
4. Všetci, ktorí spĺňajú vyslovenú podmienku, si musia vymeniť miesta, zatiaľ čo osoba v strede sa snaží túto príležitosť na to, aby sa posadila. Povedzte tomu, kto zostane v strede, aby priniesol ďalší list.
5. Povedzte tomu, kto zostane v strede, aby priniesol ďalší list.
6. Na konci môžete povedať, že máte pre nich tiež pár listov a môžete tak navodiť tému, o ktorej sa budete baviť... „*Prinášam list pre tých, ktorí už mali brigádu alebo boli niekde zamestnaní*“... (môžete tak zistiť, či už majú skúsenosti s pracoviskom) ...“*Prinášam list pre tých, ktorí vedia čo je to rodová rovnosť... diskriminácia.*“

Zastavte hru po 5 alebo 10 minútach.

²⁰ Williams S. et al The Oxfam Gender Training Manual © Oxfam UK and Ireland 1994 <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/141359/bk-gtm-2-facilitators-guidelines-010194-en.pdf>; <https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-oxfam-gender-training-manual-141359/>

Stanovenie pravidiel v rámci skupiny/workshop

Dôležité je tiež vytvorenie podmienok pre rozoberanie problematiky rodovej rovnosti a sexuálneho obťažovania s mladými ľuďmi. Zapojenie mladých ľudí do vytvorenia ich vlastnej skupinovej dohody môže byť pozitívne v dvoch smeroch:

- Skupinová dohoda môže stanoviť základné pravidlá, ktoré vytvoria bezpečné prostredie pre mladých ľudí tak, aby participovali, zdieľali svoje vlastné postoje a bezpečne sa vyjadrovali k postojom druhých aj pri tejto téme.
- Byť zapojený do tvorby skupinovej dohody zvyšuje stupeň jej prijatia. To môže pomôcť mladým ľuďom zdieľať zodpovednosť za udržanie rešpektovného a bezpečného správania v rámci skupiny.

Príklad: Aktivita skupinová dohoda²¹



Čas: približne 10 minút

Využitie: Úvodná aktivita pre všetky vekové stupne na rozohriatie pred tým, ako začnú diskutovať o problematike. Skupinová dohoda hrá nezastupiteľnú úlohu pri bezpečnom prostredí, keď pracujete v skupine. Je to dôležité, keď rozoberáte citlivé témy ako napr. sexuálne obťažovanie, stereotypy.

25

Inštrukcia k aktivite: Vysvetlite skupine, že táto aktivita je o vytvorení bezpečnej atmosféry v rámci skupiny. Predstavte vlastné očakávania a očakávania iných v rámci skupiny. Požiadajte mladých ľudí, aby strávili 5 minút diskusiou v pároch, ako by chceli, aby sa s nimi zaobchádzalo v skupine. Tiež ich požiadajte, aby zvážili, ako by sa chceli cítiť v rámci skupiny. Potom spojte skupiny a diskutujte o tom, čo si rozprávali. Rozvite tieto myšlienky do dohody, ako bude skupina fungovať. Keď skupina dosiahne dohodu, napíšte ju na flipchart.

Možné pravidlá:

- Dôvernosť: čo je povedané v skupine, ostane v skupine.
- Právo stop: každý a každá má právo povedať stop, keď nechce byť zahrnutý a zahrnutá do diskusie.
- Zdôverenie: nehovorte skupine niečo, čo môže byť pre vás nepríjemné alebo kvôli čomu sa budete cítiť nepríjemne.
- Rešpekt: mali by sme rešpektovať právo ľudí na názor, ktorý nemusí byť taký istý ako náš.

²¹ Voice OUT Toolkit NISO project – Fighting homophobia through active citizenships and media education. 2012. Dostupné na internete: http://www.nisoproject.eu/doc/nisodocs/niso_toolkit_final_en.pdf, s. 72-73. 57

3.2 Cvičenia, aktivity na tému: Rodová rovnosť na pracovisku

Kvíz rodových štatistík v oblasti práce²²

Vek: od 14 rokov

Čas potrebný na aktivitu: 30 minút (v závislosti od počtu zvolených otázok)

Ciel: Zvýšenie povedomia o situácii rodovej rovnosti a nerovnosti na pracovisku, naučiť sa reflektovať výskumy.

Témy:

- Rodová rovnosť na pracovisku
- Štatistiky

Handouty, pracovné listy:

Pracovný list Kvíz rodových štatistík v oblasti práci (bez správnych odpovedí a so správными odpoveďami)

Inštrukcia k aktivite:

Povedzte skupine, že si spravíte taký kvíz, ktorý sa týka informácií o rovnosti žien a mužov v práci. Rozdeľte skupinu do trojíc alebo štvoríc a každej skupinke dajte na papieri text s kvízom. Ich úlohou bude diskutovať o jednotlivých otázkach a zhodnúť sa na odpovedi. Za každú správnu odpoveď môžu získať bod. Po vyhodnotení si odkontrolujte odpovede na otázky a spočítajte dosiahnuté body. Môžete to urobiť tak, že im rozdáte správne odpovede alebo prechádzate spoločne v triede každú otázku osobitne a vediete k nim diskusiu.

26

Oceňte skupinu s najvyšším skóre a diskutujte o výsledkoch kvízu prostredníctvom nasledovných otázok:

- *Prekvapili vás niektoré zistenia? Ak áno, ktoré?*
- *Prečo si myslíte, že sú vo viacerých oblastiach rozdiely medzi mužmi a ženami na trhu práce?*
- *Čo si myslíte, aké výskumy sú dôveryhodné?*
- *Zmenilo to váš postoj na rovnosť na pracovisku?*

²² Vytvorené A. Kuruc a P. Jójart pre tréning Uplatňovanie rodového hľadiska vo verejnej správe v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti, aktualizované o súčasné dáta

Handout: Kvíz rodových nerovností

1. Aký podiel žien máme v parlamente?

- a) 12 %
- b) 22 %
- c) 16 %

Správna odpoveď: b) 22 % v roku 2020, 33 poslankyň zo 150 poslancov a poslankyň
Zdroj: <https://www.nrsr.sk/web/default.aspx?SectionId=60>

2. Aký podiel žien je v riadiacich funkciách (pomôcka: zahŕňa zákon darcov/kyne, ale aj zamestnávaných na vedúcich a riadiacich pozíciách)?

- a) 25 %
- b) 35 %
- c) 43 %

Správna odpoveď: b) 35 % žien bolo v riadiacich funkciách v roku 2020.
Zdroj: Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

3. Čo si myslíte, aké množstvo ľudí si myslí, že rodová rovnosť (teda rovnosť žien a mužov) nebola dosiahnutá v práci?

- a) jedna pätina ľudí (20 %)
- b) takmer polovica ľudí (45 %)
- c) viac ako tri štvrtiny ľudí (77 %)

Správna odpoveď: b) 45 % ľudí si v roku 2017 na Slovensku myslelo, že rodová rovnosť nebola dosiahnutá v práci
Zdroj: Špeciálny Eurobarometer 465. Rodová rovnosť 2017. dostupné na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80679>

4. Čo si myslíte, aké množstvo ľudí si myslí, že najdôležitejšou úlohou žien je starať sa o domácnosť a rodinu a mužov finančne zabezpečiť rodinu?

- a) takmer polovica ľudí (48 %)
- b) takmer štvrtina ľudí (24 %)
- c) takmer tri štvrtiny ľudí (73 %)

Správna odpoveď: 73 % ľudí si v roku 2017 na Slovensku myslelo, že najdôležitejšou úlohou žien je starať sa o domácnosť a rodinu a mužov finančne zabezpečiť rodinu.
Zdroj: Špeciálny Eurobarometer 465. Rodová rovnosť 2017. dostupné na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80679>

5. Vedeli by ste odhadnúť, aký je pomer žien a mužov študujúcich na II. stupni vysokých škôl? (magisterské štúdium, 2020)

- a) viac žien ako mužov študuje II. stupni VŠ
- b) viac mužov ako žien študuje II. stupni VŠ
- c) pomer mužov a žien je vyrovnaný (rozdiel menší ako 1 %)

Správna odpoveď: a) 58 % žien študovalo na vysokých školách v roku 2020 (55 406 žien a 40 597 mužov).

Zdroj: Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

6. Vedeli by ste odhadnúť aký je podiel žien, medzi tými, čo študujú technické vedy a náuky o vede?

- a) jedna z desiatich
- b) jedna zo štyroch
- c) jedna z troch

Správna odpoveď: b) 22,7 % žien študovalo na vysokých školách technické vedy a náuky o vede v roku 2020 (ich podiel sa dokonca za posledné roky znížil).

Zdroj: Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

7. Vedeli by ste odhadnúť, aký je rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov vo veku 15 - 64 rokov (2020)?

- a) Miera zamestnanosti žien a mužov je v podstate rovnaká, rozdiely sú zanedbateľné (< ako 1 %)
- b) Zamestnanosť mužov je vyššia, ale nie tak výrazne, rozdiel je menej ako 8 %
- c) Zamestnanosť mužov je vyššia, a to výrazne, o viac ako 10 %

Správna odpoveď: c) zamestnanosť mužov je vyššia o 12,2 % (miera zamestnanosti mužov je 73,3 % a žien 61,7 % v roku 2020)

Zdroj: Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

8. Koľko ľudí na Slovensku sa domnieva, že potencionálnym dôvodom znevýhodnenia pri pracovných pohovoroch je pohlavie/rod? (v situácii keď si môže zamestnávateľ vybrať z dvoch kandidátov s rovnakými kvalifikáciami a skúsenosťami)

- a) 15 %
- b) 25 %
- c) 35 %

Správna odpoveď: b) Podľa špeciálneho Eurobarometra²³ zameranom na diskrimináciu, vnímalo v roku 2015 diskrimináciu na základe rodu ako rozšírenú 24 % respon-

²³ Špeciálny Eurobarometer 437. Diskriminácia v EÚ. DG Justice, 2015 dostupné na <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d629b6d1-6d05-11e5-9317-01aa75ed71a1/language-en>

dentov a respondentiek na Slovensku.

Zdroj: Špeciálny Eurobarometer 437. Diskriminácia v EÚ. DG Justice, 2015 dostupné na <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d629b6d1-6d05-11e5-9317-01aa75ed71a1/language-en>

9. Keď si priemerná žena donesie domov na konci mesiaca zárobok, o koľko bude vyšší alebo nižší ako priemerný zárobok muža ?

- a) žena zarobí v priemere o pätinu menej
- b) žena zarobí v priemere o desatinu menej
- c) ženy aj muži v priemere zarábajú rovnako a rozdiely sú zanedbateľné

Správna odpoveď: a) Žena zarobí v priemere o 18 % menej ako muž (priemerný mesačný zárobok žien bol v roku 2020 1198 Eur a mužov 1240 Eur).

Zdroj: Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

10. Vo všeobecnosti koľko percent mužov na Slovensku je každý deň zapojených do varenia a/alebo starostlivosti mimo práce?

- a) 25 % mužov
- b) 15 % mužov
- c) 40 % mužov

Správna odpoveď: b) Vo všeobecnosti 59,3 % žien na Slovensku je každý deň zapojených do varenia a/alebo starostlivosti mimo práce (% respondentiek/ov, populácia 18+), pričom len 15,4 % mužov.

Zdroj: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

11. V niektorých oblastiach ekonomiky výrazne dominujú muži a naopak v iných výrazne dominujú ženy. Tomuto fenoménu sa hovorí horizontálna rodová segregácia na trhu práce. Vedeli by ste odhadnúť, v ktorých oblastiach viac dominujú muži a kde, naopak, ženy? Zakrúžkujte tú skupinu (muži alebo ženy), ktorá má podľa vás najmenej 66 % podiel medzi pracujúcimi v danej oblasti.

muži : ženy - ťažba a dobývanie

muži : ženy - dodávka elektriny, plynu a studeného vzduchu

muži : ženy - dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady

muži : ženy - stavebníctvo

muži : ženy - vzdelávanie

muži : ženy - zdravotníctvo a sociálna pomoc

muži : ženy - činnosti domácností

muži : ženy - doprava a skladovanie

muži : ženy - poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov

muži : ženy - priemyselná výroba

muži : ženy - finančníctvo a poisťovníctvo

Správne odpovede:

muži 79,6 % : ženy 20,4 % - ťažba a dobývanie

muži 72,5 % : ženy 27,5 % - dodávka elektriny, plynu a studeného vzduchu

muži 81,8 % : ženy 18,2 % - dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady

muži 96,7 % : ženy 7,3 % - stavebníctvo

muži 18,4 % : ženy 81,6 % - vzdelávanie

muži 17 % : ženy 83 % - zdravotníctvo a sociálna pomoc

muži 9,6 % : ženy 90,4 % - činnosti domácností

muži 71 % : ženy 29 % - informácie a komunikácie

muži 66,6 % : ženy 33,4 % - priemyselná výroba

muži 39,3 % : ženy 60,7 % - finančníctvo a poisťovníctvo

Zdroj: Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

12. Podľa Agentúry pre základné práva koľko žien zažilo sexuálne obťažovanie na pracovisku (výskum z roku 2012)?

a) 17 %

b) 37 %

c) 27 %

Správna odpoveď: b) 37 % žien zažilo sexuálne obťažovanie od niekoho v kontexte zamestnania.

Zdroj: Agentúra pre základné práva. 2012.

<https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey?mdq1=theme&mdq2=974>

Alternatívna realizácia aktivity pre nižšie ročníky:

Rozdelte žiakov a žiačky do malých skupín a každej skupinke dajte 30 pripravených a nastrihaných kartičiek (15 obsahuje percentá a 15 vysvetlenia). Môžete využiť štatistiky z vyššie uvedeného kvízu. Žiaci a žiačky majú priradiť percentá a ich vysvetlenia tak, ako si myslia, že tvoria správny pár. Potom, keď to urobia, rozdajte im pracovný hárok, v ktorom budú jednotlivé fakty a postupne doplňajte správne percentá. Prechádzajte si jednotlivé odpovede na základe vyššie položených otázok a poskytnite dodatočné informácie, ktoré vysvetľujú kontext štatistík. Umožnite diskusiu žiakov a žiačiek o tom, čo ich prekvapilo, čomu nerozumejú a čo sa naučili.

Alternatívna realizácia aktivity pre vyššie ročníky (potrebný je mobil, alebo počítač):

Študentky a študenti si môžu otestovať svoje informácie z oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom digitálnej publikácie Štatistického úradu dostupnej na http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk.

Na úvod si môžu otestovať študenti a študentky svoje vedomosti v teste uvedenom na stránke. A potom chvíľu diskutujú o tom, čo vedeli, čo nie, čo ich prekvapilo.

Následne lektor či lektorka rozdelí mladých ľudí do štyroch skupín a dá im úlohu, aby si prečítali jednotlivé časti, ktoré sa venujú oblasti Štúdium, práca a zarábanie, a to nasledovne:

Časť Vzdelanie http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/bloc-2a.html?lang=sk s otázkami

Časť Pracovné modely: http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/bloc-2b.html?lang=sk

Časť Kariéra http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/bloc-2c.html?lang=sk

Časť Mzdy http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/bloc-2d.html?lang=sk

Dajte im na prácu 15 minút, v rámci ktorých budú mať pripraviť hlavné zistenia, ktoré sa v danej oblasti týkajú rozdielov medzi ženami a mužmi. Svoje zistenia môžu zaznačiť na flipchart a potom ich odprezentujú pred celou triedou.

Potom v rámci celej triedy prediskutujte nasledovné otázky:

Čo ich prekvapilo? Čo na druhej strane očakávali vo výsledkoch?

Čo spôsobuje podľa nich nerovnosti na pracovisku?

Ako sú nimi zasiahnuté ženy a ako muži?

31

Doplňujúce informácie a tipy:

V rámci debriefingu môže lektor či lektorka zdôrazniť, že pri posudzovaní situácie v rôznych oblastiach života je vhodné vychádzať z overených faktov a štatistík. Môže študentom a študentkám odprezentovať hlavné zdroje štatistík: Štatistický úrad, Eurostat, Eurofound, Agentúra pre základné práva. Následne študenti a študentky môžu vyjadriť ako sa im aktivita páčila, aké ďalšie informácie by potrebovali, aby sa vedeli rozhodovať v živote, napríklad o výbere práce či pracoviska.

Mužská alebo ženská práca - Identifikácia a analýza tradičnej rodovej roly na pracovisku²⁴



Vek: od 14 rokov

Požadovaný čas: 100 minút

Ciele:

- Identifikovať tradičné kariérne cesty.
- Rozpoznať netradičné kariérne príležitosti.
- Analyzovať kariérne cesty.
- Pozorne a s otvorenou myslou počúvať všetky uhly pohľadu.
- Jasne a stručne prezentovať myšlienky a informácie.

Témy:

Rozvíjať nezávislé myslenie týkajúce sa štandardizovaných rodových rolí.
Vypracovať stratégiu výberu povolania.

Handouty, pracovné listy:

Dotazník zoznamu povolání.

Spätný projektor, ak je k dispozícii.

Knižničné a internetové zdroje.

32

Inštrukcia k aktivite:

Pomocou zoznamu povolání v rámci tejto aktivity študenti a študentky priradia zamestnanie a kariéru k pohlaviu/rodu. Požadovaným výsledkom tejto aktivity bude preskúmanie a diskusia o pretrvávajúcich rodových stereotypoch s ich mzdovými dôsledkami a dôsledkami na kariérne príležitosti.

Úvod: Definovanie povolání.

- Rozdajte kópie „Zoznamu povolání“ jednotlivým študentom a študentkám.
- Prečítajte si uvedené povolania.
- Opíšte prácu, ktorú študenti a študentky nemusia poznať.

Požiadajte študentov a študentky, aby vyplnili dotazník Zoznam povolání a priradili pracovné miesta a profesie, ktoré obvyčajne vykonávajú muži, ženy alebo obaja, a to zakrúžkovaním odpovede. Pomocou priehľadných fólií a spätného projektoru (ak nie je k dispozícii, použite flipchart, tabuľu), sa opýtajte študentov a študentiek na každé povolanie a výsledok zapíšte do hlavného zoznamu. Existuje mnoho prístupov k zmysluplnému vykonaniu triedneho prieskumu a diskusie o povolaniach priradených k mužom a povolaniach priradených ženám.

²⁴ Gender Equity Activities Alaska department s. 7 https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender_equity.pdf

- Študenti a študentky v krátkej ankete v „kolečku“ uvedú, prečo odpovedali tak, ako odpovedali.
- Možno budete chcieť rozdeliť študentov do skupín a každej skupine pridelit niekoľko povolání.
- Ďalšou metódou by bolo zistiť kontroverzné témy a pridelit ich skupinám na preskúmanie týchto oblastí (kontroverzné témy môžu byť povolania, ktoré typicky vykonávajú muži, ako inštalatér, technik NASA, počítačový analytik alebo ženy, ako modelka, učiteľka, a diskusia, či tieto povolania môže vykonávať slobodne aj druhé pohlavie alebo či v tom vidia niečo problematické, ako sú oceňované).

Trieda s pomocou lektora/lektorky odpovedá na nasledujúce otázky. Požiadajte študenta, či študentku, dobrovoľníka, ktorý zakreslí výsledky otázok na tabuľu.

- Koľko povolání bolo priradených k „mužom“, a koľko „ženám“? Ktorá skupina mala väčší počet?
- Ktoré povolania si vyžadujú prácu s ľuďmi? Ktorá skupina mala väčší počet?
- Ktoré zamestnania majú najlepší status a koľko z nich je priradených k „mužom“ a koľko „ženám“?
- Ktoré zamestnania ponúkajú najväčší platový potenciál a koľko z nich je označených ako „muži“ a koľko „ženy“? To si bude vyžadovať možno ďalší výskum. *(môžete rozdať zoznam, kde sú uvedené aj priemerné platy niektorých vybraných povolání)*
- Ktoré zamestnania vyžadujú najviac/najmenej vzdelania a koľko z nich je priradených k „mužom“ a koľko „k ženám“? *(táto otázka je voliteľná lebo vyžaduje preskúmať ďalšie zdroje)*

Trieda by mala diskutovať o akýchkoľvek problémoch/otázkach týkajúcich sa rodu/pohlavia (keď sa vyskytnú). Dôraz by mal byť vždy zameraný na „PREČO?“ Prečo sú niektoré zamestnania tradične rodovo označované? Prečo existuje nerovnosť v odmeňovaní a v postavení v práci podľa rodu/pohlavia. V rámci hodnotenia aktivity je v hodné posúdiť, ako študenti a študentky vyplnili dotazník zoznam povolání; posúdiť zapojenie sa do prieskumu, do skupinovej diskusie a inej pridelenej práce.

Doplňujúce informácie, adaptácia:

1. Na zozname povolání sa dá vysvetliť, ako aj jazyk inzerovania jednotlivých povolání môže vplývať na ich výber. Môžete do zoznamu zaradiť pár povolání vyslovene v ženskom tvare a mužskom tvare, ako napríklad: letuška, zdravotná sestra, učiteľka základnej školy alebo strojník, inštalatér atď. Potom sa môžete pýtať otázky, či by ich odpovede ovplyvnilo, ak by pracovné pozície boli uvedené v oboch rodoch, ako napríklad inštalatér/inštalatérka a prečo

by ich to ovplyvnilo. Na základe tohto príkladu je dobré vysvetliť, prečo je v inzerátoch správne používať ženský aj mužský rod.

2. Požiadajte študentov, aby vytvorili grafy rôznych povolání, aby ukázali percentuálny podiel mužov a žien, mzdy pre každé pohlavie, najvyššiu úroveň vzdelania pre každé pohlavie atď. Môžu vychádzať z publikácie Štatistického úradu: Štatistický úrad. *Ženy a muži 2021* <https://lnk.sk/vcjp> Aj keď si vyžaduje viac času a úsilia, skúmanie konkrétnych povolání z hľadiska príležitostí, dostupnosti, požadovaných zručností atď. je pre študentov a študentky cennou skúsenosťou.

3. Po dokončení výskumu si študent či študentka môže vybrať jedno povolanie, o ktorom napíše krátku výskumnú prácu. (voliteľné v prípade, ak by išlo o sériu workshopov s tou istou skupinou).

Handout, zoznam povolání:

Povolanie:

Letuška/Steward	Muži	Ženy	Obaja
Sociálny pracovník/ Sociálna pracovníčka	Muži	Ženy	Obaja
Tajomník/Tajomníčka	Muži	Ženy	Obaja
Učiteľka základnej školy/Učiteľ základnej školy	Muži	Ženy	Obaja
Kaderník/Kaderníčka	Muži	Ženy	Obaja
Modelka/Model	Muži	Ženy	Obaja
Predavačka/Predavač	Muži	Ženy	Obaja
Veterinár/Veterinárka	Muži	Ženy	Obaja
Učiteľ telesnej výchovy/Učiteľka telesnej výchovy	Muži	Ženy	Obaja
Predavačka/Predavač	Muži	Ženy	Obaja
Kuchár/Kuchárka	Muži	Ženy	Obaja
Fotograf/Fotografka	Muži	Ženy	Obaja
Zdravotná sestra/Zdravotný brat	Muži	Ženy	Obaja
Počítačový analytik/Počítačová analytička	Muži	Ženy	Obaja
Strojník/Strojníčka	Muži	Ženy	Obaja
Zubný asistent/Zubná asistentka	Muži	Ženy	Obaja
Umelec/Umelkyňa	Muži	Ženy	Obaja
Novinár/Novinárka	Muži	Ženy	Obaja
Mobilný operátor/Mobilná operátorka	Muži	Ženy	Obaja
CAD špecialista/CAD špecialistka	Muži	Ženy	Obaja
Opatrovateľka/Opatrovateľ	Muži	Ženy	Obaja
Pokladník/Pokladníčka	Muži	Ženy	Obaja
Inštalatér/Inštalatérka	Muži	Ženy	Obaja
Knihovník/Knihovníčka	Muži	Ženy	Obaja
Bankový pokladník/Banková pokladníčka	Muži	Ženy	Obaja
Dietológ/Dietologička	Muži	Ženy	Obaja
Strojní inžinier/Strojná inžinierka	Muži	Ženy	Obaja
Vyšetrovatel/Vyšetrovatelka	Muži	Ženy	Obaja

Handout priemerné platy vybraných povolání²⁵

Povolanie:	Priemerná mesačná mzda	Priemerná mesačná mzda muži	Priemerná mesačná mzda ženy
Sociálny pracovník/ Sociálna pracovníčka	1185	1295	1173
Učiteľka základnej školy/Učiteľ základnej školy	1392	1224	1424
Veterinár/Veterinárka	1408	1413	1414
Kuchár/Kuchárka	803	921	869
Zdravotná sestra/Zdravotný brat	1067	1077	1067
Počítačový analytik/Počítačová analytička	2596	2632	2273
Novinár/Novinárka	1508	1525	1499
Mobilný operátor/Mobilná operátorka	959	1138	924
Opatrovateľka/Opatrovateľ	663	592	670
Pokladník/Pokladníčka	904	1106	852
Inštalatér/Inštalatérka	1155	1156	-
Knihovník/Knihovníčka	1004	1028	1001
Dietológ/Dietologička	1132	0	1146
Strojní inžinier/Strojná inžinierka	1671	1706	1402

Dobré, lepšie, najlepšie “Nie je všetko také, ako sa zdá”²⁶



Vek: od 9 rokov

Požadovaný čas: 60 minút

Ciele

- Uvedomiť si, že ľudia sú socializovaní tak, aby považovali isté vlastnosti za stereotypne ženské a iné za stereotypne mužské.
- Zistiť, na základe čoho spoločnosť považuje určité charakteristiky za „pozitívne“ alebo „žiaduce“, pričom sa berú do úvahy aj iné charakteristiky „negatívne“ alebo „nežiaduce“.
- Zvýšiť povedomie o takmer automatickej povahe sociálnej kategorizácie ľudí podľa charakteristík.

Témy: Táto aktivita ilustruje rodové stereotypy a prečo spoločnosť považuje niektoré „ženské“ a „mužské“ vlastnosti za žiaduce resp. nežiaduce.

Handouty, pracovné listy:

Dve sady kariet s rôznymi prídavnými menami zo zoznamu nižšie

Pracovný a inštruktážny list pre každú skupinu

36

Inštrukcia k aktivite:

Pripravte si vopred materiály na skupinovú prácu: inštrukcie, sady kariet. Na každej karte je napísaná jedna časť z dvojice protikladných prídavných mien. Hoci tieto dvojice prídavných mien tvoria protiklady, kôpky kariet treba dostatočne premiešať, aby to nebolo hneď veľmi zrejmé.

Pracovné listy a listy s pokynmi:

Pracovný list pre skupinu A

Pripravte si čistý list papiera rozdelený do dvoch stĺpcov. Každý stĺpec má mať nadpis: jeden má nadpis „ženské“ a druhý „mužské“. Pripravte si samostatný list s prečítajte si pokyny na zaznačenie do pracovného hárka: *„Niektoré vlastnosti sú považované za viac ženské, zatiaľ čo iné sú považované za viac mužské. Umiestnite karty do stĺpca, kam si myslíte, že patria. Pracujte tak rýchlo, ako viete bez toho, aby ste o tom príliš premýšľali.“*

Pracovný list pre skupinu B

Pripravte si čistý list papiera rozdelený do dvoch stĺpcov. Každý stĺpec má mať nadpis. Jeden nadpis „Pozitívny/Žiaduci“ a druhý „Negatívny/Nežiaduci“. Pripravte si samostatný list s prečítajte si pokyny na zaznačenie do pracovného hárka: *„Niektoré vlastnosti sa považujú za pozitívnejšie alebo žiaduce, za-*

26 Van der Veer et al. Gender Matters. *A manual on addressing gender-based violence affecting young people*. Council of Europe, 2007 s. 106 ISBN: 978-92-871-6393-6
<https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-16809e1c34>

tiaľ čo o iných sa predpokladá, že sú negatívne alebo nežiaduce. Umiestnite karty do stĺpca, kam si myslíte, že patria. Pracujte tak rýchlo, ako môžete bez toho, aby ste o tom príliš premýšľali.“

Vysvetlite, že toto cvičenie má za cieľ zistiť, ako rodové stereotypy, teda presvedčenia o tom, aké by mali byť ženy a akí muži, fungujú v spoločnosti. Vytvorte dve skupiny s rovnakým počtom študentov a študentiek. Požiadajte ich, aby si sadli do dvoch rohov miestnosti. Rozdajte obálky s kartami a pracovné listy s návodom. Povedzte študentom a študentkám, že majú postupovať podľa pokynov na svojom pracovnom liste a pracovať tak rýchlo, ako môžu. Povedzte, že na dokončenie majú približne 10 až 15 minút podľa pokynov na pracovnom liste.

Keď budete pripravení, znova zhromaždíte celú skupinu. Napíšte na flipchart dva nadpisy: „Ženský“ a „Mužský“ a požiadajte skupinu A, aby nadiktovala vlastnosti, ktoré priradujú pod „Ženský“ nadpis. Po každom prídavnom mene sa opýtajte skupiny B, či umiestnili toto prídavné meno pod kladný/žiaduci nadpis alebo negatívny/nežiaduci nadpis. Označte si túto informáciu vedľa prídavného mena umiestnením znamienka plus (+) alebo mínus (-).

Debríng, spätná väzba a vyhodnotenia:

Požiadajte o prvé dojmy z cvičenia a jeho výsledkov. Môžete sa opýtať študentov a študentiek niektoré z nasledujúcich otázok:

Ako ste vnímali cvičenie? Čo sa vám na ňom páčilo alebo nepáčilo? Prečo?

Aký máte názor, keď vidíte celkové výsledky?

Prekvapuje vás niečo na výsledkoch? Čo? Prečo je to prekvapujúce?

Pri rozbere cvičenia je potrebné vyriešiť nasledujúce typické problémy:

a. Charakteristiky v ženskom stĺpci budú mať vedľa seba pravdepodobne znamienka mínus (-), zatiaľ čo tie v mužskom stĺpci budú mať pravdepodobne znamienka plus (+):

Čo si myslíte o tomto rozdiely?

Odkiaľ pochádzajú tieto rozdiely?

Považujete túto charakteristiku mužských a ženských vlastností za presnú alebo stereotypnú?

Ako sa učíme rodové stereotypy?

Dokážete sa s niektorou z nich stotožniť (v sebe alebo v ľuďoch, ktorých poznáte)?

Ako podľa vás ovplyvňujú rodové stereotypy spôsob, akým my osobne alebo spoločnosť hodnotíme mužov a/alebo ženy?

b. Zoznamy stereotypne mužských a stereotypne ženských vlastností (či už negatívnych alebo pozitívnych) majú veľa čo robiť s naším vnímaním mužov a žien. Tieto majú tendenciu ovplyvňovať vopred koncipované alebo pripravené predstavy, ktoré máme, keď sa stretávame s ľuďmi, ktorí do tohto vní-

mania zapadajú, alebo nezapadajú:

Aké sú podľa vás dôsledky rodových stereotypov na mladé ženy a mužov (špeciálne v oblasti práce a pracoviska)?

Čo si myslíte, že možno urobiť, aby ste sa vysporiadali s negatívnymi dôsledkami stereotypov na pracovisku?

Ako rodové stereotypy prispievajú k mzdovým rozdielom alebo k výberu práce?

Ako sú ovplyvnení ľudia, ktorí nezapadajú do rodového stereotypu napr. na pracovisku?

Doplňujúce informácie, tipy pre facilitátorov:

V úvode debriefingu možno budete chcieť povedať študentom a študentkám, že výskumy zistili, že už deti vo veku 5 alebo 6 rokov začínajú vnímať rodové stereotypy. Zistilo sa tiež, že existuje konsenzus o rozdieloch bez ohľadu na vek, vzdelanie, pohlavie alebo sociálne postavenie.

Ďalší rozmer debriefingu sa môže zamerať na skutočnosť, že skupiny s nežiaducimi charakteristikami sa vo všeobecnosti považujú za menej hodnotné a majú nižší status v spoločnosti. Zvyčajne to znamená, že sú častejšie vystavení predsudkom a verbálnemu prejavu alebo fyzickému násiliu. Môžete požiadať študentov a študentky, aby identifikovali skupiny na pracovisku, ktorých sa takéto správanie týka. Pýtajte sa, ako si myslia, že ho možno prekonať.

38

Návrhy na prípadné ďalšie pokračovanie

Požiadajte študentov a študentky, aby premýšľali o spôsoboch, ako zvýšiť povedomie o stereotypochoch a ako pripraviť návod, ako postupovať pri konfrontácii a spochybňovaní stereotypov v každodenných situáciách, napr. aj na pracovisku.

Požiadajte ich, aby experimentovali s dodržiavaním pokynov vo svojom každodennom živote a pozorovali výsledky. Prediskutujte ich rozdielne skúsenosti na neskoršom stretnutí.

Handouty, pracovné listy:

Pokyny pre skupinu A

Nadpisy: Ženský - Mužský

Niektoré vlastnosti sú považované za viac ženské, zatiaľ čo iné sú považované za viac mužské. Umiestnite karty do stĺpca, kam si myslíte, že patria. Pracujte tak rýchlo, ako môžete bez toho, aby ste o tom príliš premýšľali.

Pokyny pre skupinu B

Nadpisy: Pozitívne/Žiaduce – Negatívne/Nežiaduce

Niektoré vlastnosti sa považujú za pozitívnejšie alebo žiaduce, zatiaľ čo iné sú považované za negatívne alebo nežiaduce. Umiestnite karty do stĺpca, kde

si myslíte, že patria. Pracujte tak rýchlo, ako môžete bez toho, aby ste o tom príliš premýšľali.

Sada kariet s nasledovnými protikladnými vlastnosťami:

závislý/závislá - nezávislý/nezávislá

emocionálny/emocionálna - racionálny/racionálna

objektívny/objektívna - subjektívny/subjektívna

submisívny/submisívna - dominantný/dominantná

pasívny/pasívna - aktívny/aktívna

zručný/zručná v podnikaní - nie je zručný/zručná v podnikaní

kompetentný/kompetentná - nekompetentný/nekompetentná

veľa váha - rýchlo sa rozhoduje

ambiciózny/ambiciózna - nie ambiciózny/ambiciózna

diplomatický/diplomatický (opatrný) - priamy/priama



Je to vec typická pre dievča alebo pre chlapca?²⁷

Vek: 9-12 rokov

Požadovaný čas: 60 minút

Ciele:

- Zvýšenie povedomia o rodových stereotypoch v našom myslení.

Témy: rovnosť, rodové stereotypy, práca

Inštrukcie k aktivite:

Prečítajte si nasledujúci zoznam slov a zdvihnite ruku, ak si myslíte, že ide o dievča, a ak si myslíte, že ide o chlapca, nezdvíhajte ruku (alebo naopak).

- Organie a prdenie
- Záchrana
- Tanec
- Učiteľ
- Varenie
- Ružová
- Lekár
- Zdravotná sestra
- Autá
- Balenie šiestich kusov
- Diétne nápoje
- Vedec
- Modrá
- Opatrovateľka
- Upratovanie
- Právnik
- Modelka
- Počítačový programátor
- Červená
- Lesk
- Matematik

Zoznam slov si lektorka či lektor môže upraviť podľa potreby a zamerania workshopu.

Po prečítaní celého zoznamu si položte nasledujúce otázky:

Prečo si myslíte, že došlo k takýmto výsledkom alebo k väčšinovej zhode pri niektorých alebo viacerých slovách?

Odkiaľ pochádzajú tieto myšlienky?

Je pravda, že sú to len dievčenské alebo chlapčenské veci?

Odkiaľ získavame tieto názory?

Doplňujúce informácie:

Vysvetlite, čo znamenajú rodové roly: Od raného veku máme jasnú predstavu o rodových rolách, ktoré zahŕňajú to, čo sa nám páči, správanie a voľby, ktoré súvisia s tým, či sme muž alebo žena. Potom sa prispôbime týmto rolám a identifikujeme sa s nimi. Tieto myšlienky pochádzajú zo všetkých možných zdrojov – z našich rodín, médií, z toho, čo vidíme v našom svete. Štúdie dokonca ukázali, že rodičia hovoria inak s malými chlapcami a dievčatami a naše kultúrne presvedčenia posilňujú to, čo sa považuje za prijateľné správanie pre mužov alebo pre ženy. To zahŕňa to, čo robíme, čo máme radi a ako sa správame. Zdroj literatúry: Ružový a modrý svet. Aspekt. <http://www.ruzovya-modrysvet.sk/sk/hlavne-menu/citaren/ruzovy-a-modry-svet-%28cd-rom%29/ruzovy-a-modry-svet>

41

Môžete tiež pustiť video, ktoré hovorí o problematike napr. Animation for children about - Gender equality future jobs

https://www.youtube.com/watch?v=kXRLvne4fas&ab_channel=CeciliaJohansson

Gender Roles and Stereotypes

https://www.youtube.com/watch?v=Ulh0DnFUGsk&ab_channel=AMAZEOrg

Diskusia v triede: Strávte nejaký čas preskúmaním, či „úplne zapadáme“ do rodových stereotypov a diskutujte o rozmanitosti a jedinečnosti každého človeka. Mohlo by byť užitočné urobiť niekoľko pozitívnych afirmácií na podporu odolnosti a sebadôvery študentov a študentiek, aby odolávali stereotypom, napríklad „je skvelé, že dievčatá sú súčasťou vedeckého klubu“.²⁸

²⁸ Rodová rovnosť v STEM – hostovaná na OpenLearn Create na <http://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=2848>



Myšlienková mapa stereotypov²⁹

Vek: 12 a viac

Požadovaný čas: 90 minút

Ciele:

- Zvýšenie povedomia o rodových stereotypoch v našom myslení.

Témy:

- rozpoznanie stereotypov a predsudkov
- rozpoznanie dôsledkov rodových stereotypov

Handouty:

Pracovný hárok – „vo vnútri“ škatuľky

Pracovný hárok – „mimo“ škatuľky

Pracovný hárok – Povolania

Pracovný hárok – Rodový aha moment (rozsvieti sa vám)

Inštrukcia k aktivite:

42

KROK 1:

Diskusia o myšlienkovj mape stereotypov

Lektor či lektorka napíše na tabuľu slovo Stereotyp a otázkou, ako tomuto pojmu rozumejú študenti a študentky, v triede otvorí diskusiu. Lektor či lektorka nakreslí na tabuli (flipcharte) myšlienkovú mapu, ktorá reprezentuje porozumenie a typy stereotypov, pomenovaných študentmi a študentkami. Lektor či lektorka potom objasní, že stereotyp je príliš zjednodušené a nespravodlivé presvedčenie, že určitá skupina ľudí má osobitné vlastnosti alebo že všetci členovia určitej skupiny sú rovnakí.

Ak sa to medzi odpoveďami študentov a študentiek nevyskytne, lektor či lektorka napíše na flipchart slovo Rodový stereotyp a rozpúta diskusiu o tom, o aký stereotyp ide. Rodové stereotypy sú predstavy a presvedčenia, ktoré hovoria, že chlapci a dievčatá majú mať určité vlastnosti a roly, ktoré sú určené a obmedzené len pre ich pohlavie/rod (dané biológiou).

Kľúčové otázky:

Viete si spomenúť na príklad stereotypov?

Aké sú typické rodové stereotypy? Keď vám niekto povie čo? Napr. Chlapci neplačú. Dievčatá majú poslúchať. Chlapci sú od prírody nezbední. Dievčatá sú krásne.

29 Seline Keating S., Collins B. Gender equality matter. A primary school resource to tackle gender stereotyping, gender-based bullying and gender-based violence. 2021 s- 23 <https://spnenetwork.ie/wp-content/uploads/2021/04/GEM-Primary-School-Classroom-Materials.pdf>

KROK 2:

Označovanie, značkovanie: Myslenie vo „vnútri“ škatulky

Študenti a študentky sú rozdelení do malých skupín (3 – 4 deti). Každá skupina dostane hárok s obrázkom „vnútra“ škatulky (A3). Polovica triednych skupín dostane škatulku s názvom Dievča, zatiaľ čo druhá polovica dostane škatulku s názvom Chlapec. Lektor či lektorka vyzve študentov a študentky, aby premýšľali o čo najväčšom počte rodových stereotypoch, ktoré sa týkajú chlapcov a dievčat a napísali/nakreslili ich do obrázka škatulky.

Kľúčové otázky:

Môžete si spomenúť na nejaké stereotypy v súvislosti s tým, ako sa dievčatá môžu správať?

Môžete si spomenúť na nejaké stereotypy v súvislosti s tým, ako sa chlapci môžu správať?

Viete si spomenúť na nejaké stereotypy o tom, čo môžu mať dievčatá rady alebo neradi?

Viete si spomenúť na nejaké stereotypy o chlapcoch, čo môžu mať radi a neradi?

Viete si spomenúť na nejaké stereotypy o tom, ako by dievčatá mali vyzerat', myslieť a cítiť?

Môžete si spomenúť na nejaké stereotypy o tom, ako by chlapci mali vyzerat', myslieť a cítiť?

43

KROK 3:

O značkovanie: Myslenie „mimo“ škatulky

Potom, čo mali študenti a študentky dostatok času na vyplnenie vnútra krabice, lektor, či lektorka vysvetlí, že teraz môžu prísť s nejakými nápadmi ako sa dievčatá a chlapci môžu správať mimo „vnútra“ škatulky. Každá skupina dostane hárok s obrázkom vonkajšej časti škatulky (A3).

Lektor, či lektorka sa pýta nasledovné otázky:

Čo môže primäť dievča alebo chlapca myslieť/správať sa mimo daných stereotypov, mimo škatulky?

Prečo si myslíte, že je to mimo škatulky?

(Poznámka: Príklady študentov a študentiek sa môžu zamerať na oblečenie alebo vkus, ktorý je dôležitý a platný. Skúste však usmerniť ich myslenie aj k otázkam osobnosti a očakávaného správania).

Lektor či lektorka upozorní na to, že hoci niektorí ľudia, zdá sa, viac zapadajú do rodových noriem alebo stereotypov ako ostatní, takmer každý má správanie alebo časti samého seba, ktoré sú mimo zadaných škatulky.

KROK 4: **Kolotoč**

Keď študenti a študentky zaznamenajú svoje príklady, čo znamená byť dievča a chlapec mimo škatuľky, každá skupina zobrazí svoje dve vyplnené políčka na svojich stoloch. Študenti a študentky sa prechádzajú po triede a prezerajú si škatuľky každej skupiny. Keď sa študenti a študentky vrátia do svojej skupiny, vyberú si inú farebnú fixku a pridajú do škatuliek nápady, ktoré získali od svojich rovesníkov.

Diskusia v celej triede o podobnostiach a rozdieloch, ktoré si všimli pri prezeraní prác svojich kolegov a kolegýň.

Kľúčové otázky:

Aké sú spoločné prvky vašej práce – vo vnútri škatuľky?

Aké sú spoločné prvky vašej práce – mimo škatuľky?

Čo sme sa naučili?

Aké sú výhody/hevýchody správania sa v rámci škatuľky?

Aké sú výhody/hevýchody správania sa mimo škatuľky?

Lektorka či lektorka sa opýta mladých ľudí, čo ak sa nezmestíte do vnútra alebo mimo škatuľku za to, že ste chlapec alebo dievča? Opýtať sa:

Je možné nezapadnúť ani do jednej škatuľky vo vzťahu k nášmu rodu?

Čo si myslíte, prečo?

44

KROK 5: **Pohlavie/rod a pracovné miesta**

Lektor či lektorka rozdá hárok Pracovné miesta. Lektor či lektorka nastaví časovač na 5 minút a študenti a študentky opisujú alebo kreslia osobu, ktorá vykonáva prácu pomenovanú na zozname, napr. hasič. V nadväznosti na to lektor či lektorka pustí hudbu, študenti a študentky vstanú a pohybujú sa po triede. Keď lektor či lektorka hudbu vypne, tak urobia skupinku po 3 s ľuďmi, ktorí sú najbližšie, a zdieľajú kresby medzi sebou.

Kľúčové otázky:

Ktoré zamestnania zobrazujú dievčatá v danej pracovnej úlohe?

Ktoré zamestnania zobrazujú chlapcov v danej pracovnej úlohe?

Aké sú podobnosti a rozdiely medzi kresbami rôznych študentov a študentiek?

Študenti a študentky si pozrú videoklip <https://www.youtube.com/watch?v=-G3Aweo-74kY> (A Class That Turned Around Kids' Assumptions of Gender Roles! od Upworthy), ktorý zdôrazňuje stereotypné názory, ktoré môžu existovať o určitých povolaniach.

Kľúčové otázky:

Čo ste si všimli vo videu o mužoch a ženách z hľadiska ich povolania?

Čo si o tom myslíte?

Sú to len malé deti, ktoré takto rozmýšľajú?

Prečo oni (a niektorí dospelí) takto uvažujú?

Zamyslíte sa nad hárkom s povolaniami: Už ste niekedy takto rozmýšľal?

KROK 6:

Okamih žiarovky podľa pohlavia „Rodový aha moment (svitne mi v hlave)“

Lektor či lektorka vysvetľuje, že „rodový aha moment“ je čas, okamih, keď si uvedomili, že sa s nimi zaobchádza odlišne na základe rodu. Príkladom môže byť dievča, ktorému nie je dovolené alebo je odrádzané od toho, aby hralo futbal alebo chlapec, ktorému povedali, že by sa nemal hrať s bábikami. Tento moment môže zahŕňať čokoľvek od hračiek, s ktorými sa študenti a študentky mohli hrať, uvedomujúc si rozdielne pravidlá pre chlapcov a dievčatá, k pocitu nepohodlia kvôli ich rodu v určitej situácii. Toto môže byť prvýkrát, čo sa nad tým študenti a študentky hlbšie zamysleli, takže to môže byť užitočné.

Vytvorenie bezpečného miesta pre zdieľanie je dôležité rovnako ako pripomenutie študentom a študentkám, že ide o rozpoznanie a búranie rodových stereotypov a nie ich posilňovanie. Túto aktivitu možno využiť aj ako osobnú reflexiu, ktorá nebude zdieľaná.

45

Pracovný hárok povolania

- Baletný tanečník/tanečnica
- Učiteľ/učiteľka
- Mechanik/mechanička
- Vedec/vedkyňa
- Zdravotná sestra
- Doktor/doktorka
- Kaderník/kadernička
- Futbalista/futbalistka
- Stolár/stolárka
- Vojak/vojačka
- Sudca/sudkyňa
- Autor/autorka

3.3 Cvičenia, aktivity na tému: Diskriminácia na základe pohlavia/rodu



Rodová diskriminácia na pracovisku³⁰

Vek: od 14 rokov

Požadovaný čas:

Ciel:

- Študenti a študentky definujú rodovú diskrimináciu na pracovisku a analyzujú scenáre.
- Študenti a študentky definujú diskrimináciu na základe rodu na pracovisku a odskúšajú si jej identifikáciu.
- Študenti a študentky využijú kritické myslenie na analýzu prípadov diskriminácie na pracovisku a jej dôsledkov na zamestnancov a zamestnankyne.
- Študenti a študentky spoločne spolupracujú na vytvorení stratégií, ako zabrániť a riešiť diskrimináciu na pracovisku.

Mnoho žien a mužov zažíva takúto diskrimináciu v každodennom živote. Diskriminácia na pracovisku môže mať vplyv na pohodu zamestnankyne a zamestnanca, na jej/jeho kariérny progres a príjem. Definovanie diskriminácie a diskusia o špecifických príkladoch posilní študentov a študentky. Tieto poznatky im umožnia vnímať diskrimináciu a následne aj zasiahnuť, ak sú jej svedkom/svedkyňou alebo ju na vlastnej koži zažívajú. Učenie sa o efektoch diskriminácie podporuje empatiu u študentov a študentiek a prispieva k viac rovnocennej spoločnosti.

46

Handouty, pracovné listy:

Vybrané časti antidiskriminačného zákona

Scenáre diskriminácie na pracovisku

Pracovný hárok - analýza scenárov

Inštrukcia k aktivite:

Časť 1.

Čo je diskriminácia a čo je rodová diskriminácia?

Lektor či lektorka môže začať tým, že sa opýta študentov/študentiek, čo si myslia, že znamená diskriminácia. Študenti/študentky môžu pracovať v skupinách alebo trieda môže prísť z definíciou diskriminácie prostredníctvom tichej diskusie, kde na jednom flipchartovom papieri bude napísané slovo diskriminácia. Po 5 minút si študentky a študentky preštudujú, čo je tam napísané a v spoločnej diskusii sa budú snažiť zdefinovať pojmy a s čím z toho, čo je napísané súhlasia a s čím nesúhlasia.

Následne lektor či lektorka zdefiniuje pojmy a povie, že diskriminácia je na základe antidiskriminačného zákona zakázaná. Uvedte možné druhy diskriminácie. (využite zdroje v časti Témy)

³⁰ Lets talk science Lessens Discrimination at work place <https://letstalkscience.ca/educational-resources/lessons/discrimination-in-workplace>

Podľa zákona o rovnakom zaobchádzaní resp. antidiskriminačného zákona) je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. V oblasti pracovnoprávných vzťahov to napríklad znamená, že za konkrétne diskriminačné správanie namierené voči zamestnancovi alebo zamestnankyni nemusí byť zodpovedný iba zamestnávateľ, ale aj konkrétny pracovník či pracovníčka, ktorý/á sa diskriminačne či obťažujúco správa/a.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva okrem iných dôvodov aj v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia/rodu, ako aj z dôvodu tehotenstva a materstva.

Na pracovisku môže ísť o diskrimináciu v týchto oblastiach:

- Prístup k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania - ide teda o sťažnosti, že potenciálny zamestnávateľ sa pýta diskriminačné otázky založené na tom, že ste žena, alebo muž počas procesu rozhovoru pri výberovom konaní, alebo počas kariérneho poradenstva pre mladých ľudí, ktorí sa rozhodujú aké povolanie si vyberú.
- Oblasť výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní - sťažnosti na nerovnaké podmienky vykonávania zamestnania pre ženy, alebo pre mužov.
- Oblasť odmeňovania - sťažnosti na nerovnaké odmeňovanie najmä žien v prác.
- Oblasť funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania - sťažnosti, keď zamestnávateľ diskriminoval pri povýšení, alebo nesprávnom ukončení zamestnania na základe jej, alebo jeho rodu.

47

Lektori/lektorky vedú diskusiu o diskriminácii na základe nasledujúcich otázok:

V čom boli definície diskriminácie, s ktorými ste prišli, podobné alebo odlišné od definície v antidiskriminačnom zákone?

Prečo je dôležité jasne definovať diskrimináciu?

Prečo môže byť dôležité mať jasný zoznam dôvodov diskriminácie? A prečo tam patrí aj rod/pohlavie?

Musí niekto úmyselne zle zaobchádzať s osobou alebo skupinou na základe jedného z týchto dôvodov, aby došlo k diskriminácii? Môže k diskriminácii dôjsť neúmyselne? (Ak si to študenti a študentky neprinesú sami, lektor, či lektorka by mali upozorniť, že k diskriminácii môže dôjsť neúmyselne.)

Lektor či lektorka tiež môžu poukázať na to, že diskriminácia sa niekedy vyskytuje na systematickej inštitucionálnej úrovni a inokedy počas individuálnych interakcií s ostatnými. Lektori a lektorky rozlišujú medzi mikroagresiou a makroagresiou zdieľaním nasledujúcich definícií.

Makroagresie: Systémové štruktúry, ktoré diskriminujú ľudí alebo skupiny na základe pohlavia/rodu

Príklady: na pohovore sú uprednostnení muži, pretože nepôjdu pravdepodobne na materskú, alebo rodičovskú dovolenku

Mikroagresia: Diskriminácia medzi ľuďmi, ku ktorej často dochádza v sociálnych interakciách. Ide však o zdanlivo neškodné komentáre, ktoré sa môžu časom nahromadiť a ovplyvniť pocit seba samého a identity človeka.

Napr. „vzmuž sa“, „vyzeráš ako chlapec“, „potrebujem pár silných mužov, aby m pomohli“, „mala by si sa krajšie obliekať“, „si žena/dievča nemusíš byť dobrá v číslach“.

Časť 2:

Diskriminácia žien a mužov na pracovisku

Keď študenti a študentky dobre pochopia, čo je diskriminácia, lektor, či lektorka môžu študentom povedať, že sa budú učiť o rodovej diskriminácii na pracovisku. Lektor/lektorka žiakom povie, že v práci sa vyskytujú makroagresie aj mikroagresie. Schopnosť identifikovať, že dochádza k diskriminácii, je dôležitým krokom k jej zastaveniu a vytvoreniu spravodlivého pracoviska. Lektor/lektorka môžu tiež poukázať na to, že zatiaľ čo všetky scenáre, ktoré budú analyzovať, sa vyskytujú na pracoviskách, podobné situácie môžu nastať aj v školách.

48

Inštrukcia k aktivite:

Študenti a študentky budú pracovať v skupinách, v ktorých prečítajú situácie diskriminácie na základe pohlavia/rodu na *pracovisku* v poskytnutých *scenároch diskriminácie na pracovisku* a odpovedali na otázky v *analýze scenárov diskriminácie na pracovisku*.

Lektori a lektorky následne diskutujú o odpovediach študentov v *analýze scenárov* a vedú diskusiu na základe nasledujúcich otázok.

- Ako diskriminácia na pracovisku ovplyvňuje zamestnancov a zamestnankyne a zamestnávateľov?
- V čom je diskriminácia na pracovisku podobná alebo odlišná od diskriminácie, ktorá sa môže odohrávať v škole?
- Prečo je dôležitý nácvik identifikácie diskriminácie a vysvetlenia, prečo mohlo byť konanie diskriminačné?

Časť 3:

Úvaha o diskriminácii

Študenti sa môžu zapojiť do záverečnej reflexnej aktivity. Lektor či lektorka môže dať každému študentovi a študentke dva lepiace papieriky. Na jeden z papierikov môžu napísať jednu vec, ktorú sa o rodovej diskriminácii na pracovisku počas hodiny naučili alebo si uvedomili. Na druhý môžu napísať niečo, čo ich

stále zaujíma o rodovej diskriminácii na pracovisku. Študenti/študentky lepiace papieriky nalepia v prednej časti triedy na flichart alebo na tabulu, čím vytvoria ďalšie podnety na reflexiu o diskriminácii na pracovisku.

Handouty:

Nasledujúce hypotetické prípadové štúdie predstavujú niekoľko scenárov, v ktorých môžete preskúmať potenciálne zákonné práva a zákonné povinnosti vzťahujúce sa na zamestnankyne a zamestnancov aj zamestnávateľov na pracovisku.

Pomocou poskytnutého priestoru odpovedzte na otázky o každom scenári. Pritom sa snažte identifikovať správanie, ktoré považujete za nevhodné, a komentujte, aké možnosti sú k dispozícii, aby ste sa uistili, že na pracovisku nedochádza k nezákonnej diskriminácii a obťažovaniu na základe pohlavia/rodu. Pri formulovaní svojich odpovedí si pozrite vybrané časti antidiskriminačného zákona (handout) a identifikujte všetky aspekty nevhodného správania, ktoré sú založené na: pohlaví/rode, diskriminácii a obťažovaní, stereotypoch a domnienkach, mocenských vzťahoch medzi ľuďmi, atmosfére na pracovisku a úrovni produktivity, potenciálnych stratách podnikania v dôsledku konfliktu, vplyve na prácu a kariérne príležitosti danej osoby.

Handout, pracovný list – scenáre

49

Prípadová štúdia 1

Alexandra je vyučená kuchárka, ktorá pracuje v známej reštaurácii. Hlavný šéfkuchár David jej venuje veľkú pozornosť. Najprv sa cíti polichotená, ale keď sa jej začne dotýkať, má obavy. Chce, aby prestal, ale bojí sa, že ak niečo povie, môže prísť o prácu alebo narušiť pracovný vzťah.

1a. Aké kroky môže Alexandra podniknúť, aby zastavila nežiaduce správanie?

1b. Aké povinnosti majú David a reštaurácia ako zamestnávateľ, aby zabezpečili, že na pracovisku nebude diskriminácia a obťažovanie na základe pohlavia?

Prípadová štúdia 2

Anna je na pohovore na trénerskú pozíciu obchodnej manažérky. Personálny manažér Erik hovorí, aký dojem na neho urobila Anna. Potom sa spýta Anny na jej osobný život a plány, ktoré môže mať v súvislosti s manželstvom a deťmi, kým sa tréning skončí. Anna odpovedá, že si nemyslí, že otázka je pre túto prácu relevantná. Erik hovorí, že ho žiadajú, aby zabezpečil, že spoločnosť dostane určitú návratnosť nákladov na školenie.

2a. Ako je Erikovo správanie nevhodné?

2b. Čo môže Anna urobiť, aby sa uistila, že jej zamestnanie nebude nepriaznivo ovplyvnené Erikovým postojom?

Prípadová štúdia 3

Ján pracuje v spoločnosti v oblasti módy. Vo svojej práci je dobrý, ale niektorí zákazníci dávajú najavo, že radšej jednajú so ženami – hovoria, že keďže je muž, je nepravdepodobné, že by porozumel ich požiadavkám. Keď si super-

vízorka Beáta musí vybrať nejakých pracovníkov a pracovníčky, ktorí/ktoré sa zúčastnia nového predajného kurzu určeného na zlepšenie kariérnych výhľadov, nevyberie si Jána, pretože „nemá zmysel trénovať ho na predaj, keď ľudia od neho nechcú nakupovať“.

3a. Podľa akých oblastí zákona je Ján chránený v súvislosti s odbornou právou?

3b. Akú zodpovednosť má Beáta voči zákazníkom a zákazníkam, ktorí/ktoré uprednostňujú prácu so ženami?

Prípadová štúdia 4

Daniela pracuje vo veľkej reštaurácii. Má záujem urobiť si kariéru v pohostinstve. Je to jej prvá práca a ako každý, aj ona občas robí chyby. Jej šéf Andrej jej navrhne, aby si vyšli spolu von. Daniela nechce a pozvanie odmietne. V snahe odľahčiť situáciu Daniela navrhuje, že by si to v budúcnosti mohla rozmyslieť. Andrej to komentuje: „To je v poriadku, ale spôsob akým pracujete, nemusí znamenať že tu budete v budúcnosti pracovať“. Daniela si teraz myslí, že by si mohla udržať prácu, len ak bude chodiť s Andrejom.

4a. Aké správanie predvádza Andrej voči Daniele ?

4b. Existujú nejaké dôvody, prečo by mala ísť Daniela s Andrejom von?

50

Prípadová štúdia 5

Eva je vedúcou partnerkou právnickej firmy. Je na začiatku stretnutia so Samom, právnikom z inej firmy. Sam požiadava o rozhovor s vedúcim partnerom. Keď Eva vysvetľuje, že je vedúcou partnerkou, Sam jej neverí a žiada dôkaz o jej postavení.

5a. Ako sa správa Sam k Eve?

5b. Existuje nejaký relevantný dôvod prečo by Sam Eve nemal veriť?

Prípadová štúdia 6

Alexandra prichádza na pohovor na prácu dátovej analytičky. Na konci rozhovoru sa jej Matej, potenciálny šéf, pýta, či je vydatá alebo či v najbližších rokoch plánuje mať deti. Alexandra hovorí, že plánuje mať deti. Matej spomína, aký bol frustrovaný, keď predchádzajúca zamestnankyňa vymeškala mesiace práce počas materskej dovolenky. Neskôr počas týždňa Alexandra zistí, že prácu nedostala.

6a. Ako sa Matej správa k Alexandre?

6b. Existujú nejaké relevantné dôvody prečo Matej Alexandru neprijal do zamestnania?

Otázky, ktoré sa lektor, či lektorka môžu pýtať pri analýze všetkých scenárov:
Ako viete, že dochádza k diskriminácii?

Aké dôvody má osoba byť diskriminovaná?

Aký vplyv môže mať táto diskriminácia na hlavnú postavu v tomto scenári?

Ako sa môže cítiť? Ako by toto mohlo ovplyvniť ich kariéru?

Ako môže byť táto diskriminácia pomenovaná alebo riešená?

Doplnujúce informácie – tipy pre facilitátora:

Každá z týchto situácií môže byť pre jednotlivcov škodlivá a nespravodlivá. Pracovisko musí byť bezpečné, príjemné a spravodlivé a zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť, aby existovali formálne spôsoby riešenia akýchkoľvek problémov.

Preto treba ešte raz predstaviť antidiskriminačný zákon a ako sa brániť. Zákon uznáva špeciálne oblasti a jasne stanovuje hranice prijateľného správania. To dáva každému rovnaký súbor usmernení o tom, ako sa správať vo verejnom prostredí, akým je pracovisko. Tieto zákony chránia ľudské práva jednotlivcov a pomáhajú spoločnosti ako celku úspešne fungovať s rešpektom a porozumením.

Ďalšie príklady scenárov pre rôzne situácie, z ktorých si môžete vybrať môžete nájsť tu: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/zakladne-informacie-o-rodovej-diskriminacii/> a tu <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/zakladne-informacie-o-rodovej-diskriminacii-2/>

Ako sa brániť rodovej diskriminácii môžete nájsť príklady tu: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/poznajte-moznosti-ochrany-ak-ste-diskriminovana-ci-diskriminovany/>



Príčiny rozdielov v odmeňovaní žien a mužov³¹

Vek: od 12 rokov

Požadovaný čas: 20 minút skupinovej práce, spätnej väzby a diskusie.

Ciele:

- Rozvinúť porozumenie rodových rozdielov v odmeňovaní a ich príčiny.
- Naučiť sa, čo je to profesijná segregácia a ako prispieva k nerovnomernému odmeňovaniu mužov a žien.

Tematické oblasti:

- Sociálne vedy: ekonómia, moderné štúdiá, história, PSE.
- Matematika: percentá, priemery, interpretácia štatistík.

Inštrukcia k aktivite:

Cieľom tejto aktivity je poskytnúť mladým ľuďom možnosť porozumieť rodovým rozdielom v odmeňovaní žien a mužov a pochopiť ich príčiny. Je navrhnutá tak, aby mladých ľudí prinútila premýšľať o názoroch, ktoré máme o povolaniach a pracovných miestach tradične vnímaných „ženské“ či „mužské“ práce. Poskytne tiež pohľad na spôsob, akým sa „ženská práca“ podceňuje.

52

1. Dajte študentom a študentkám vo dvojiciach prečítať článok z Refresheru: <https://refresher.sk/105220-Zeny-na-Slovensku-odnes-pracuju-zadarmo-az-do-konca-roka-Rozdiely-v-platoch-muzov-a-zien-su-stale-prilis-vysoke>

Po prečítaní (asi 5 minút) im položte nasledujúce otázky:

Čo sa z článku dozvedeli?

Čo si myslia, že je rodový mzdový rozdiel?

Koho sa viac týka?

Následne vysvetlite čo je rodový mzdový rozdiel, môžete využiť údaje z nasledovnej štúdie pri vysvetľovaní <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2021/11/13/preco-zeny-na-slovensku-stale-zarabaju-menej-ako-muzi/>

Alebo môžete študentom a študentkám pustiť video, ktoré vysvetľuje rodový mzdový rozdiel: The gender pay gap explained

https://www.youtube.com/watch?v=DSbA5rq8U3A&ab_channel=Workplace-GenderEqualityAgency

2. V malých skupinách používajú karty odvetví a aký priemerný plat na tejto pozícii ženy a muži dostávajú a percento žien, ktoré túto prácu vykonávajú. Karty s podrobnosťami o odvetviach, platoch a percente žien v tejto práci. Zamiešajte karty predtým, ako dáte sadu každej skupine. Požiadajte študentov a

³¹ Be what you want s. 13 <https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/BEWHATYOUWANT2014-CG.pdf> www.closesthegap.org.uk

študentky, aby pracovali v malých skupinách. Dajte každej skupine sadu kariet. Požiadajte skupiny, aby priradili k pracovným pozíciám, čo si myslia, že je správny plat, ktorý na nej ľudia dostávajú a percento žien pracujúcich v tejto práci. Keď to urobia, zverejnite správne odpovede. Opýtajte sa ich, čo si o odpovediach myslia, či boli prekvapení, či si myslia, že je to fér a podobne. Nasleduje diskusia o nastolených otázkach, t. j. o segregácii v zamestnaní a podceňovaní „ženskej práce“.

Údaje na Karty³²:

Muži 79,6 % : Ženy 20,4 % - Ťažba a dobývanie priemerný plat 1 338, 1 103
Muži 72,5 % : Ženy 27,5 % - Dodávka elektriny, plynu a studeného vzduchu 1 741, 1 171
Muži 81,8 % : Ženy 18,2 % - Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady 1 179, 759
Muži 96,7 % : Ženy 7,3 % - Stavebníctvo 1 208,801
Muži 18,4 % : Ženy 81,6 % - Vzdelávanie 1 201, 822
Muži 17 % : Ženy 83 % - Zdravotníctvo a sociálna pomoc 1 286, 1 092
Muži 71 % : Ženy 29 % - Informácie a komunikácie 1 733, 1 650
Muži 66,6 % : Ženy 33,4 % - Priemyselná výroba 1 082, 889
Muži 39,3 : Ženy 60,7 % - Finančníctvo a poisťovníctvo 1 703, 1 844
Stavebný inžinier 55 000 6 %

53

Pracujúci podľa zamestnaní - SK ISCO-08

(tis. osôb):	1 144,4	1 386,9	1 198	1 460
1 Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci	48,7	88,3	2 181	2 894
2 Špecialisti	220,1	148,1	1 502	1 941
3 Technici a odborní pracovníci	195,5	207,8	1 285	1 636
4 Administratívni pracovníci, úradníci	173,4	72,4	1 055	1 168
5 Pracovníci v službách a v obchode	273,3	174,6	920	1 250
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	3,7	17,1	946	1 004
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	52,2	327	939	1 249
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	83,8	265,4	981	1 202
9 Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	92,4	75,6	720	880
0 Príslušníci ozbrojených síl	1,2	10,6	1 873	1 921

Doplňujúce Informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov:

Na Slovensku ženy pracujúce na plný úväzok zarábajú o 18 % menej ako muži pracujúci na plný úväzok a ženy pracujúce na čiastočný úväzok zarábajú o 17 % menej ako muži pracujúci na čiastočný úväzok. To znamená, že z jedného eura, zarobeného mužom, žena zarobí 82 centov. Príčiny nerovnosti žien sú historické a kultúrne a sú v našej spoločnosti stále veľmi zakorenené. Tradičná predstava, že ženy zostávajú doma, aby sa starali o deti a muži chodia do

32 Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

práce formovala aj to, ako sú ženy a muži v súčasnosti aktívne/i na pracovisku. Rodový rozdiel v odmeňovaní je spôsobený mnohými faktormi a často to môže byť dosť komplikovaný problém.

Existujú však tri hlavné príčiny; pracovná segregácia, neplatená práca v domácnosti a starostlivosť a diskriminácia v rámci mzdových systémov.

Pracovná segregácia

Patria sem upratovacie, stravovacie, administratívne, opatrovateľské a maloobchodné práce. Tieto pracovné miesta sú podhodnotené, pretože sa predpokladá, že – tieto práce sú ženám dané prirodzene, od prírody a nemuseli preto nič urobiť. Rodové stereotypy sa týkajú aj mladých žien a dievčat z hľadiska výberu predmetov v škole a výberu povolania pri odchode zo školy. Predpoklady o schopnostiach žien tiež znamenajú, že je menej pravdepodobné, že sa vyskytnú na úrovni vyššieho manažmentu, t. j. ide o tzv. sklenený strop.

Opatrovateľské povinnosti

Ženy tiež zažívajú diskrimináciu, pretože s väčšou pravdepodobnosťou budú mať zodpovednosť za starostlivosť o deti, chorých príbuzných, zdravotne postihnutých alebo starších ľudí. 1 z 5 žien stratí prácu alebo stratí plat alebo povýšenie jednoducho preto, že je tehotná. Nedostatok flexibilnej práce na mnohých pracoviskách znamená, že ženy sú povinné hľadať prácu na čiastočný úväzok, aby vyvážili svojich veľa povinností. Keďže väčšina práce na čiastočný úväzok je nízko platená, ide o stereotypne ženské zamestnania, znamená to, že platy žien pravdepodobne budú nižšie.

Diskriminácia

Existuje aj diskriminácia v rámci mzdových systémov, kedy ženy dostávajú rozdielnú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v porovnaní s kolegami mužmi. Dokonca môže dôjsť k diskriminácii i keď to nie je úmyselné.

Viac info:

<https://www.totojerovnost.eu/index.php/2021/11/13/preco-zeny-na-slovensku-stale-zarabaju-menej-ako-muzi/>

3.4 Cvičenia, aktivity na tému: Zosúladovanie pracovného, súkromného a rodinného života



List priateľke³³

Veková skupina: 14 a viac rokov
Časová dotácia: 45 minút

Ciel: Identifikovať bariéry rodovej rovnosti v starostlivosti o deti, identifikovať stereotypnú deľbu práce v domácnosti a rodine. Podporiť reflexiu rodových stereotypov a ich dôsledkov v práci a domácnosti, podporiť porozumenie konceptu rovnosti príležitostí a zosúladovanie práce a rodiny a úlohu štátu a zamestnávateľa pri ich presadzovaní.

Kľúčové slová: Rodová rovnosť, rodová deľba práce, rodový stereotyp, zosúladovanie osobného a pracovného života, starostlivosť, materstvo, otcovstvo, rodičovstvo

Materiál: „List priateľke“, písacie potreby, tabuľa

Inštrukcia k aktivite: Rozdelíme študentov a študentky do skupín (alebo do dvojíc) a rozdáme im „list“. Vyzveme ich, aby v skupinách prečítali list a diskutovali o opísanej situácii. Ich úlohou je identifikovať nerovnosť a jej dôsledky, ktoré sú v liste opísané. Po samostatnej práci (10 – 15 minút podľa schopnosti skupiny) deti prezentujú svoje zistenia a zaznamenávame ich na tabuľu v podobe „zoznamu nespravodlivostí“. Následne diskutujeme. Dáme dostatočný priestor na ventiláciu.

55

Diskusia je zameraná na identifikáciu rodovej nerovnosti vo vzťahu k rodičovským povinnostiam a schopnostiam žien a mužov. Vedeť študentov a študentky k tomu, aby si všimli v prvej úrovni rodové stereotypy týkajúce sa materstva a otcovstva. Následne identifikujeme bariéry, ktoré takéto stereotypy prinášajú – najprv pre mužov ako otcov, pre deti a ich kontakt s otcom a nakoniec pre ženy na trhu práce (nemožnosť zamestnať sa na pozícii, ktorá si vyžaduje dlhší pracovný čas, nemožnosť účasti na služobných cestách alebo školeniach mimo domu a v dôsledku toho obmedzený postup v práci a zvyšovanie príjmu).

Diskutujeme o možnostiach, ktoré majú ženy a muži pri snahe o rovnosť v starostlivosti o rodinu, možnostiach, aké majú inštitúcie a organizácie a podobne. Upozorníme deti na antidiskriminačnú legislatívu, otázku zosúladovania práce a rodiny a rovnosť príležitostí.

Príklady otázok do diskusie:

*Myslíte si, že príbeh z listu opisuje znevýhodnenie na základe rodu?
Ako by ste postupovali na mieste Kamila a Jany?*

³³ Autorka: Monika Bosá (aktivita vznikla ako súčasť projektu „IRR“) Bosá M. Minarovičová K. 5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka) https://www.academia.edu/28684784/5_krokov_k_rodovo_citlivemu_C3%A9mu_kari%C3%A9rov%C3%A9mu_poradenstvu_metodick%C3%A1_pr%C3%ADru%C4%8Dka_

Čo by ste poradili Renke a Petrovi v situácii, keď sa na Slovensku rozhodujú o tom, že bude otec čerpať rodičovskú dovolenku?

Prečo nemohol Kamil zostať so svojou dcérou v nemocnici?

Ako by sa mala zachovať nemocnica, aby mohli všetky deti byť s rodičmi počas hospitalizácie, ak o to javia záujem?

List priateľke:

Milá Renka!

Ospravedlňujem sa, dlho som Ti nepísala, ale veľa vecí sa zomlelo. Minulý týždeň bol hrozný.

Bola som s Emuškou v nemocnici. Ide ma roztrhnúť od hnevu. Musím Ti to napísať, keďže si v podobnej situácii ako ja. V nedeľu večer ju začalo bolieť bruško. Vieš, u takého dvojročného dieťaťa to môže byť všeličo. Keďže sme mali opekačku, tak som myslela, že sa len najedla niečoho ťažkého a že to do rána prejde. Samozrejme som jej prehmatala bruško, ale slepák to nebol. Nemala ani teploty. Ráno jej už bolo lepšie, normálne som išla do roboty a ona zostala s ockom (Vieš, že je na rodičovskej - že? Písala som Ti o tom minule - nemali sme na výber. Nemá robotu a žiť treba z niečoho, tak zostal doma on).

No ale poobede to už bol horor. Volal mi, že idú do nemocnice, lebo Emuška začala zvracať a stále sa to opakovalo. Tak ju vzal na vyšetrenie. Nezistili síce nič, ale rozhodli, že si ju nechajú na pozorovanie. KKamil s ňou chcel zostať, lebo vedel, že s takými malými deťmi môžu zostať v nemocnici aj rodičia. Úplne hrozná bola, že mu to nedovolili. Vraj s deťmi môžu zostať len matky, lebo nie sú vybavení na otcov. Tak sa s nimi začal vadiť, že aké špeciálne vybavenie on potrebuje, keď chce len byť so svojim dieťaťom. Tak mu vysvetľovali, že nemajú samostatné izby a musel by byť na izbe s nejakou mamičkou a že to by sa im určite nepáčilo. Kamil argumentoval, že si myslí, že každá normálna matka bude riešiť diéta a nie ďalšieho rodiča. Napriek hádkam mu to aj tak nedovolili. Musel niekoľko hodín ovracaná sedieť pred ambulanciou, lebo nechcel odísť od Emky, ktorá bola celkom slušne vydesená. Nakoniec mi v robote dali voľno aj keď som v skúšobnej dobe a mohla som tam ísť ja. Našťastie to s Emuškou nebolo až také hrozná – ovracala im celý špitál a ulávil sa jej. Ale uznaj. Čo ak by som bola niekde na služobke alebo ak nejaký chlap žije sám s dieťaťom? No hnus. Hlavne, že sa chvália, že sú „baby-friendly hospital“. Fakt si teda premyslite, či zostane na rodičovskej Peter a nie Ty. Viem, že po tom túži, aj že si to môžete finančne dovoliť, ale aj u lekárky sú prebalovacie pulty iba na ženských záchodoch – no bude to mať ťažké. Dúfam, že sa to zmení, ale zatiaľ asi fakt je lepšie, ak budeš doma Ty. Hlavne, že máme antidiskriminačný zákon a všelijaké dokumenty o rovnosti – pekné reči. Drž sa zatiaľ a napíš mi, prosím, niečo pozitívne, lebo potrebujem povzbudiť.

Tvoja Jana.



Zamestnávateľ ústretový k rodine³⁴

Veková skupina: 16 a viac rokov

Časová dotácia: 45 min

Ciel: Podporiť dievčatá a (hlavne) chlapcov vo vnímaní emocionálnych vzťahov v rodine a zodpovednosti voči rodine aj ako súčasť profesionálneho života, identifikovať možné stimuly a bariéry, ktoré sú s nimi späté. Pomôcť dievčatám a chlapcom porozumieť mechanizmu skrytej diskriminácie na trhu práce a možnostiam jej prevencie.

Kľúčové slová: rodové stereotypy, skrytá diskriminácia, otcovstvo, materstvo, gender mainstreaming, uplatňovanie rodového hľadiska, zosúladovanie rodinného a pracovného života

Materiál: Písacie potreby, papier, farebné ceruzky, fixky, ...

Postup: Rozdelíme študentky a študentov do skupín a zadáme im rovnakú úlohu: (5 min)

Zadanie: Prečítajte si pozorne nasledovný článok uverejnený vo Forbes <https://www.forbes.sk/materska-ale-urcite-nie-dovolenka-preco-by-mali-firmy-vychadzat-zenam-v-ustrety/>

57

Po prečítaní článku si predstavte, že ste personálni manažéri prosperujúceho podniku, ale zistili ste, že mnoho mužov a žien, hlavne tých tvorivých, produktívnych, ktorých máte záujem pre firmu a motivovať k ešte lepšej práci, od vás odchádza. Po prieskume ste zistili, že pre jednu skupinu je veľmi dôležité, aby mohli so svojou rodinou – so svojimi deťmi tráviť čo najviac času a pre druhú skupinu, ktorí zatiaľ rodinu nemajú, je tiež dôležité mať časovú flexibilitu v práci a voľnočasové benefity. Vašou úlohou je zabrániť tomu, aby prešli ku konkurencii, preto ste sa rozhodli vypracovať pre Vašu firmu program, ktorý by zaujal obe skupiny a umožnil im naplniť svoje profesionálne, ale aj rodinné záujmy. Navrhňte v skupine takýto program pre zamestnancov a zamestnankyne s rodinami a deťmi a druhý program pre zamestnancov a zamestnankyne bez detí (môže ísť o jeden návrh alebo viacero nápadov, záleží len na vás) Ale myslíte na to: ak si ich neudržíte, odídu inam! Inšpirujte sa aj situáciou v článku, ktorý ste čítali.

Práca v skupinách (20 min)

Diskusia: Sústredíme sa na to, aby dievčatá a chlapci pochopili pojem sociálnej zodpovednosti firiem, zosúladovania rodinného a pracovného života – aj to, že sa týka rovnako žien, ako mužov. V diskusii sa zameriame na to, aby chlapci pochopili význam vzťahu medzi otcom a dieťaťom, že môže byť

34 Autorka: Monika Bosá (aktivita vznikla ako súčasť projektu „Model rodovo citlivej výchovy chlapcov“) Bosá M. Mínarovičová K. *5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu* (metodická príručka) https://www.academia.edu/28684784/5_krokov_k_rodovo_citliv%C3%A9mu_kari%C3%A9rov%C3%A9mu_poradenstvu_metodick%C3%A1_pr%C3%AAdru%C4%8Dka_

rovnaký ako medzi matkou a dieťaťom, rovnako obohacujúci a podnecujúci. Zároveň upozorníme aj na otázky zodpovednosti voči dieťaťu, partnerke... Dôležitou súčasťou diskusie je oblasť stereotypného vnímania mužskosti a to, že môže byť bariérou pri rozvíjaní plnohodnotných citových vzťahov. Ako východisko pritom môžu poslúžiť ťažkosti, s ktorými sa chlapci stretli pri plnení zadaní. Možno upozorniť na Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, „Antidiskriminačný zákon“, relevantné smernice EÚ. Informujeme dievčatá a chlapcov o tom, čo je gender mainstreaming a „zosúladovanie rodinného a pracovného života“, návrhy, ktoré podávali pomenujeme ako reálne využívané (flexibilný pracovný čas, teleworking, práca z domu, detské centrá, rodinný program, firemné škôlky a jasle...)

Príklady otázok do diskusie:

Prečo je výhodné podporovať zosúladovanie práce a rodiny?

Aké výhody z toho majú firmy a aké zamestnankyne a zamestnanci?

Aké výhody to prináša pre spoločnosť?

Poznáte nejakú firmu, ktorá takéto možnosti svojim zamestnancom ponúka?

Poznáte niekoho, kto takéto výhody využíva?

Možnosti rozšírenia aktivity: Môžeme zadať aj domácu úlohu na vyhľadávanie podobných programov a firmiem na internete a urobiť z nich prezentáciu v triede, alebo škole. Môžeme zorganizovať besedu so zástupcami firmy, ktorá takéto výhody ponúka.

3.5 Cvičenia, aktivity na tému Obťažovanie - sexizmus

Praskanie vajíčok³⁵



Vek: od 11 rokov

Čas požadovaný na aktivitu: 30 minút

Ciele

- Preskúmať bežné rodové stereotypy
- Preskúmať vzťah medzi rodovými stereotypmi a bežnými slovami a frázami
- Skúmať vzťah medzi rodovými stereotypmi a komplimentmi, prejavmi náklonnosti a urážkami
- Témy
- Rodové stereotypy
- Rodovo citlivý jazyk
- Vplyv rodových stereotypov

Handout:

Pracovný list „Praskanie vajíčok“

Inštrukcia k aktivite:

Študenti a študentky by mali byť pred touto aktivitou oboznámení s tým, čo znamená sexizmus.

59

Sexizmus je predsudok alebo diskriminácia na základe pohlavia alebo rodu osoby. Ide o široké spektrum škodlivého správania od násilných činov až po jemné komentáre, ktoré posilňujú stereotypy. Sexistické akty zahŕňajú akékoľvek správanie, ktoré označuje jedno pohlavie alebo rod za menejcenné. Sexizmus môže byť vyjadrený v správaní, reči, písaní, ale aj obrázkami, gestami, praktikami, zákonmi a politikami. Vysvetlite mladým ľuďom, že dnešné správanie je o každodennom jazyku a rodových stereotypoch, ktoré používame. Požiadajte mladých ľudí, aby v pároch vymysleli akékoľvek slová a frázy, o ktorých si myslia, že sú špecifické pre dievčatá alebo chlapcov. „Rodovo špecifické“ znamená slová a frázy, ktoré sa vo všeobecnosti obyčajne hovoria len chlapcom alebo dievčatám, nie chlapcom aj dievčatám. Na úvod workshopu umiestnite niekoľko príkladov nižšie na tabuľu či flipchart, aby ste predviedli, čo máte na mysli a čo to znamená.

Dajte triede jednu alebo dve minúty na brainstorming.

Príklady slov a fráz:

- Vzmuž sa
- Hádzat'/behať ako dievča
- Panovačný

³⁵ Outside the box. A whole-school approach to promoting gender equality and tackling sexism and sexual harassment Equalytech 2019 s. 71 <https://www.dropbox.com/s/3n4hbd6niqqi8za/EqualTeach-%20Outside%20The%20Box.pdf?dl=0>

- Chlapci zostanú chlapcami
- Hysterka
- Žena karieristka
- Ženy by mali poslúchať
- Chlapci nepotrebujú pomoc
- Dievčatá by mali byť pekné
- Chlapci by mali excelovať v športe
- Dievčatá nemusia vedieť matematiku.

Spojte triedu a pridajte vhodné príklady na tabuľu. Vyberte jeden príklad a nakreslite kruh okolo neho. Vysvetlite, že na účely tejto aktivity si teraz trieda musí predstaviť, že vybrané slovo alebo fráza je vajce. V ňom sú skryté stereotypné predstavy o tom, ako by sa chlapci a dievčatá mali správať. Cez odpovede na sériu jednoduchých otázok trieda spoločne rozbije pomyselné vajíčko a odhalí rodové stereotypy, ukrývajúce sa vo vnútri.

Zamerajte sa na vami zvolené slovo alebo frázu a prejdite si nasledujúce otázky (v tomto poradí) s triedou:

V akej situácii môže byť táto fráza použitá?

Je táto fráza pozitívna alebo negatívna? Chváli alebo odsudzuje osobu, na ktorú je zameraná?

Môžeme to prepísať vlastnými slovami?

Čo to hovorí o chlapcoch a dievčatách vo všeobecnosti?

Aké rodové stereotypy, presvedčenia o tom, akí by mali byť chlapci a aké dievčatá, skrýva?

Ak by bola preberaná fráza „vzmuž sa“, odpovede na vyššie uvedené otázky by mohli vyzerať takto:

„Vzmuž sa“ by sa dalo povedať chlapcovi, ktorý je viditeľne rozrušený.

Tvrdenie hovorí, že odsudzuje skutočnosť, že chlapec je viditeľne rozrušený.

„Nesmieš sa rozrušiť, obávať, mať strach — si chlapec!“

Chlapci majú byť silní. Byť silný znamená necítiť (alebo aspoň neukazovať) emócie ako smútok, strach.

„Chlapci sú silní, nebojácni a bez emócií.“ A ako zvyčajne prichádzajú protikladné rodové stereotypy môžeme usúdiť, že „dievčatá sú emocionálne, a preto slabé“.

Napište stereotypy na tabuľu. Pomocou pracovného listu „Praskanie vajíčok“ na obrázku nižšie by teraz mladí ľudia mali zopakovať toto cvičenie s ďalšími dvoma príkladmi podľa vlastného výberu. Po piatich minútach napíšte na tabuľu príklady viacerých stereotypov, ktoré mladí ľudia objavili.

Uľahčite diskusiu o vplyve stereotypov:

K akým škodám môžu stereotypy viesť?

Ako by sa niekto, kto je považovaný za „slabého“ alebo „pasívneho“ cítil?

(Prípadne, ak máte dlhšie lekciiu, spárujte túto aktivitu so „Snehovou guľou“).

Na záver objasnite, že jedným zo spôsobov, ako môžeme napadnúť stereotypy a vyhnúť sa škodám, ku ktorým môžu viesť, je kritické premýšľanie o každodennom jazyku, ktorý používame. Aké by boli vhodné reakcie?

Kľúčové body učenia:

- Každodenný jazyk môže podporovať nespravodlivé, stereotypné predstavy o chlapcoch a dievčatách.
- Mali by sme si dvakrát rozmyslieť, ako spolu hovoríme, a dbať na to, aby sme si zapamätali, že rodové stereotypy môžu mať na ľudí škodlivý vplyv.

Adaptácia, doplňujúce informácie:

Ak chcete vykonať aktivitu relevantnejšie pre staršie publikum, poskytnite mladým ľuďom flipcharty, na ktorých môžu brainstormovať rodovo špecifické urážky, komplimenty a prejavy náklonnosti (ako aj rodovo špecifické každodenné komentáre). Vytvorte bezpečný priestor na začiatku aktivity zdôraznením, že urážlivé slová a frázy budú v tejto lekcii povolené len na účely diskusie. Nikto nemá povolenie nasmerovať urážlivé výroky na člena či členku triedy. Zdôraznite tiež, že táto činnosť nie je navrhnutá tak, aby sme zistili, kto môže napísať tú najurážlivejšiu vec. Vhodné sú len návrhy, ktoré vychádzajú z vlastnej skúsenosti.

Ďalšie príklady sexizmu a čo robiť:

61

Doplňujúce príklady sexizmu a ako ho možno zastaviť³⁶:

- povedať niekomu, aby bol viac dáma;
- súdiť niekoho za to, že nezapadá do stereotypov ženskosti napríklad tým, že je starostlivý alebo submisívny;
- robiť nevhodné komentáre o výzore niekoho iného;
- hovoriť s niekým na základe predpokladov o jeho pohlaví;
- zapojenie sa do nechcenej sexuálnej pozornosti alebo dotykov;
- ospravedlňovanie sexistického správania výrokom „chlapci budú chlapcami“.

Sexistické poznámky a vtipy

Napríklad:

*„Uisti sa, že si na stretnutie s týmto klientom oblečieš svoj krátky top!“
„Nebudeš chcieť pracovať na tom stroji...môžeš si zlomiť necht!“
„Musíš jej dať vedieť, kto tu nosí nohavice!“*

³⁶ <https://www.medicalnewstoday.com/articles/types-of-sexism>

Znehodnocovanie názorov alebo hlasu žien

To zahŕňa mužov, ktorí ženy prerušujú alebo sa o nich rozprávajú, muži prehane vysvetľujú veci, akoby ženy o problematike nevedeli („mansplaining“) a ženy majú pocit, že ich názory nie sú vypočuté ani podporované, kým ich muž znovu nevysloví.

Napríklad:

Dodávateľ povedal: „Môžem hovoriť s manažérom, láska?“, s odkazom na muža za mnou. V skutočnosti som bola manažérkou.

„Ak naozaj chcem prísť s nápadom, informujem svojho mužského kolegu, aby ho navrhol na stretnutí. Nepáči sa mi to, ale je to prostriedok na dosiahnutie cieľa.“

Rodové stereotypy

To zahŕňa vytváranie predpokladov o vhodnosti pre roly a úlohy na základe pohlavia.

Napríklad:

„Ako jediná žena na stretnutí cez obed som sledovala, ako muži čakajú, kým odoberiem igelit zo sendvičov a urobím zápisnicu.“

„Nezapojíme vás do tej časti projektu... na ženu je príliš veľa ťažkých bremien.“

62

Zaujatie fyzickým vzhľadom

To zahŕňa komentáre týkajúce sa tvaru tela, veľkosti, fyzických charakteristík alebo obliekania nad zručnosťami a kompetenciami. Táto forma každodenného sexismu trápi najmä ženy s verejným profilom alebo ženy v médiách.

Napríklad:

„V tej prezentácii som ju nemohol brať vážne - videl si, čo mala na sebe?“

Predpoklady, že starostlivosť a kariéra sa nemiešajú

Tieto predpoklady v prípade rodičovstva ovplyvňujú ženy aj mužov. Ženy môžu byť vystavené komentárom, ktoré naznačujú zlé rodičovstvo, ak majú uprednostňovať prácu pred rodinou alebo môže byť kvôli flexibilitě spochybnené ich rozhodnutie pracovať. Iné ženy tiež môžu zistiť, že sa od nich očakáva vysvetlenie, prečo nemajú deti. Medzitým sa muži môžu cítiť odradení (alebo dokonca odopretí) od prístupu k flexibilnej práci na základe predpokladu, že starostlivosť o rodinu je „ženskou úlohou“.

Napríklad:

„Keď som otehotnela s druhým dieťaťom, povedali mi, že je to koniec mojej kariéry.“

„Keď som povedal, že chcem odísť po deti, spýtali sa ma, prečo to nemôže urobiť moja žena.“

Nezaslúžené rodové označovanie

To sa môže prejavovať tak, že ženy sú opísané ako „príliš panovačné“ alebo príliš „emocionálne“ alebo „milé“ alebo „nedostatočne asertívne“. Mužom to môže byť povedané, že sú „príliš mäkkí“.

Napríklad

„Povedali mi, že sa potrebujem zagresívniť.“

Čo robiť:

- Nepotvrďujte humor, ktorý je explicitne alebo implicitne sexistický alebo urážlivý smiechom, mlčaním alebo ospravedlňovaním. Reagujte na to napríklad: „Čo si myslel tým komentárom?“
- Ak premeškáte okamih, kedy to poviete, vráťte sa k tomu – uistite sa, že vtipkár aj tí, ktorí to počuli, sú si vedomí vášho postoja.
- Zabezpečte rovnaký podiel hlasu žien aj mužov na stretnutiach, ktoré vediete alebo sa ich zúčastňujete.
- Pred ukončením schôdze alebo bodu programu sa uistite, že každý dostal možnosť vyjadriť sa alebo príspeť.
- Zabezpečte, aby boli uznané všetky príspevky/prispievatelia do diskusie alebo iniciatívy – okrem tých najvyšších alebo najhlasnejších.
- Spochybujte predpoklady o type práce, najmä fyzickej, ktorú muži a ženy môžu a nemôžu vykonávať.
- Buďte ostražití pri predstavovaní žien, napríklad ako rečníčiek alebo na stretnutiach, kde komentáre o vzhľade môžu podkopať dôveryhodnosť.
- Skontrolujte, či robíte predpoklady alebo rozhodnutia pre ženy alebo mužov pokiaľ ide o to, ako si cenia alebo uprednostňujú svoju kariéru.
- Rozpoznať, kde sa používajú rodové stereotypy na hodnotenie výkonu alebo vodcovských schopností.
- Zmeňte rámec diskusie vždy, keď je zamestnanec alebo kandidát hodnotený ako „príliš“ – „príliš panovačný“, „príliš mäkký“ alebo „príliš emocionálny“.



Boj so snehovou guľou³⁷

Vek: od 11 - 16 rokov

Požadovaný čas: 30 minút

Ciele:

- Identifikovať a preskúmať príklady sexizmu
- Zvážiť, čo by sa dalo urobiť, aby sa zabránilo sexizmu

Témy:

- Pozitívna kampaň
- Pochopenie sexizmu
- Vplyv stereotypov

Inštrukcia k aktivite:

Dajte každému mladému človeku hárok papiera A4 a požiadajte ho, aby napísal zážitok so sexizmom, ktoré buď zažili, videli alebo počuli v správach. Modelujte aktivitu zdieľaním príkladov skúseností, ktoré sa stali vám, niekomu, komu ste bol svedkom alebo ste si toho vedomí.

64

Vysvetlite triede, že na papier nemusia písať svoje meno a že nikto nebude vedieť, kto čo napísal. Keď každý napíše príklad, povedzte mladým ľuďom, aby svoj kúsok schmatli a vytvorili z papiera guľu. So svojimi „snehovými guľami“ sa teraz mladí ľudia môžu guľovať. Účastníci a účastníčky môžu hádzať snehové guľe po miestnosti, kým nebudú požiadaní, aby prestali. Keď sú mladí ľudia požiadaní, aby zastavili, mali by zdvihnúť snehovú v ich blízkosti guľu a pozrieť sa, čo je na nej napísané.

Povedzte mladým ľuďom, aby si predstavili, ako by sa cítili, keby sa skúsenosť opísaná na ich snehovej guľi stala im. Mladí ľudia by si mali napísať svoje myšlienky na nový list. Keď všetci dokončia, povedzte triede, aby si ešte raz hádzali snehové guľe. Po tomto guľovaní by si študenti a študentky mali zdvihnúť novú „snehovú guľu“, prečítať si, čo je na nej napísané, a odpovedať na otázku, čo si myslia, že by sa malo stať ďalej. Keď všetci skončia, trieda by mala usporiadať ďalšiu snehovú guľovačku. Po tomto poslednom guľovaní by mali študenti a študentky opäť zdvihnúť snehovú guľu. Mladí ľudia by sa teraz mali rozdeliť do skupín a inštruujte ich, aby si vybrali jednu skúsenosť, o ktorej budú diskutovať. Každá skupina by sa mala zamyslieť nad otázkou: čo mohlo zabrániť tomuto scenáru? (Alebo, čo by pomohlo urobiť, aby sme zastavili takéto sexistické incidenty v práci či v škole?)

Dokončíte aktivitu vedením rozhovoru pomocou klúčových otázok uvedených nižšie s cieľom zastavenia sexizmu a pozitívnej kampane.

Klúčové otázky:

- *Čo by sme mohli urobiť, aby sme zastavili sexizmus v našej škole, na pracovisku?*
- *Čo sa nám na týchto nápadoch páči?*
- *Čo by mohlo tieto nápady zlepšiť?*
- *Aké sú tu podľa vás príčiny sexizmu?*
- *Riešia naše nápady tieto príčiny?*

Použite príklady z predchádzajúcich aktivít.

3.6 Cvičenia, aktivity na tému: Sexuálne obťažovanie



Definovanie sexuálneho obťažovania³⁸

Vek: od 11 rokov

Potrebný čas: 45 minút

Ciele

- Pochopiť, čo znamená sexuálne obťažovanie
- Pochopiť vzťah medzi sexuálnym obťažovaním a sexuálnym útokom/násilím

Témy

- Sexuálne obťažovanie

Online zdroje: Pracovný list s príkladmi, diagram pyramídy nenávisťi

Inštrukcia k aktivite:

Sumarizácia: Sexuálne obťažovanie sa deje na všetkých typoch pracovísk ako aj v školách, armáde alebo dokonca pri prenajímaní bytu. Obete, osoby, ktoré zažili sexuálne obťažovanie, môžu byť každej rasy, rodu, veku, triedy a stupňa vzdelania. Sexuálne obťažovanie je citlivá téma, ktorú mnohé ženy a niektorí muži zažili. Môže zanechať v ľuďoch rôzne emócie vrátane zraniteľnosti, nedostatku dôvery, hnevu, strachu, alebo frustrácie z toho, že im bolo ublížené.

66

Vysvetlite tému dnešného cvičenia: mladí ľudia sa budú snažiť vypracovať definíciu sexuálneho obťažovania. Aby to bolo možné dosiahnuť, mladí ľudia zoradia rôzne druhy nežiaduceho správania na stupnici od jeden do desať, pričom desať znamená „najhoršie“ a jeden „najmenej zlé“.

Rozdeľte mladých ľudí do malých diskusných skupín a každej skupine dajte kópiu Pracovný list s príkladmi. Požiadajte skupiny, aby ku každému príkladu priradili číslo od jeden do desať podľa inštrukcie vyššie. V prípade potreby pridajte príklady, ktoré sú pre triedu obzvlášť dôležité. Nakreslite stupnicu od jeden do desať na tabuli, kým mladí ľudia diskutujú. Spojte mladých ľudí a zbierajte ich nápady. Opýtajte sa ich, prečo hodnotili niektoré príklady ako horšie a prečo dali každému príkladu dané hodnotenie. Skúste zistiť, či medzi skupinami existovali nejaké zásadné nezhody. Vyplňte stupnicu od jeden do desať na tabuli s niekoľkými príkladmi, aby ste vytvorili všeobecné poradie príkladov v triede.

Opýtajte sa triedy, kde na škále by zaradili hranicu sexuálneho obťažovania. Pri akom čísle sa nežiaduce správanie stáva sexuálnym obťažovaním?

38 Outside the box. A whole-school approach to promoting gender equality and tackling sexism and sexual harassment Equalitytech 2019 s. 86 <https://www.dropbox.com/s/3n4hbd6n1qg18za/EqualTeach-%20Outside%20The%20Box.pdf?dl=0>
THE PINK TO GREEN TOOLKIT: HOW TO IDENTIFY, ADDRESS, AND PREVENT SEXUAL HARASSMENT <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/12/P2G-Tool-51-FINAL-020315-MR.pdf>

Ďalšie otázky zo strany lektora, či lektorky:

Uvedte príklady okolo jedného a druhého pólu, ktoré obsahujú sexuálne obťažovanie? Uvádžajú sa príklady v strede? Čo robí niečo sexuálnym obťažovaním?

Požiadajte študentov a študentky, aby vysvetlili svoje úvahy a pokúsili sa odstrániť rozdiely v názoroch medzi triedou. Ak sa mladí ľudia rozhodnú, že situácia závisí od konkrétnych faktorov, opýtajte sa, aké faktory majú na mysli. Vytvorte priemerný pohľad triedy (možno podľa hlasovania) a zvýraznite toto číslo na stupnici na tabuli.

Ukážte triede, že existuje oficiálna zákonná definícia sexuálneho obťažovania a čo všetko, aké správanie na hárku príkladov predstavuje sexuálne obťažovanie podľa tejto definície.

Sexuálne obťažovanie je „neželané správanie sexuálnej povahy“. Sexuálne obťažovanie pravdepodobne naruší dôstojnosť osoby a/alebo môže spôsobiť, že sa osoba bude cítiť zastrašovaná alebo ponížená. Môže sa vyskytnúť online alebo offline medzi ľuďmi akéhokoľvek veku alebo pohlavia.

Vráťte sa k relevantným bodom diskusie pri objasňovaní zákonnej definície sexuálneho obťažovania.

67

Dajte triede vedieť, že je dôležité, aby pochopili aj druhý pojem: sexuálne napadnutie/násilie. Niektoré zo správania na hárku sú príkladmi, ktoré predstavujú sexuálne napadnutie – sexuálne násilie.

Ukážte triede diagram „pyramídy nenávisťi“. Opýtajte sa mladých ľudí, čo si myslia, že sa schéma snaží povedať o vzťahu medzi menej závažným nežiaducim správaním a závažnejšími trestnými činmi sexuálnej povahy. Súhlaste s tým, že pyramída naznačuje, že správanie predstavujúce sexuálne obťažovanie dáva základ pre horšie druhy správania. Ak je aj v úvodzovkách miernejšie sexuálne obťažovanie normalizované, je pravdepodobnejšie, že dôjde k sexuálnemu napadnutiu.

Uzatvorte diskusiu tým, že požiadate triedu, aby zmenila poradie príkladov správania na vzorovom hárku, ale tentoraz v tvare pyramídy. Ktoré správanie by išlo na spodok pyramídy, ktoré by bolo v strede a ktoré hore? Na záver sa uistite, že mladí ľudia rozumejú tomu, kde môžu nájsť pomoc v prípadoch sexuálneho obťažovania alebo sexuálneho napadnutia v ich špecifickom prostredí.

Handout 1

Príklady:

- Dotýkanie sa niekoho intímnych partií
- Potáhanie za podprsenku
- Kreslenie sexuálne podfarbených obrázkov a ich ukazovanie
- Rozprávanie sexuálne ladených vtipov
- Šírenie klebiet o sexuálnom správaní človeka
- Nazývanie iných študentov a študentiek menami so sexuálnou narážkou
- Posielane sexuálnych správ
- Neželané bozkávanie
- Znásilnenie

Fyzické sexuálne obťažovanie: útok, bránenie alebo blokovanie pohybu, nevhodné dotýkanie sa osoby alebo jej oblečenia, bozkávanie, objímanie, potľapkanie, hladkanie.

68

Verbálne sexuálne obťažovanie: komentovanie oblečenia, osobného správania alebo tela osoby; sexuálne alebo sexuálne založené vtipy; žiadosti o sexuálne služby alebo opakované pozývanie osoby von, sexuálne narážky, šírenie fám o osobe, o jej osobnom a sexuálnom živote, vyhrážanie sa niekomu.

Použite príklady

Vizuálne sexuálne obťažovanie: graffiti, plagáty, kresby, obrázky, šetriče obrazovky alebo e-mailu sexuálnej povahy.

Handout 2 Pyramída nenávisti



Na mojom názore záleží, skúmanie mýtov a faktov o sexuálnom obťažovaní a názorov študentov a študentiek³⁹



Vek: od 12 rokov
Čas: 60 minút

Ciele:

Analyzujte osobné postoje k otázkam sexuálneho obťažovania. Zlepšite schopnosť argumentovania na podporu názorov. Vzdelávať študentov a študentky o faktoch a mýtoch sexuálneho obťažovania.

- Zákonná definícia sexuálneho obťažovania, právny prehľad
- Rozpoznať a definovať rôzne formy sexuálneho obťažovania
- Vysvetliť prečo je sexuálne obťažovanie problém na pracovisku
- Identifikovať kto je poškodená/ný sexuálnym obťažovaním
- Popísať úlohu zamestnávateľa, odborov, inšpektorátov práce a pracovníkov a pracovníčok pri prevencii a riešení sexuálneho obťažovania
- Demonštrovať kroky, ktoré treba urobiť, ak sme svedkom či svedkyňou sexuálneho obťažovania alebo zažívame sexuálne obťažovanie

69

Témy:

Študenti a študentky počúvajú a zvažujú všetky uhly pohľadu. Vypracovanie stratégie na zastavenie sexuálneho obťažovania.

Handouty: „Pracovný list“

Inštrukcia k aktivite:

Toto je dotazník, ktorý skúma názory a znalosti študentov a študentiek o sexuálnom obťažovaní. Nechajte študentov a študentky vyplniť pracovný list. Po dokončení ich rozdeľte do malých skupín, aby prediskutovali svoje odpovede. Spojte triedu a prejdite si pracovný list. Opýtajte sa študentov a študentiek na názory a obavy týkajúce sa pracovného listu.

POSTUP:

1. Rozdajte žiakom pracovný list. Pripomeňte im, aby pracovali potichu.
2. Keď skončia, rozdeľte ich do malých skupín, aby prediskutovali svoje odpovede na otázky.
3. Požiadajte študentov a študentky, aby počas diskusie zvažili nasledujúce otázky:

Pokúsil sa vás niekto z vašej skupiny počas diskusie presvedčiť, aby ste zmenili svoju odpoveď?

39 Gender Equity Activities Alaska department s. 14 https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender_equity.pdf

Ako sa vaše odpovede líšili od ostatných študentov a študentiek vo vašej skupine?

Na ktoré otázky odpovedala vaša skupina rovnako?

Prekvapilo vás počas skupinovej diskusie niečo, čo povedal iný študent či študentka?

4. Keď sa stretnú malé skupiny, dajte triedu opäť dokopy a prečítajte si dotazník, aby ste podnietili väčšiu diskusiu. Umožnite študentom a študentkám dospieť k vlastným záverom neustálym spochybňovaním dôvodov ich presvedčenia.

5. Využite túto príležitosť na zadanie úlohy. Nechajte študentov a študentky napísať, čo sa naučili o sexuálnom obťažovaní, ako účastníci a účastníčky v ich malých skupinách a v triede ako celku. Bolo povedané niečo, čo ich prinútilo zmeniť spôsob myslenia smerom k sexuálnemu obťažovaniu?

„PRACOVNÝ LIST“ Sexuálne obťažovanie

Pokyny: Prečítajte si nasledujúce tvrdenia a zakrúžkujte odpoveď, ktorá najlepšie podporuje váš názor.

1. *Dievčatá sexuálne obťažujú dievčatá a chlapci sexuálne obťažujú chlapcov.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

2. *Aj keď sa im to nepáči, priatelia dovoľia, aby sa ich priateľom stalo sexuálne obťažovanie.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

3. *Učitelia a učiteľky a pracovníci na pracovisku ignorujú sexuálne obťažovanie a nechávajú ho pokračovať v škole, aj na pracovisku.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

4. *Dievčatá, ktoré sa obliekajú do sexi oblečenia, si koledujú o pozornosť a obťažovanie.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

5. *Flirtovanie je sexuálne obťažovanie.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

6. *K sexuálnemu obťažovaniu nedochádza doma.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

7. *Sexuálnemu obťažovaniu sa dá predísť.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím
8. *Študentka či študent ktorá/ý podá oficiálnu sťažnosť na obťažovateľa, by mala/mal počítať s tým, že sa jej/mu budú posmievat', že je žalobaba.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

9. *Mladšie deti nie sú schopné sexuálneho obťažovania.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

10. *Ženy sexuálne obťažujú mužov a dostanú sa z toho ľahšie ako muži, ktorí sexuálne obťažujú ženy.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

11. *Chlapcov nemožno sexuálne obťažovať.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

12. *Vo väčšine prípadov sexuálneho obťažovania muži obťažujú ženy.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

13. *Urážlivé graffiti na stene záchoda nie je sexuálne obťažovanie.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

14. *Malé deti vo veku päť alebo šesť rokov môžu byť obťažovateľmi.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

15. *Nahlásenie sexuálneho obťažovania má pozitívne výsledky.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

16. *Každé obťažovanie je úmyselné.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

17. *Obťažovanie môže niekomu lichotiť.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím

18. *Sexuálne obťažovanie je súčasťou života.*

úplne súhlasím súhlasím nesúhlasím úplne nesúhlasím



Vzťahy moci na pracovisku⁴⁰

Vek: 14 a viac rokov

Čas: 15 minút

Ciele: Po dokončení tohto cvičenia budú študenti a študentky schopní identifikovať dynamiku vzťahov na pracovisku, ktoré môže sťažiť podávanie sťažností na sexuálne obťažovanie.

Témy: sexuálne obťažovanie.

Handouty, materiály:

Pracovný list – Identifikujte silu v tomto vzťahu

Pracovný list – Identifikácia vašej sily

Flipchartový papier

Značky

Inštrukcia k aktivite:

Na papier nakreslite tabuľku, ako je tá na ďalšej strane. Diskutujte vzťah medzi obťažovateľom a osobou, ktorá zažila sexuálne obťažovanie v týchto vzťahoch: šéf/šéfka a zamestnankyňa/zamestnanec; spolupracovník a spolupracovníčka; zákazník a zamestnanec/zamestnankyňa.

72

Aké aspekty vzťahu môžu vytvárať nerovnováhu síl, aby sa osoba, ktorá je obťažovaná cítila zraniteľná a možno je menej pravdepodobné, že ohlásí prípad obťažovania? Zaznamenajte nápady študentov a študentiek do tabuľky. Použite tabuľku, identifikujte silu v tomto vzťahu, ako pomôcku. Identifikujte moc v týchto vzťahoch, potencionálne strach a prekážky pri hlásení sexuálneho obťažovania.

Po tejto diskusii rozdajte Handout č. 2 – „Identifikácia vašej sily“, a diskutujte o moci študentov a študentiek konfrontovať a nahlasovať sexuálne obťažovanie.

Handout 2 - Identifikácia mojej moci

Máte moc/silu, pretože:

Zákon je na vašej strane. Máte právo pracovať v prostredí bez obťažovania.

Máte právo sťažovať sa zamestnávateľovi na obťažovanie. Zákon vyžaduje, aby spoločnosť konala na základe vašej sťažnosti.

Neoprávnený postih je nezákonný.

Môžete podať sťažnosť na štátne alebo miestne orgány, ako inšpektorát práce, školskú inšpekciu alebo na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré sťažnosť prešetrí a v prípade potreby prijme opatrenia a poskytuje aj zastupovanie zadarmo.

40 TEENS TAKE ON SEXUAL HARASSMENT Study Guide https://youngworkers.org/wp-content/uploads/2014/03/teachingactivity_teenstakeonsexualharassment.pdf

Handout 1 - Identifikujte silu v tomto vzťahu

Obťažovateľ/ka	Osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie
Šéf/Šéfka	Zamestnankyňa/zamestnanec
Spolupracovník	Spolupracovníčka
Zákazník/zákazníčka	Zamestnanec/zamestnankyňa

Príklad Identifikovania moci v jednotlivých vzťahoch

Obťažovateľ/ka.

- Môže byť v pozícii autority.
- Môže používať zastrašovanie.

Osoba, ktorá zažíva obťažovanie

- Môže mať strach, že sexuálne obťažovanie je jeho/jej chyba.
- Pri obťažovaní osôb rovnakého pohlavia sa môže obávať, že ho ostatní budú považovať za geja.
- Môže sa báť byť označený ako problémová.
- Môže sa cítiť vystrašene, izolovane, bezmocne.
- Môže sa báť, že mu/jej neuveria.

Šéf/šéfka

- Kontroluje pracovné podmienky.
- Môže hroziť nižšími mzdami, dávať menej hodín, zlé pracovné zaradenie resp. slabé hodnotenie výkonu.
- Môže hroziť prepustením alebo skutočným prepustením zamestnanca/zamestnankyne.

74

Zamestnanec/zamestnankyňa

- Môže sa báť neoprávneného postihu za to, že sa postavila proti sexuálnemu obťažovaniu.

Spolupracovník/čka obťažovateľ.

- Môže byť obľúbeným zamestnancom.
- Môže zastrašiť alebo zosmiešniť obeť.
- Spolupracovník/čka, ktorá zažíva obťažovanie
- Môže sa cítiť odmietnutý spolupracovníkmi.
- Môže mať obavy o zapadnutie a/alebo o popularitu.
- Môže cítiť tlak zo strany spolupracovníkov.
- Môže byť znepokojená tým, že bude označená za pôvodcu problémov.
- Môže sa obávať, že spolupracovníci si budú myslieť, že reaguje prehnane.
- Môže sa cítiť izolovane.

Zákazník/zákazníčka.

- Prináša peniaze do podnikania.
- „Zákazník má vždy pravdu.“

Zamestnanec/zamestnankyňa.

- Cíti, že musí slúžiť zákazníkovi alebo musí udržať zákazníka šťastným.
- Môže sa obávať straty peňazí (napríklad prostredníctvom prepitného), ak zákazník nie je spokojný.

Definovanie:

Obťažovateľ/ka, osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie, spojenec/svedok

Obťažovateľ/ka

Osoba, muž alebo žena, ktorá podrobuje spolupracovníka alebo zamestnanca akémukoľvek druhu neželaného správania na základe ich chránenej kategórie, v tomto prípade pohlavia/rodu.

Osoba, ktorá zažíva sexuálne obťažovanie.

Osoba, ktorá bola vystavená nevíťanému správaniu na základe jej pohlavia zo strany šéfa/šéfky, spolupracovníka/čky a/alebo osoby, ktorá nie je zamestnancom/kyňou.

Spojenec/svedok/svedkyňa

Niekoľko, kto je schopný pomôcť/podporiť obeť, niekto, komu môže osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie dôverovať. Spojenec môže poskytnúť emocionálnu podporu a môže pomôcť osobe podniknúť správne kroky na riešenie sexuálneho obťažovania. Spojenec môže byť priateľ/ka, člen rodiny, spolupracovníčka, učiteľ, poradkyňa atď.

Svedok/svedkyňa.

Každý, kto vidí alebo počuje sexuálne obťažovanie alebo reakciu obeť obťažovania.

75

Neoprávnený postih

Pomstiť sa niekomu. Pokusy zastrašiť alebo potrestať niekoho, kto hovorí o diskriminácii na pracovisku. Nadriadený skráti pracovníkovi hodiny, presunie pracovníčku/ka do inej organizačnej zložky, prepustí pracovníka/pracovníčku alebo prepustí spojenca či svedka/svedkyňu, pretože pomohli obeť obťažovania. Neoprávnený postih je nezákonný.



Nahlásenie sexuálneho obťažovania ⁴¹

Vek: 13 a viac rokov

Čas: 15 minút

Ciele:

Po dokončení tejto aktivity študenti a študentky pochopia, ako dokumentovať prípady sexuálneho obťažovania.

Téma: Riešenie sexuálneho obťažovania, pomoc

Handouty:

Pracovný list – Nahlásenie sexuálneho obťažovania

Pero alebo ceruzka

Inštrukcia k aktivite:

Rozdajte študentom a študentkám pracovný list Nahlásenie sexuálneho obťažovania. Prezrite si s nimi text a uistite sa, že zdôrazníte dôležitosť dokumentovania sexuálneho obťažovania na pracovisku. Pripomeňte študentom a študentkám, aby zahrnuli všetky potrebné informácie do dokumentovania prípadu sexuálneho obťažovania. Vždy je dôležité zdokumentovať sexuálne obťažovanie. Napíšte koho sa týka obťažovanie, kto obťažoval, kedy, kde a ako došlo k sexuálnemu obťažovaniu. Mali by ste si tiež zapísať, čo vo vás v tom čase vyvolalo obťažovanie, ako to ovplyvnilo vaše pracovné prostredie, či tam boli svedkovia a ak áno, spomenúť ich mená a či ste nahlásili obťažovanie niekomu inému. Ak vám obťažovateľ dal darčeky, pohľadnice alebo e-maily, uložte si ich a ukážte príslušným spojencom a orgánom.

Vzor zápisov v denníku

1. júna: Nemôžem uveriť tomu, čo sa mi dnes stalo u mňa na stáži. Pán Kováč ma požiadal, aby som urobila nejaké spisy. Keď som išla po papiere, podal mi zložku. Na tom nie je nič nezvyčajné. Ale keď som otvorila priečnik návrhu bol obrázok nahej ženy. To vyzeralo, že to bolo priamo z porno časopisu alebo čo. Nemohla som tomu uveriť, tak som to ukázala Lenke a Štefánii. Aj ony boli znechutené, ale Štefánia si pomyslela, že on sa len pomýlil. Áno, určite. Ako môže niekto omylom vložiť pornografiu do pracovného súboru? Každopádne mi povedala, že sa mám na to opýtať pána Kováča. Keď som ukázala obrázok pánovi Kováčovi, ani sa nezdal prekvapený. Dal trápne ospravedlnenie, „ospravedlňujem sa, ale nekupoval som to.“

3. júna: Neuveriteľné! Stalo sa to znova! Bola som v kancelárii pána Kováča a pozrela som sa na obrazovku svojho počítača. V úplnom zobrazení bol pornografický obrázok. To sa nedalo nevnímať si. Myslím, že chce, aby to študenti a študentky na stáži našli. Zavolala som Janu a videla to tiež. Povedal som o tom aj Silvii na obede. Ona si myslí, že je treba ísť za manažérom. Nemyslím si, že by to niečo zmenilo. Bude pravdepodobne klamať a povie, že to nebolo jeho alebo čo. Čo mám robiť?

4. júna: Rozhodla som sa ísť dnes za pani Šmídovou, okresnou manažérkou, aby som nahlásila pornografiu. Naozaj som sa bála ísť dnu. Keď som tam prišla, bola naozaj zaneprázdnená a nevenovala mi takmer žiadnu pozornosť. Mala som pocit, ako keby ma prehliadala. Keď som opisala, čo som videla a spýtala sa, kto to urobil, tvárila sa úplne šokovane, že bol to pán Kováč. Na popoludnie však zorganizovala stretnutie. Išla som späť do kancelárie okolo 2:00 a keď som tam prišla, počula som manažéra a p. Kováča, ako sa vo vnútri smeje. Nezдалo sa mi to správne. Keď som vysvetlila problém, p. Kováč skutočne priznal, že pornografia bola jeho. Skoro som mala pocit, že to ide správnou cestou. Ale potom pani Šmídová povedala, že je to osobný problém a je príliš zaneprázdnená, aby tým strácala čas. Vedela som, že to neprinesie nič dobré. Teraz čo?

77

KONTROLNÝ ZOZNAM PRE KONTROLA ZÁZNAMU V DENNÍKU

- Napísali ste, kto bol zapojený, kedy, kde a ako došlo k obťažovaniu?
- Napísali ste si, aké pocity vo vás vyvolalo obťažovanie a ako ovplyvnilo vašu prácu?
- Zaznamenali ste mená svedkov a svedkýň, ak existujú? Čoho boli svedkami?
- Nahlásili ste obťažovanie? Čo ste povedali a komu ste to povedali?

Čo by ste mali robiť, ak si myslíte, že ste obetou sexuálneho obťažovania na pracovisku?

Ženy a muži sa často obávajú nahlásiť sexuálne obťažovanie v práci. Je však dôležité si uvedomiť, že sexuálne obťažovanie je často o moci. Preto, ak nehovoríte o sexuálnom obťažovateli, bude to robiť aj naďalej a môže dokonca zvýšiť svoje nevhodné správanie. Ak sa domnievate, že ste v práci sexuálne obťažovaní, môžete podniknúť niekoľko krokov:

- 1. Zdokumentujte AKÉKOLVEK SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE.**
- 2. Zbierajte a uložte dôkazy.** Ak napríklad obťažovateľ posielal textové správy, e-maily alebo poznámky, ponechajte si kópie a/alebo ich neodstraňujte.
- 3. NAHLÁSTE SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE V PRÁCI.** Je dôležité nahlásiť sexuálne obťažovanie správnej osobe v práci; mal by to byť manažment na oddelení ľudských zdrojov. Okrem ústneho nahlásenia obťažovania ho treba nahlásiť aj písomne.

Čo má obsahovať sťažnosť....

Pred podaním žaloby súdy zvyčajne vyžadujú, aby zamestnávateľ dostal príležitosť napraviť situáciu. Keď však spoločnosť dostane upozornenie, bude niest zodpovednosť, ak obťažovateľa nezastaví.

4. PODAJTE SŤAŽNOSŤ na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Ak ste nahlásili obťažovanie v práci a zamestnávateľ ho nezastavil, budete musieť podať hlásenie SNSLP alebo inšpektorátu práce.

5. NÁJDITE SI právne poradenstvo. Ak sa obťažovanie nezastaví alebo dôjde k odвете, pretože ste obťažovanie nahlásili, možno je čas nájsť a poradiť sa s právnikom, ktorý sa špecializuje na sexuálne obťažovanie. Sú aj poradne napríklad Toto je rovnosť, či rôzne mimovládne organizácie.

6. Zvážiť odchod, ak už pozorujete následky na Vašom zdraví. Ak spoločnosť nebude robiť nič a vy sa necítite bezpečne, možno je čas odísť a hľadať si novú prácu. Stále môžete pokračovať so sťažnosťou.



Scenáre⁴²

Vek: od 16 rokov

Čas: 20 minút

Ciele:

Analýzou scenárov budú študenti a študentky schopní identifikovať rôzne druhy sexuálneho obťažovania; identifikovať obťažovateľa, osobu, ktorá je obťažovaná, svedkov/svedkyne, a spojencov v každom scenári; a identifikovať kroky, ktoré je potrebné vykonať na nahlásenie sexuálneho obťažovania na pracovisku.

Handouty:

Pracovný list - Scenáre

Inštrukcia k aktivite:

Rozdelte svoju triedu do skupín. Priradte každej skupine scenár. Študenti a študentky v skupinách majú mať 5 minút na výber rolí a na precvičenie scenára. Každá skupina potom vystúpi so scenárom pred triedu a trieda identifikuje typy sexuálnych obťažovaní, ktoré pozorujú, identifikujú obťažovateľa (obťažovateľov), osoby, ktoré zažili obťažovanie, spojencia (spojencov) a svedkov tzv. bystenderov. Trieda tiež rozhodne o správnych, ako krokoch riešiť obťažovanie.

SCENÁR Č. 1

Mária má 16 rokov, keď dostane svoju prvú prácu ako pokladníčka v nákupnom centre. Od začiatku si jej spolupracovník Tomáš robí žarty založené na sexe, komentuje jej telo a často ju dráždi len kvôli randeniu. Všetci Máriini spolupracovníci okrem Zuzky ju začnú zosmiešňovať otvorene. Tiež to niekoľko zákazníkov začne komentovať a niektorí ju požiadajú, aby s nimi išla von. Najmä jeden zákazník bol veľmi vytrvalý a neustále ju pozýval na rande, až nakoniec Mária vykrieka na neho: „odíď od tohto pultu a nechaj ma na pokoji!“ jej manažér si toto stretnutie vypočuje a pokarhá ju za „odstrašenie zákazníka“. Navrhuje: „Nemohla by ste byť k týmto chlapom milšia? Možno by si zákazníci kúpili viac vecí, keby ste bola priateľskejšia.“ Manažér ju varuje, že ak sa „nezmení“, podnikne disciplinárne konanie.

Analýza

Všimnite si problémy

Nájdite problémy

Sexuálne obťažovanie, neoprávnený postih

Identifikujte obťažovateľa, obťažovanú osobu, spojencia a svedka

Obťažovateľ: Tom, ďalší spolupracovníci, niektorí zákazníci

Obťažovaná: Mária

Svedkovia: spolupracovníci, zákazníci, Zuzka

Spojenkyňa: možno Zuzka

Kroky, ktoré treba podniknúť:

- Zapište si incident(y).
- Povedz to niekomu inému. Nájdite spojenca, ktorý sa pôjde s vami porozprávať so šéfom.
- Skúste sa porozprávať so šéfom o tom, aké pocity vo vás vyvoláva obťažovanie, ako napr.: „Cítim sa nepríjemne, keď moji kolegovia hovoria o mojom osobnom živote a keď ma zákazníci pozývajú von.“
- Pozrite sa na pravidlá spoločnosti týkajúce sa sexuálneho obťažovania.
- Podajte správu na personálnom oddelení spoločnosti.
- Ak problémy pretrvávajú alebo spoločnosť nepodnikne žiadne kroky, zavolajte Slovenské národné stredisko pre ľudské práva alebo inšpektorát práce.

SCENÁR Č. 2

Gabika, 18, pracuje v miestnej kaviarni. Vilo, vedúci predajne, dáva Gabike každodenné komentáre plné sexuálnych narážok a často jej kladie intímne otázky o jej vzťahu. Mnohokrát tieto komentáre robí tak, že to počujú aj kolegovia. Pri niekoľkých príležitostiach Vilo Gabiku chytil a pobožkal na líce. Väčšinou ju pobožkal za zatvorenými dverami. Gabika je našťavaná a v rozpakoch. Niekedy sa schováva pri umývačke riadu a plače. Gabika nevie, čo má robiť, pretože sa bojí, že by jej mohol Vilo znížiť mzdu alebo ju prepustiť, ak sa bude sťažovať.

80

Analýza:

Všimnite si problémy

Nájdite problémy

Fyzické a verbálne sexuálne obťažovanie

Identifikujte obťažovateľa, obeť, spojenca a okoloidúceho

Obťažovateľ: Vilo, vedúci predajne

Obeť: Gabika

Spojenec: Nie je zrejmý

Svedkovia: Aj keby nikto nevidel Vilo obťažovať Gabiku, možno kolegovia z práce videli jej reakcie na obťažovanie, napríklad keď plakala. Tiež, ak jej priatelia alebo rodina vidia, že sa jej správanie mení, alebo ak hovorí svojich skúsenostiach, možno budú môcť o svedčiť v jej mene.

Kroky, ktoré treba podniknúť

- Zapište si incident(y).
- Povedz to niekomu inému. Nájdite spojenca, ktorý sa pôjde s vami porozprávať so šéfom.
- Keďže obťažovateľ je jej nadriadený, môže byť ťažké podať jemu sťažnosť. Ak je to možné, mala by mu povedať, že jeho činy sú neželané ako napríklad „Nehovorte to, prosím“ alebo „Nedotýkajte sa ma.“ A určite to skús nahlásiť niekomu vyššie vo firme ak je to možné.
- Pozrite sa na pravidlá spoločnosti týkajúce sa sexuálneho obťažovania.

- Podajte správu na personálnom oddelení spoločnosti.
- Ak problémy pretrvávajú alebo spoločnosť nepodnikne žiadne kroky, zavolajte Slovenské národné stredisko pre ľudské práva alebo inšpektorát práce.

SCENÁR Č. 3

Vlado bol nosičom v sieti miestnych supermarketov. Jeho vedúci Michal mu povedal sexuálne komentáre pred zákazníkmi, ako napríklad „Páči sa mi, ako trasieš zadkom“ a „Ahoj zlatko“.

Jedného dňa Michal odtiahol Vlada nabok a ukázal mu gej pornografický časopis. Vlado a jeho spolupracovník Albert sa sťažovali oddeleniu ľudských zdrojov supermarketu. Nasledujúci mesiac Vlado a Albert boli vyhodení. Firma tvrdila, že sa obaja zamestnanci dopustili sa podvodu tým, že prišli z obedu do práce o 5 minút neskôr.

Analýza:

Typ(y) sexuálneho obťažovania.

Verbálne a vizuálne sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih.

Obťažovanie osôb rovnakého pohlavia je nezákonné. Vo všeobecnosti dochádza k sexuálnemu obťažovaniu osôb rovnakého pohlavia, pretože obeť nie je v súlade s mužskými alebo ženskými stereotypmi (t. j. muž je vnímaný ako pôsobiaci/vyzerajúci žensky alebo žena je vnímaná ako vystupujúca/vyzerajúca mužne).

Neoprávnený postih je, keď je obeť a/alebo spojenec vystavený zlému zaobchádzaniu v práci pre odpor voči diskriminácii alebo preto, že pomáha/jú niekomu, kto bol vystavený diskriminácii. Pomoc môže mať formu svedectva alebo účasti na vyšetrovaní.

Identifikujte obťažovateľa, obeť, spojenca a svedka

Obťažovateľ: Michal, vedúci

Obeť: Vlado

Spojenec: Albert

Svedkovia: zákazníci a spolupracovníci

Kroky, ktoré treba podniknúť

- Zapíšte si incident(y).
- Povedz to niekomu inému. Nájdite spojenca, ktorý sa s vami pôjde porozprávať so šéfom.
- Opäť, keďže obťažovateľ je nadriadený, môže byť ťažké mu to povedať a zastaviť obťažovanie. Ak je to možné, povedzte mu, že jeho činy sú nevítané, ako napríklad „Nehovor to, prosím“ alebo „Nechcem to vidieť.“
- Pozrite sa na pravidlá spoločnosti týkajúce sa sexuálneho obťažovania.
- Podajte správu na personálnom oddelení spoločnosti.
- Ak problémy pretrvávajú alebo spoločnosť nepodnikne žiadne kroky, zavolajte Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Záverečná aktivita, debriefing: Zbalenie triedy – „minútová práca“

Niekoľko minút pred koncom hodiny požiadajte študentov, aby napísali svoje odpovede na dve jednoduché otázky:

- *Čo bola najdôležitejšia vec, ktorú ste sa dnes naučili?*
- *Aká otázka zostáva vo vašej mysli?*

Na záver stretnutia požiadajte študentov, aby stručne prezentovali svoje odpovede.

Pokyny pre lektorov/lektorky:

Ak časová tieseň neumožňuje takúto diskusiu, lektori môžu vyzvať študentov, aby svoje odpovede odovzdali pri odchode z hodiny anonymne alebo s menom v hornej časti stránky.

Ďalšie príklady scenárov

- **Scenár:** Júlia pracuje v reštaurácii posledné dva roky. Je čašníčkou a pracuje na nočných zmenách. Manažér Števo rád veľa žartuje a je priateľský k ženskému personálu. Ústne označuje a oslovuje čašníčky ako svoje zlatička alebo dievčatá. Keď všetci zákazníci odídu, robí poznámky sexuálneho charakteru o ich vzhľade voči nim, ale aj zamestnancom mužom. Nikdy sa nedotýka čašníčok, ale neustále sa ich (vrátane Júlie) pýta, či s ním pôjdu domov.

Otázky:

Myslíte si, že Júlia je sexuálne obťažovaná? Prečo áno alebo prečo nie?

Čo si myslíte, že by mala Júlia robiť?

- **Scenár:** Ján je zamilovaný do svojej spolupracovníčky Zuzky. Obaja pracujú v tej istej kancelárii. Ján pracuje v kancelárii o niekoľko rokov dlhšie ako Zuzka. Obaja sa spriatelili a občas, počas práce, chodia na obedy. Blížia sa však prázdniny a Ján sa rozhodol, že pozve Zuzku na rande. Napriek radám svojich priateľov sa Ján rozhodne poslať jej e-mailom blahoželanie s otázkou, či by nemala záujem ísť na večeru. Keď Zuzka vidí kartu, je prekvapená.

Otázky:

Myslíte si, že Zuzka je sexuálne obťažovaná? Prečo áno alebo prečo nie?

Čo si myslíte, žeby Zuzka mala urobiť?

- **Scenár:** Karin pracuje v továrni. Počas obeda sedí s rovnakou partiou priateľov, ktorých pozná už vyše päť rokov. Počas obeda si táto skupina často medzi sebou vymieňa vtipy. Jedného dňa povie svojim priateľom vtip, ktorý má sexuálny obsah. Všetci sa smejú okrem Števa.

Otázky:

Myslíte si, že Števo je sexuálne obťažovaný? Prečo áno alebo prečo nie?

Čo by mal Števo urobiť?

- **Scenár:** Mária pracuje vo veľkej obchodnej kancelárii a dúfa, že jedného dňa bude povýšená na manažérku kancelárie. Tvrdó pracuje, chodí načas, odvádza kvalitnú prácu a jej spolupracovníci ju majú radi. Keď pracuje, jej šéf

Martin občas pristúpi za ňou, chytí ju za ramená a niekoľkokrát ich stlačí. Nič nepovie a odtiahne ruky. V poslednej dobe jej šéf povedal niekoľko poznámok o tom, že ak chce byť povýšená, musí nosiť kratšie sukne. Mária naozaj potrebuje svoju prácu a bojí sa, že by mohla byť prepustená, takže zostáva k Martinovi priateľská. Martin jej však pri poslednom hodnotení práce dal zlé hodnotenie a nedostala zvýšenie platu ako väčšina ostatných zamestnancov.

Otázky:

Myslíte si, že Mária je sexuálne obťažovaná jej šéfom? Prečo áno a prečo nie? Čo by mala podľa teba Mária robiť?

- Scenár: Anna pracuje pre hasičov. Je jedinou ženou pracujúcou v miestnom hasičskom dome. Odkedy začala pracovať, cítila sa nepríjemne, pretože jej spolupracovníci sa často urážlivo vyjadrovali o ženách. Povedali aj niekoľko vtipov, ktoré si robili srandu z toho, že je žena. Po šiestich mesiacoch, keď bola vystavená neustálym urážlivým komentárom a inému správaniu, išla na oddelenie ľudských zdrojov; informovala manažéra ľudských zdrojov o situácii a o tom, ako sa cíti, že je sexuálne obťažovaná. Predložila dokumentáciu a podala im písomnú správu. Napriek tomu aj po sťažnosti správanie v hasičskej zbrojnici pokračovalo a zdalo sa, že sa zhoršilo. Povedali jej, že takto sa chlapi správajú a ak plánuje byť hasičkou, musí sa s tým naučiť zaobchádzať.

Otázky:

Myslíte si, že Anna je sexuálne obťažovaná? Prečo áno alebo prečo nie?



84

4. Komunikácia tém s vedením školy a učiteľmi

Pre akúkoľvek prácu v oblasti podpory rodovej rovnosti, boja proti sexizmu a sexuálnemu obťažovaniu platí, že aby mala zmysel, musí mať skutočný dopad na mladých ľudí. To znamená, aby všetci aktéri boli na tej istej vlne a mali záväzok urobiť zmenu. Avšak, snažiť sa predať dôležitosť rodovej rovnosti každému v rámci školskej komunity nie je jednoduché, pretože sú aj takí, čo si nemyslia, že zmena je potrebná alebo majú pocit, že ide o nejakú ideológiu, ktorá chce uškodiť mladým ľuďom. Tu sú uvedené bežné bariéry, ktoré môžu brániť ľuďom a školám zapojiť sa do tejto témy, spolu s návrhmi ako odpovedať na ich námietky.⁴³

„U nás nemáme žiadne predsudky, takže nemusíme byť toho súčasťou...“

Akokoľvek dobre je myšlienka mienená, nie je jednoducho pravdivá. Každý máme určitú skupinu noriem, ktorú si prinášame do školského prostredia. Tieto často nevedomené myšlienky, postoje môžu prenikáť do všetkého. Ako učitelia a učiteľky rozprávajú s chlapcami a dievčatami, aké majú očakávania od chlapcov a dievčat a aké cesty sú deti povzbudzované nasledovať. Kedže nie je liek na tieto nevedomené predpojatosti, je dôležité aby sme si ich uvedomili a vzali si čas na to, aby sme prehodnotili svoje predpoklady o tom, ako by sa chlapci alebo dievčatá mali správať a aby sme zväžili veci z rôznych perspektív. Ak berieme do úvahy len naše naučené vnímanie ako jedinú možnú realitu, môže byť pre nás ťažké vnímať nespravodlivosť alebo neakceptovateľné správanie vôkol nás. Cieľom tohto vzdelávania je teda riešenie nespravodlivosti v spoločnosti a poskytnutie možnosti volieb pre dievčatá a chlapcov.

85

„Sexuálne obťažovanie je neškodné žartovanie, to netreba riešiť“

Je bežné, že ľudia často vyhodnotia sexistické vtipy alebo jazyk len ako žartovanie alebo neškodnú zábavu, ale naozaj ňou sú? Škála predsudkov a diskriminácie Gordona Allporta (1954) zdôrazňuje, ako aj zdanlivo drobné incidenty predsudkov (stereotypný jazyk, vtipy a jemné akty predpojatosti) môžu eskalovať do vážnejších prejavov predsudkov a diskriminácie, ak sú diskriminačné správanie a postoje ponechané bez kontroly. Allport vykonal výskum zameraný na to, čo viedlo ľudstvo k aktu genocídy a z tohto výskumu odvodil päť stupňov predsudkov, zoradených podľa nárastu dôsledkov, ktoré spôsobujú. Below reprodukoval túto škálu na pyramídu a adaptoval ju špecificky na sexizmus a sexuálne obťažovanie. Urobil to s cieľom zabezpečiť, aby ľudia rozpoznali, že ak umožníme, aby stereotypné očakávania, jazyk a vtipy boli bežné a akceptované bez toho, aby sa riešili, sú postavené základy pre vážnejšie akty predsudkov, diskriminácie a násillia. Lektor a lektorka v rámci našich workshopov pracujú na tom, aby odstránili základy pyramídy nenávisti, tak že vyššie sekcie pyramídy prestanú existovať alebo sa k nim nedopracujeme

⁴³ Outside the box. A whole-school approach to promoting gender equality and tackling sexism and sexual harassment Equalytech 2019 s. 58 <https://www.dropbox.com/s/3n4hbd6niqg18za/EqualiTeach-%20Outside%20The%20Box.pdf?dl=0>

„Ale rovnosť medzi ženami a mužmi už nebola dosiahnutá, aj medzi dievčatami a chlapcami?“

Často sa predpokladá, že školy a pracoviská sú miesta skutočnej rovnosti, kde sú mladí ľudia povzbudzovaní naplniť svoj potenciál vo všetkom, čo si vyberú. Fakty však jasne ukazujú, že je ešte na čom pracovať, aby bol systém vzdelávania a na pracovisku aj vo voľbe povolania rovný. Môžete uviesť príklad viacerých faktov (využite údaje z aktivity Kvíz rodovej rovnosti).

Napriek dobrej praxi je v mnohých školách rodová nerovnosť skutočný problém. Prekonanie presvedčenia, že problém neexistuje, je prvým krokom k vytvoreniu skutočne rovného prostredia.

„Rozdiely medzi ženami a mužmi, chlapcami a dievčatami, v záujmoch, rolách, výkonoch, v správaní sú prirodzené, dané prírodou.“

Je mnoho dôkazov, že mozog žien a mužov je v podstatnej miere rovnaký. Napríklad výskum z roku 2015 porovnával MRI scan 1400 mužských a ženských mozgov a zistil, že ľudské mozgy nepatria do dvoch odlišných kategórií⁴⁴ (Joel et al.). To neznamená, že s každým by sa malo zaobchádzať rovnako, je veľké množstvo variácií v rámci populácie chlapcov a dievčat, takže každý a každá by mal/a možnosť mať prístup k všetkým dostupným záujmom, odborom, prácam a možnostiam a malo by sa s nimi zaobchádzať podľa ich potrieb. Predpoklad, že všetci chlapci majú spoločné niečo, čo nemajú spoločné s dievčatami, je nesprávny a spôsobuje všetkým mladým ľuďom škody aj neskôr na pracovisku. Mozog je plastický a na rôzne jeho prepojenia, formované počas ľudského života, má obrovský vplyv prostredie, v ktorom žijeme. Rozdiely, ktoré vnímame v správaní dievčat a chlapcov, sú väčšinou nastolené faktormi prostredia, ako hračky, ktoré sú im dávané, konverzácie blízkych ľudí s nimi, očakávania, ktoré sú na nich kladené a rolové modely, ktoré vidia okolo seba. „V podtexte tohto je, že argumenty, o rozdieloch mužského a ženského mozgu nie sú pravdivé. Existuje veľké množstvo dôkazov, že akékoľvek jestvujúce rozdiely sú maličké a sú výsledkom skôr prostredia ako biológie.“⁴⁵

„Nemáme na to čas“

Zapojenie témy do vzdelávania nevyžaduje nejaké veľké časové nároky. Zároveň aj pár workshopov môže zlepšiť prostredie, v ktorom študenti a študentky fungujú, a môže ich lepšie pripraviť pre trh práce, aby vedeli s akými prekážkami sa môžu stretnúť a ako ich môžu riešiť.

44 Joel et al. Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. School of Psychological Sciences, Tel-Aviv University, Ramat Avi 2015 <https://www.pnas.org/content/pnas/112/50/15468.full.pdf>

45 Rippon G. et al. Recommendations for sex/gender neuroimaging research: key principles and implications for research design, analysis, and interpretation Front. Hum. Neurosci., 28 August 2014 | <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.006502014> <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2014.00650/full>

„Nemáme problém s rodovou rovnosťou, sexuálnym obťažovaním, sexizmom, šikanou, takže vzdelávanie nepotrebujeme“

Štatistiky ukazujú, že obťažovanie, sexuálne obťažovanie vo vzdelávaní či na pracovisku sú/je bežné. Až viac ako 40 % žien a dievčat podľa Agentúry pre základné práva zažilo sexuálne obťažovanie v školskom prostredí. Hoci sexizmus a sexuálne obťažovanie môžu byť niekedy náročné spozorovať neznamená to, že neexistujú. Podrobnosti, ako reagovať na incidenty sexuálneho obťažovania, by mali byť jasne formulované a zverejnené, takže všetci by mali vedieť ako reagovať. Pri dátach môžete vychádzať aj z aktuálneho výskumu Inštitútu pre výskum práce a rodiny o sexuálnom obťažovaní na vysokých školách.⁴⁶

„Mám strach zo zlej publicity, čo na to rodičia?“

Média, ale aj sociálne siete môžu byť vrtkavé a nepríjemné na tých, ktoré a ktorí sa snažia o pozitívne zmeny. Je preto oprávnenou obavou, že ak sa o týchto témach na škole bude rozprávať, môže to spôsobiť backlash či nepríjemný mediálny a sociálny tlak, poznačený jednak odmietaním rodovej rovnosti ako rodovej ideológie a nenávisťou. V prípade potreby môžete dať školám reagovať na jednotlivé negatívne vyjadrenia uvedené nižšie.

Zároveň je dobré mať pripravenú krátku pozitívnu komunikáciu, zameranú na rodičov a publikovanie niečoho na webe. Treba byť otvorený a transparentný a poskytnúť možnosť porozprávať sa s ľuďmi, ktorí majú z tejto témy obavy. Navyše to nemôže znamenať, že ak jeden človek nesúhlasí, všetky deti z konkrétnej školy nebudú mať prístup k týmto témam.

87

„Nemáme na to peniaze.“

Uvedený workshop je zadarmo v rámci projektu, kapacity a zdroje zo strany školy nie sú veľké: trieda, flipchart a papier, prípadne tabuľa, ak je možnosť aj premietanie videa (nie je povinné). Na workshope nemusí byť prítomný učiteľ alebo učiteľka, viest' ho budú dvaja skúsení lektori a lektorky, životopis bude k dispozícii škole. Každé vzdelávanie môže otvoriť nové obzory u študentov a študentiek, čím viac informácií majú, tým lepšie sa v tejto téme vedia rozhodovať.

„V mojej triede je si už každý rovný“

Veľa učiteľov a učiteľiek učí preto, pretože chcú to najlepšie pre mladých ľudí. Avšak každý si prináša do triedy skupinu predpokladov a kultúrnych noriem, ktoré môže viesť učiteľov a učiteľky k tomu, že zaobchádzajú so skupinou ľudí odlišne. Vo vzťahu k rodu sa to môže prejavovať v tom, aký jazyk používajú, keď sa rozprávajú s chlapcami a dievčatami, aké majú očakávania v súvislosti

⁴⁶ Ing. Mgr. Andrej Kuruc, Veronika Valkovičová, PhD. *Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy*. IVPR 2019 https://www.totojrovnost.eu/downloads/Co_so_sexualnym_obtazovanimPrirucka_pre_vysoke_skoly.pdf

so správaním a akademickým výkonom alebo v predpokladoch, že sa žiaci a žiačky učia odlišne na základe rodu.

„Hanbím sa, neviem hovoriť o takýchto záležitostiach“

Je dôležité, aby škola vytvorila čas na diskusiu a tréning tak, že zamestnanci a zamestnankyne budú mať možnosť hovoriť o veciach, ktoré ich zahanbujú alebo sa o nich boja hovoriť, sú im nepríjemné. Zároveň je potrebné, aby vedeli, že vytvorenie otvoreného prostredia pre mladých ľudí je dôležité.

Hlavné mýty a fakty o rodovej rovnosti ako rodovej ideológii a típy pre facilitátora/facilitátorku ako ich vysvetlovať

Rodová rovnosť chce zrušiť rozdiely medzi mužmi a ženami

Nesprávne pochopenie tejto problematiky vytvorilo mýtus, že „rodové teórie chcú zrušiť rozdiely medzi mužmi a ženami“ alebo že tvrdia, že také rozdiely neexistujú. Nie je to pravda. Biologická predispozícia hrá určitú úlohu v živote každého jednotlivca a existujú rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú nesporne biologicky podmienené. Nie sú však natolko zásadné, aby vylučovali ženy alebo mužov z niektorých oblastí života. Inými slovami, tieto rozdiely nesmú byť dôvodom na znevýhodňovanie žien a vylučovanie mužov z niektorých sfér zodpovedností. Rodová rovnosť sa nestavia proti rôznorodosti mužov a žien. Je alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy a naopak privileguje najmä mužov. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža, aby realizovali v živote svoj vnútorný potenciál naplno bez ohľadu na rodové roly, tradične predpisované jednotlivým pohlaviam.

88

Rodová rovnosť rozbíja tradičnú rodinu.

Nie je to pravda. Rodová rovnosť sa nestavia proti forme tradičnej rodiny otec-mama-detí, iba spochybňuje stereotypné rozdelenie úloh a povinností v rodinnom živote, ktoré neúmerne zatažujú ženy starostlivosťou o domácnosť a na druhej strane znevýhodňujú otcov pri výchove detí a hlavne po rozvo-de. Zároveň odmieta diskrimináciu iných foriem rodiny, ktorých existencia je dnes bežná.⁴⁷

Biologicky podmienené pohlavie treba údajne prekonať možnosťou jeho slobodného výberu, čím sa vraj zabezpečí rovnosť medzi ľuďmi.

To je, samozrejme, nezmysel. Pohlavie je biologicky dané a s výnimkou pár transrodových alebo intersexuálnych ľudí nemenné. Čo je však možné slobodne si zvoliť, to je svoja životná dráha, a to by malo byť možné rovnako pre

⁴⁷ <https://www.gender.gov.sk/rodova-rovnost-myty-a-fakty/>

dievčatá a chlapcov bez ohľadov na rodové stereotypy. Nechceme teda meniť pohlavie, ale predsudky s ním spojené.

Rodová rovnosť vytvára z mužov a žien identických jedincov.

Je to presne naopak. Rodová rovnosť si nekladie za cieľ meniť biologickú podstatu mužov a žien, ale pri zachovaní rozmanitosti meniť ich sociálne postavenie a hierarchiu v spoločnosti.

Ide o rodovú ideológiu

„Rodová ideológia“ nie je ideológia. Rod (gender) je analytická kategória, ktorá prišla do spoločenskej diskusie zo spoločenských vied. Rod (gender) nepomenúva nič iné ako jednoduchý fakt, že sa správame ako muži a ženy, že myslíme v kategóriách mužstva a ženstva. Taký je svet. Rodové štúdiá (gender studies) nikdy neprišli s nápadom zrušiť mužstvo a ženstvo.⁴⁸

Ide nám o zachovanie tradičnej rodiny.

Nedá sa hovoriť o „jednej“ rodine, vždy ide len o sociálny konštrukt alebo zjednodušenie. V realite existuje totiž množstvo rôznych typov rodín. Záleží na tom, z akého hľadiska sa na rodinu pozrieme: či z hľadiska jej zloženia, z generačného hľadiska alebo z hľadiska toho, aké plní funkcie. Môže v nej prevažovať model muža živiteľa a ženy ochrankyne rodinného kozuba alebo dvoj kariérový model. Definícií rodiny je nekonečné množstvo.

89

Ďalší zdroj na vysvetlenie mýtov a faktov:

Tokáraová A. Mýty a stereotypy o ženách a mužoch <http://www.foliageo-graphica.sk/public/media/29885/M%C3%BDty%20a%20stereotypy%20o%20%C5%BEEen%C3%A1ch%20a%20mu%C5%BEOch.pdf>



5. Odporúčania pre prax

Základné zásady vedenia workshopu

Budte rešpektujúci/rešpektujúca. Od lektorov a lektoriek, facilitátorov sa požaduje modelovať rešpektujúce správanie. Je nevyhnutné byť citlivý či citlivá na rozdiely medzi študentmi a študentkami workshopu a ich názory, podobne na akúkoľvek nepohodu študentov a študentiek, ktorú môžu zažiť v diskusií o osobných alebo emocionálnych témach.

Neposudzujte, nehodnoťte. Neposilňujte stereotypy. Udržte zameranie skupiny na fakty a riešenia. Vytvorte bezpečnú atmosféru a hlavné pravidlá. Opýtajte sa študentov a študentiek, čo potrebujú, aby sa cítili bezpečne, zatiaľ čo budú hovoriť o citlivých záležitostiach. Ak sa diskusia stane príliš napätou, vyhrotenou, pripomeňte študentom a študentkám, že môžu vždy nesúhlasiť, ale s rešpektom, bez použitia negatívnych označení alebo urážok, posmeškov. Iným spôsobom, ako vytvoriť bezpečné miesto je vytvoriť „box na otázky“, v ktorom študenti a študentky môžu anonymne položiť otázky, ktoré môžu byť náročné položiť priamo pred rovesníkmi. Môžete ich potom prečítať nahlas a odpovedať na otázky bez toho, aby sa vzťahovali k osobám, ktoré ich položili.

90

Uctievajte diverzitu. Keď budete deliť študentov a študentky do malých skupín, vytvorte heterogénne skupiny, ktoré ich miešajú na základe rodu, veku, etnicity atď.

Cvičte svoju skromnosť. Nemajte pocit, že musíte byť najväčším expertom, či expertkou na svete na rodové záležitosti. Keď niečo nepoznáte, pripustite to. Ak študenti a študentky workshopu položia ťažkú otázku, opýtajte sa, či má odpoveď niekto iný. Alebo ak je otázka dôležitá uveďte: „Moje súčasné poznanie je, že... ale pozriem sa na to bližšie...“, alebo povedzte „To je skvelá otázka. Úprimne, nemám odpoveď, ale nájdem ju pre vás.“

Dôležité je, aby si pri vzdelávaní deti a mladí ľudia zároveň uvedomovali a osvojovali svoje práva a vedeli robiť informované rozhodnutia, čo je základom demokracie. Právo participácie pokrýva právo deti vyjadriť ich postoj na všetko, čo ich ovplyvňuje a prikladá im patričnú váhu. Umožňujte dievčatám a chlapcom hrať aktívnu úlohu v ich komunitách a spoločnosti.

Zrelosť a vyvíjajúce sa kapacity. Práva participácie sú dané tiež realistic-kým uvedením faktu, že dievčatá a chlapci v rôznom veku majú rôzny stupeň schopnosti porozumieť svetu okolo nich a robiť rozhodnutia o tom, čo chcú. Podľa toho sa treba zamerať na typ podpory, ktorý chlapci a dievčatá potrebujú zo strany dospelých.

Nediskriminácia. Deti a mladí ľudia nie sú homogénna skupina. Majú rôzne záujmy, potreby, a priority, založené na ich veku, rode, socioekonomickom statuse a etnicite, zdravotnom znevýhodnení. Špeciálna pozornosť by mala byť daná deťom, ktoré na základe týchto faktorov majú tendenciu byť vylučované.

Zapojenie do aktívneho počúvania. Aktívne počúvanie pomáha mladým ľuďom cítiť, že ich myšlienky a príspevky majú zmysel a povzbudzuje ich k aktívnej participácii v triede.

Oslovte špecifické potreby študentov a študentiek. Vytvorte profil každého študenta a každej študentky, ktorý popisuje jeho pôvod, učebný štýl, výzvy a silné stránky. Budte si vedomí rodovo špecifických potrieb a znevýhodnených podmienok, ktoré môžu potláčať ich schopnosti úspechu v škole. Identifikujte, aký druh dodatočnej podpory by mohli potrebovať.

Verte v potenciál všetkých študentov a študentiek. Deti sa učia lepšie, keď v nich lektor či lektorka verí. Ak má vieru v ich schopnosti a môže vidieť ich potenciál, pomáha to študentom predstaviť si ich vlastný úspech a pracovať na ňom.

Facilitujte inkluzívny a reflektujúci dialóg. Vytvorte prostredie, ktoré umožní každému participovať, zdieľať svoje pohľady a rozmyšľať mimo svoje rámce. Vyvolajte diskusiu o ich porozumení a názoroch. Po prednáške alebo pýtaní sa otázok, zabezpečte prestávku a dajte študentom a študentkám príležitosť reflektovať alebo pýtať sa na to, čo počuli.

- Zabezpečte, aby viac extrovertný študent či študentka nedominovali diskusi. Snažte sa vyťahnúť tiež názory tichších študentov a študentiek. Môžete pozvať niekoho priamo, aby zdieľal svoj názor alebo povedať niečo všeobecné: „Chcel by som počuť niekoho, kto sa ešte nepodelil o svoj názor...“ alebo „Čo si myslia o tom dievčatá v triede?“
- Udržujte si záznam o tom, kto zdvihol ruku a kto nie; zabezpečte, že triedne hlasy sú podporené a že sú vypočuté mnohé hlasy a perspektívy.
- Potvrďte a povzbudte ich príspevok, tým, že im poďakujete.

Podporte kritickú reflexiu a myslenie zamerané na riešenia. Študenti a študentky by mali byť schopní/é reflektovať to, čo sa sami naučili a získať vhľad do seba a svojich interakcií so svetom. Pomôžte im porozumieť dynamike moci a sociálnym štruktúram, ktoré sú v pozadí a ktoré vedú k miestnym alebo svetovým problémom. Podporte kreatívne myslenie o spôsoboch, ktoré môžu ovplyvniť systém, vytvoriť viac rovnosti a pozitívnej zmeny.

Pomôžte študentom a študentkám preskúmať ich mylné názory alebo stereotypy. Nedovoľte necitlivé alebo diskriminačné komentáre a vždy vytvorte príležitosť učiť sa a kriticky reflektovať. Budete sa potrebovať pýtať strategické otázky, ktoré pomknú skupiny k dekonštrukcii ich myšlienok, rozvoju empatie alebo vnímaniu záležitosti z inej perspektívy.

Vytvorte prostredie, kde chyby sú vítané. Študenti a študentky sú viac ochotní/é prevziať riziko participovať, ak budú vedieť, že nebudú zahanbení/é, alebo potrestaní/é pre nesprávnu odpoveď alebo chybu. Dajte im vedieť, že chyby sú nevyhnutnou súčasťou učenia.

Majte pokoru a zmysel pre humor. Dajte študentom a študentkám vedieť, ak niečo neviete, že ste ochotní/é učiť sa od nich a pripustiť, že tiež robíte chyby. Učebný proces môže byť náročný a zmysel pre humor môže udržať pozitívnu atmosféru a nádej v triede.

Bibliografia

Použitá literatúra:

- Aspekt. <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=175>
- Business dictionary <http://www.businessdictionary.com/definition/work-life-balance.html#ixzz3k0H8s53C>
- Be what you want <https://www.closethegap.org.uk/content/resources/BEWHATYOUWANT2014-CG.pdf>
- www.closethegap.org.uk
- Bosá M. Minarovičová K. 5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka) https://www.academia.edu/28684784/5_krokov_k_rodovo_citliv%C3%A9mu_kari%C3%A9rov%C3%A9mu_poradenstvu_metodic-k%C3%A1_pr%C3%ADru%C4%8Dka_
- Búgelová, T., Palenčárová, M. 2007. Mobbing – hrozba pre zamestnanca? [online]. Ústav pedagogiky a psychológie, Psychologická revue, Prešovská univerzita v Prešove, 2004 8 s. dostupné na internete: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani3/subor/bugelova2.pdf>
- Cambridge <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance>
- Classrooms activities on gender stereotypes and gender equality
- https://www.open.edu/openlearncreate/pluginfile.php/272873/mod_resource/content/1/Classroom%20Activities%20on%20gender%20stereotypes%20and%20equality.pdf
- Coface 2015. European Reconciliation package. Coface, 2015. 71 s. Dostupné na: http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf
- Drobničky a aktivizátory. Príloha k zborníku Klíčový rok <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads.mangoweb.org/shared->
- Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>
- Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Gender adulthood and social change. Lets cultivate greatness. 2020 vzdelávací materiál
- Gender Equity Activities Alaska department https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender_equity.pdf
- <https://www.gender.gov.sk/rodova-rovnost-myty-a-fakty/>
- <https://genderideologia.wordpress.com/2017/12/01/o-tom-ako-sa-pisu-pastierske-listy/>

- Gender Training Toolkit © Copyright 2008 by World Vision International. https://www.wvi.org/sites/default/files/Gender_Training_Toolkit.pdf
- Gurng, M. B. et al. 2009. GuidelinesforGenderSensitiveTraining [online]. ICI-MOD 2009 www.icimod.org/resource/1291
- Holubová, B. 2007. Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia (Výsledky empirického výskumu) [online]. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 200741 s. dostupné na internete: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-04-2007.pdf>
- Inštitút pre výskum práce a rodiny. Základné informácie o rodovej diskriminácii. <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/zakladne-informacie-o-rodovej-diskriminacii/>
- Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Ako riešiť sexuálne obťažovanie 2019 <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/ako-riesit-sexualne-obtazovanie/>
- Inštitútu pre výskum práce a rodiny . Prečo ženy na Slovensku zarábajú menej ako muži <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2021/11/13/preco-zeny-na-slovensku-stale-zarabaju-menej-ako-muzi/>
- Joel et al. Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. School of Psychological Sciences, Tel-Aviv University, Ramat Avi 2015 <https://www.pnas.org/content/pnas/112/50/15468.full.pdf>
- Lets talk science Lessens Discrimination at work place <https://letstalkscience.ca/educational-resources/lessons/discrimination-in-workplace> Medicalnes-today <https://www.medicalnewstoday.com/articles/types-of-sexism>
- Outside the box. A whole-school approach to promoting gender equality and tackling sexism and sexual harassment Equalytech 2019 s. 58 <https://www.dropbox.com/s/3n4hbd6n1qg18za/EqualiTeach-%20Outside%20The%20Box.pdf?dl=0>
- Rippon G. et al. Recommendations for sex/gender neuroimaging research: key principles and implications for research design, analysis, and interpretation Front. Hum. Neurosci., 28 August 2014 | <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.006502014> <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2014.00650/full>
- Špeciálny Eurobarometer 437. Diskriminácia v EÚ. DG Justice, 2015 dostupné na <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d629b6d1-6d05-11e5-9317-01aa75ed71a1/language-en>
- Špeciálny Eurobarometer 465. Rodová rovnosť 2017. dostupné na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80679>
- Štatistický úrad. Ženy a muži 2021 <https://lnk.sk/vcjp>

- Štatistický úrad SR http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk
- Štatistický úrad. Štruktúra miezd v SR v roku 2020. <https://lnk.sk/aeke>
- TEENS TAKE ON SEXUAL HARASSMENT Study Guide https://youngworkers.org/wp-content/uploads/2014/03/teachingactivity_teenstakeonsexualharassment.pdf
- UNDP 2009. Work and Family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility. UNDP 2009. 148 s. Dostupný na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_55.pdf
- Špeciálny Eurobarometer 465. Rodová rovnosť 2017. dostupné na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80679>
- Van der Veur et al. Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe, 2007 s. 106 ISBN: 978-92-871-6393-6
- <https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>
- Voice OUT Toolkit NISO project – Fighting homophobia through active citizenships and media education. 2012. Dostupné na internete: http://www.nisoproject.eu/doc/nisodocs/niso_toolkit_final_en.pdf, s. 72-73. 57
- Špeciálny Eurobarometer 465. Rodová rovnosť 2017. dostupné na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80679>
- Zákon o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>

Videá:

- Gender equality in the workplace https://www.youtube.com/watch?v=Ft5kl-CQ9zI&ab_channel=InternationalLabourOrganization
- Explained | Why Women Are Paid Less | FULL EPISODE | Netflix https://www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU&ab_channel=Netflix
- Why are women paid less than men? | The Economist https://www.youtube.com/watch?v=mpE8ttCED-w&ab_channel=TheEconomist
- Gender Inequality at the Workplace <https://www.youtube.com/watch?v=C5Wh4HQUN7k&abchannel=3stanity%28StanlyL%29>

- Pay gaps and life hacks: 5 ways you can tackle gender inequality
https://www.youtube.com/watch?v=KBzngdRLEPA&ab_channel=WorkplaceGenderEqualityAgency
- Gender equality: women and men with equal opportunities to work and develop
https://www.youtube.com/watch?v=y2jCSjdNQmY&ab_channel=BusinessEurope
- Workplace gender equality is good business
https://www.youtube.com/watch?v=DJe6KySS3VQ&ab_channel=TheRockefellerFoundation
- History of Women in the Workplace
https://www.youtube.com/watch?v=XrV6mtxwsDA&ab_channel=BehindtheNews
- Emotional intelligence and gender equality: 2018 workplace trends from work reimaged by Sodexo
https://www.youtube.com/watch?v=2IPg2op4I5w&ab_channel=SodexoGroup
- Stuff We Never Talk About: 10 Questions to Gender Equality | Cut muži
https://www.youtube.com/watch?v=SHmGpFDYU3I&ab_channel=Cut
- The gender pay gap explained
https://www.youtube.com/watch?v=DSbA5rq8U3A&ab_channel=WorkplaceGenderEqualityAgency
- Gender Equality Explained By Children
https://www.youtube.com/watch?v=hLr2GNRnmXM&ab_channel=PedroHon%C3%B3rioSilva
- Gender Equality Comic
https://www.youtube.com/watch?v=0NoEAW0FRnY&ab_channel=MohammadGhbari
- Understand Goal 5: Gender Equality (Secondary)
https://www.youtube.com/watch?v=vz7IUdOYvXk&ab_channel=Participate
- Animation for children about - Gender equality future jobs
https://www.youtube.com/watch?v=kXRLvne4fas&ab_channel=CeciliaJohansson
- Gender Roles and Stereotypes
https://www.youtube.com/watch?v=Ulh0DnFUGsk&ab_channel=AMAZEOrg

Články:

- <https://refresher.sk/105220-Zeny-na-Slovensku-oddnes-pracuju-zadarmo-az-do-konca-roka-Rozdiely-v-platoch-muzov-a-zien-su-stale-prilis-vysoke>
- <https://refresher.sk/95570-Medzinarodny-den-zien-je-aj-o-uspesnych-zenach-ktore-prepisuju-historiu-Toto-su-TOP-zenske-osobnosti-ktore-musis-poznat>
- <https://refresher.sk/105945-Toxicke-pracovne-prostredie-je-problemom-aj-na-Slovensku-Zle-vztahy-okolo-nas-ovplyvnuju-aj-samotny-vykon-v-praci>
- <https://noizz.aktuality.sk/news/vedkyňa-ktora-vyvinula-vakcinu-ma-svoju-barbie/zv8weht>
- <https://noizz.aktuality.sk/zaujímavosti/ako-mdz-vnimaju-slovenske-bloggerky/sn0sgjt>
- <https://noizz.aktuality.sk/zaujímavosti/ucitelia-v-spanielsku-chodia-do-prace-v-sukni/7qkk0rs>
- <https://noizz.aktuality.sk/news/chyba-nam-rodova-rovnost-v-spolocnosti/mesjtg2>
- <https://www.forbes.sk/materska-ale-urcite-nie-dovolenka-preco-by-mali-firmy-vychadzat-zenam-v-ustrety/>

