



Spolufinancováno  
Evropskou unií



# **WEED OUT**

## **Příručka pro školení**

**Sestavil**

**+ Beneke  
Prinzhorn  
GmbH**

Tento projekt je financován s podporou Evropské komise. Tato komunikace odráží pouze názory autora a Komise nemůže nést odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.

## Obsah

	0
1. Úvod	2
2. O projektu WEED OUT	2
3. Obecné informace o kurzu WEED OUT	3
4. Standardy kvality založené na ECVET	4
5. Kurikulum	8
5.1. Přehled	8
5.2. Moduly	11
Příčiny a mechanismy jednání	11
Následky vystavení násilí na pracovišti	14
Unijní a národní nástroje pro boj proti násilí na pracovišti / právní základ	17
Genderové aspekty a interkulturní management v chápání násilí na pracovišti	20
Organizační faktory spojené s vystavením různým formám násilí	24
Vedení rozhovorů v náročných situacích	26
Strategie prevence a řízení	28

## 1. Úvod

Vzdělávání je klíčovým faktorem v dlouhodobém boji proti násilí na pracovišti v odvětví HORECA. Zásadní roli přitom hrají vedoucí pracovníci. Projekt WEED OUT se proto rozhodl vytvořit odborné školení, které by manažery na tuto problematiku upozornilo a poskytlo jim konkrétní a metodické znalosti. Tento dokument je příručkou pro školení a v první části obsahuje stručný popis projektu. Na něj navazují obecné informace o kurzu WEED OUT. Poté jsou podrobněji popsány standardy kvality vycházející z ECVET. Pátá kapitola obsahuje učební plán, který byl navržen na základě výsledků analýzy potřeb. Nakonec jsou podrobně představeny všechny moduly včetně výsledků učení, úrovně EQF, rozsahu jednotky, další literatury a šablon pro návrh školení.

## 2. O projektu WEED OUT

Projekt WEED OUT je financován z programu Evropské komise Erasmus+. Byl zahájen v listopadu 2021 a potrvá 2 roky. Jedná se o projekt, který navrhuje unikátní školicí program a vyvíjí příslušné nástroje pro management HORECA, aby mohl předcházet, identifikovat a zvládat násilí na pracovišti. V případě tohoto násilí nemusí preventivní opatření zcela eliminovat výskyty násilného chování, ale výrazně je omezí a odradí od těch budoucích. HORECA je odvětvím, kde se násilí daří především proto, že v něm pracují lidé s nižší formální kvalifikací nebo velmi nízkým vzděláním či pocházejí ze snadněji zranitelných skupin obyvatelstva, jako jsou mladí lidé, matky samoživitelky, migranti nebo příslušníci etnických menšin. Násilí na pracovišti představuje zdravotní a bezpečnostní riziko. Všechna nebezpečí vyžadují preventivní opatření, která mají minimalizovat riziko jejich výskytu. Proto je důležité, aby management věděl, jak takovou hrozbu účinně odvrátit. V podnicích jsou všechna tato nebezpečí identifikována a popsána v rámci plánu hodnocení rizik, který je součástí širšího plánu řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Většina plánů BOZP sice uznává násilí na pracovišti jako riziko, ale často nabízí povrchní nápravná opatření, která se zaměřují jen na lepší informovanost. Oblast HORECA se potýká s chronickým nedostatkem pracovních sil a současná úroveň násilí na pracovišti může demotivovat uchazeče o zaměstnání v tomto odvětví. Násilí má navíc nepříznivý dopad na společnost, ekonomiku a kvalitu života Evropanů. Je třeba přijmout rázná opatření, která by situaci zmírnila a zvrátila současné negativní pracovní podmínky. Lidé pracující v odvětví HORECA mají právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Je na čase " Vymýt násilí na pracovišti z odvětví HORECA"!

Cíle projektu:

- Posílit roli odborného vzdělávání a přípravy v účinné prevenci a zvládnání násilí na pracovišti v sektoru HORECA.
- Zvýšit informovanost managementu a zúčastněných stran.

- Nabídnout manažerům školení k dalšímu rozvoji jejich plánů řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proti násilí na pracovišti.
- Podporovat inkluzivní, zdravé a bezpečné pracovní prostředí.
- Zlepšit pracovní podmínky, aby se přilákalo více pracovních sil.
- Zvládat emocionální, sociální a psychologický stres obětí.
- Přispívat k tomu, aby se v odvětví cestovního ruchu a stravování v Evropě nevyskytovalo násilí.

### 3. Obecné informace o kurzu WEED OUT

Manažeři v odvětví HORECA hrají zásadní roli. V případě je třeba zvýšit citlivost, kvalifikaci a odbornost vedoucích pracovníků. Proto jsou hlavní cílovou skupinou právě oni. Kurz WEED OUT se bude zaměřovat na problémy, kterým čelí manažeři při identifikaci, prevenci a zvládnutí případů násilí na pracovišti. Školící materiály se budou zabývat následujícími tématy s cílem vybavit je dovednostmi pro prevenci a zvládnutí v praxi:

- Příčiny a mechanismy jednání
- Dopady spojené s vystavením násilí na pracovišti
- Unijní a národní nástroje pro boj proti násilí na pracovišti včetně právního základu
- Genderové aspekty a interkulturní management pro pochopení násilí na pracovišti
- Organizační faktory spojené s vystavením různým formám násilí
- Vedení rozhovorů v náročných situacích
- Strategie prevence a řízení

Jedinečnost kurzu spočívá v přizpůsobení obsahu potřebám cílové skupiny. Kurz WEED OUT obsahuje celkem 20 jednotek a je rozdělen do sedmi modulů. Rozsah jednotek byl přizpůsoben na základě zdrojů cílové skupiny, aby byla zajištěna časová realizace tohoto odborného vzdělávání. Přidanou hodnotou kurzu WEED OUT je zejména jeho flexibilita. Na jedné straně jsou moduly koncipovány jako jednotlivé prvky a lze s nimi zacházet flexibilně z hlediska jejich posloupnosti. To znamená, že lze ještě pružněji reagovat na potřeby účastníků vzdělávání. V závislosti na zájmu a potřebách studujících lze provádět úpravy. Na druhou stranu je možné bloky flexibilně rozdělit tak, aby byly atraktivnější pro praktické využití. Školení lze nabídnout jako celodenní v celkové délce 2,5 dne nebo v půldenních blocích v několika termínech. Tímto způsobem lze realizaci časově variovat. Formát kurzu je pro studenty zajímavý také díky svému inovativnímu přístupu. Je navržen tak, aby vyhovoval prezenčnímu, kombinovanému nebo distančnímu vzdělávacímu prostředí na základě zjištěných vzdělávacích potřeb. Výsledky učení se řídí standardy ECVET, aby byly splněny předpoklady pro kvalitní vzdělávání, které jsou podrobněji popsány v následující části. Učební plán

má vysoký praktický význam pro odvětví HORECA a kombinuje teoretické modely s praktickými příklady.

Souhrnně lze říct, že absolvování školení WEED OUT nabídne cílové skupině dovednosti pro prevenci a profesionální jednání v případě násilí na pracovišti. Kromě toho získají potřebné znalosti k včasnému rozpoznání a reakci na násilí a k odpovídající osvětě svých zaměstnanců. Kurz lze přenést i do jiných sektorů podniků a má potenciál stát se klíčem k zastavení násilí na pracovišti ze všech odvětvích v Evropě.

## 4. Standardy kvality založené na ECVET

Výsledky učení kurzu WEED OUT byly formulovány na základě standardu ECVET. Byly vypracovány pro jednotlivé moduly tak, aby bylo možné je využít pro každé tematické zaměření. Následující část podrobně popisuje přístup k jejich formulaci tak, aby splňovaly standardy kvality v odborném vzdělávání a přípravě.

### 1. Předběžná poznámka

Následující informace a příklady mají sloužit jako doporučení pro rozvoj společné evropské orientace v odborném vzdělávání a přípravě při popisu výsledků učení. Pro tento účel se v nich uplatňuje přístup ECVET. Pokyny vycházejí z pojmů definovaných v doporučeních ECVET a ze společných evropských zásad.

### 2. Co jsou výsledky učení?

Výsledky učení jsou popisem toho, co student ví, čemu rozumí a co je schopen udělat po dokončení daného vzdělávacího procesu. Výsledky učení jsou definovány z hlediska znalostí, dovedností a kompetencí.

- Znalostmi se rozumí souhrn faktů, principů, teorií a postupů, které souvisejí s určitým oborem práce nebo studia. Označují se jako teoretické a/nebo faktické znalosti;
- Dovednostmi se rozumí schopnost aplikovat znalosti a používat know-how k plnění úkolů a řešení problémů. Jsou popisovány jako kognitivní (logické, intuitivní a kreativní myšlení) nebo praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů, nástrojů a pomůcek);
- Kompetence znamenají prokázanou schopnost používat znalosti, dovednosti a osobní, sociální a metodické schopnosti v práci nebo v rozsahu jednotky výsledků učení ve vztahu k délce trvání fáze mobility, tj. k "pracovnímu zatížení" ve smyslu studijních situací a v profesním a osobním rozvoji. Popisuje se z hlediska odpovědnosti a samostatnosti.

### 3. Jak se určují jednotky výsledků učení?

Jednotka výsledků učení by měla být navržena tak, aby poskytovala konzistentní a strukturovaný proces učení s dohodnutými ucelenými výsledky a jasnými kritérii hodnocení. V této souvislosti musí být dohodnuta doba potřebná k dosažení jednotky. Následující kritéria vám mají pomoci při stanovení jednotek výsledků učení:

- Jednotky výsledků učení by měly být koncipovány tak, aby je bylo možné absolvovat, pokud možno, nezávisle na jiných jednotkách. V jednotlivých případech to může vést k nadbytečnosti při popisu několika jednotek, tj. v jednotce B mohou být uvedeny kompetence, které jsou již součástí jednotky A. To nevylučuje, aby se partneři projektu předem dohodli na kompetencích/jednotkách výsledků učení, kterých již student dosáhl.
- Jednotky by měly zahrnovat všechny potřebné výsledky učení, tj. měly by popisovat zamýšlené odborné kompetence i nezbytné sociální a osobní kompetence v tomto kontextu.
- Jednotky by měly být strukturovány a dimenzovány tak, aby bylo možné příslušných výsledků skutečně dosáhnout v daném čase. Jednotky by proto neměly být příliš rozsáhlé.
- S ohledem na úlohu jednotky v rámci nadnárodní mobility není nutné strukturovat celé školení nebo celý program odborné přípravy do jednotek výsledků učení.

### 4. Co je třeba vzít v úvahu při formulování výsledků učení?

Výsledky učení by měly být v zásadě nastaveny tak, aby byly srozumitelné, a tedy "zvládnutelné" pro všechny zúčastněné. Při formulaci výsledků učení bychom měli zvážit následující body:

- Výsledky učení se vztahují k odborné kvalifikaci (ve smyslu hodnotitelných odborných kompetencí), nikoli ke konkrétnímu rozvoji odborných kompetencí jednotlivce. Výsledky učení, které mají být popsány, vycházejí z výsledků průměrného studenta a jsou popsány z jeho pohledu (nikoliv z pohledu vyučujícího). Nepopisují cíl nebo způsob, ale výsledek po ukončení studia.
- Výsledky učení by měly být ověřitelné a hodnotitelné. Měly by být popsány co nejkonkrétněji, aby bylo možné v rámci hodnotícího procesu určit, zda student výsledků učení dosáhl. A zároveň i tak, aby sami studující mohli posoudit, zda jich dosáhli.
- Charakter procesu učení a samotná metoda nejsou pro popis výsledků relevantní. Výsledky v podobě znalostí, dovedností a kompetencí by neměly být popisovány složitou formou.

### 5. Jak se formulují výsledky učení?

Následující základní principy mohou usnadnit dosažení porozumění mezi partnery při popisu výsledků učení:

- Používání aktivních, jasně srozumitelných sloves - slovesa by měla popisovat měřitelné nebo pozorovatelné činnosti, např. "vysvětlit", "představit", "aplikovat", "analyzovat", "rozvíjet" atd. Níže najdete seznam sloves, která lze použít při formulaci výsledků učení. Tento seznam lze doplnit slovesy specifickými pro danou pracovní pozici v sektoru HORECA. Slovesa jako "seznámit se" by neměla být používána.
- Specifikace a kontextualizace aktivního slovesa - mělo by být popsáno, čeho se znalosti a schopnosti konkrétně týkají, případně o jaký typ činnosti se jedná. Formulace výsledků by se měla skládat ze slovesa a souvisejícího předmětu a z další (části) věty popisující kontext.
- Vyvarovat se vágních, otevřených formulací - výsledky by měly být popsány stručně a přesně, je třeba se vyhnout složitým větám, neměly by být stanoveny příliš obecně nebo příliš konkrétně; měla by být, pokud možno, používána jasná (jednoduchá a jednoznačná) terminologie (tj. nepsat: zná regionální produkty a umí připravit jednoduchá jídla).
- Orientace na minimální požadavky pro dosažení výsledků - výsledky by měly srozumitelně popisovat minimální požadavky pro dosažení/ověřování jednotky výsledků učení, tj. měly by být uvedeny všechny výsledky učení, které jsou nezbytné pro splnění úkolů ve smyslu ucelené odborné činnosti.
- Úroveň kvalifikace/kompetence je popsána srozumitelně - formulace, zejména slovesa a přídavná jména, by měla odrážet úroveň kvalifikace/kompetence (EQF nebo sektorový rámec) jednotky výsledků učení. Popis by měl srozumitelně vyjádřit, zda lze odborné kompetence uplatnit např. pod dohledem, samostatně nebo odpovědně a kompetentně.
- Název jednotky výsledků učení by měl být jasný a srozumitelný pro všechny zúčastněné osoby (partnerské instituce, studující) a měl by odrážet obsah jednotky.

## 6. Seznam sloves podle Bloomovy taxonomie

Rozlišuje šest kognitivních úrovní s rostoucí úrovní složitosti: příklady aktivních sloves jsou uvedeny na každé úrovni:

- Znalost: schopnost co nejpřesněji si vybavit a předat informace.  
Příklady aktivních sloves na této úrovni: uspořádat, definovat, popsat, duplikovat, identifikovat, označit, vyjmenovat, přiřadit, zapamatovat si, pojmenovat, načrtnout, rozpoznat, vztahovat, vzpomenout si, zopakovat, reprodukovat, vybrat, uvést.
- Porozumění: schopnost interpretovat informace, uvést je do souvislostí a shrnout je vlastními slovy. Příklady aktivních sloves na této úrovni: klasifikovat, převést, obhájit, popsat, diskutovat, rozlišit, odhadnout, vysvětlit, vyjádřit, rozšířit, zobecnit, uvést příklad(y), identifikovat, uvést, odvodit, najít, parafrázovat, předvídat, rozpoznat, přezkoumat, přepsat, vybrat, shrnout, přeložit.

- Aplikace: schopnost použít abstrakce (pravidla, metody atd.) v konkrétních situacích. Příklady aktivních sloves na této úrovni: počítat, demonstrovat, rozvíjet, interpretovat, posuzovat, upravovat, organizovat, předvídat, vybírat, načrtnout, přenášet.
- Analyzování: schopnost rozložit myšlenky nebo problémy na jednodušší části a porovnat je. Příklady aktivních sloves na této úrovni: analyzovat, hodnotit, porovnávat, vyvozovat, určovat, rozlišovat, experimentovat, ilustrovat, vyvozovat, testovat.
- Vyhodnocování: schopnost skládat dílčí myšlenky do nového celku. Příklady aktivních sloves na této úrovni: argumentovat, posoudit, porovnat, rozhodnout, vyhodnotit, předpovědět, doporučit, shrnout, ověřit.
- Vytváření: schopnost kvalifikovaného úsudku. Příklady aktivních sloves na této úrovni: argumentovat, uspořádat, rozšířit, vztahovat, zobecnit, vytvořit, spojit, připojit.

Zdroj: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011). *Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing units of learning outcomes*. Bonn.



## 5. Kurikulum

Kurikulum má vysoký praktický význam pro odvětví HORECA a kombinuje teoretické modely s praktickými příklady. Přístup k učení je založen na vhodné kombinaci předávání znalostí, samostatně organizovaných učebních úkolů a učení ve skupině. To je důležité pro naplnění poptávky po udržitelném vzdělávání. Kromě předávání nových informací a znalostí jsou zahrnuty také profesní souvislosti a praktický každodenní život studentů. Následující tabulka obsahuje přehled vybraných modulů včetně rozsahu výuky, cílů učení a výsledků učení.

### 5.1. Přehled

Moduly	Jednotky	Hlavní témata	Cíle učení	Výsledky učení
<b>Příčiny a mechanismy jednání</b>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definice, druhy a formy násilí</li> <li>• Definice, druhy a formy diskriminace</li> <li>• Základy hlediska rozmanitosti jako příčiny diskriminace</li> <li>• Kulturní vlivy v pracovním kontextu</li> <li>• Specifika mezikulturních týmů</li> <li>• Rizikové skupiny a citlivé situace pro násilí na pracovišti</li> <li>• Mikro-, mezo- a makroúroveň v organizacích jako příčiny násilí na pracovišti</li> </ul>	<p>Student bude znát rozdíly mezi různými druhy a formami násilí a diskriminace v zaměstnání.</p> <p>Student bude využívat různé aspekty rozmanitosti k podpoře mezikulturních kompetencí a inkluze.</p> <p>Student bude rozvíjet sebereflexi týkající se kulturních vlivů.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna rozlišovat mezi různými druhy a formami násilí a diskriminace v zaměstnání.</li> <li>2. Je schopen/schopna zohlednit aspekty rozmanitosti s cílem podpořit mezikulturní kompetence zaměstnanců a minimalizovat riziko diskriminace.</li> <li>3. Je schopen/schopna reflektovat své vlastní kulturní vlivy.</li> </ol>
<b>Následky vystavení násilí na pracovišti</b>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Možné následky pro dotčené osoby (psychické a fyzické, následky na pracovišti, ...).</li> <li>• Potenciální důsledky pro podnik (ekonomické, v oblasti spolupráce, pro zúčastněné zaměstnance, v oblasti vnějších vlivů, strukturální důsledky, ...).</li> <li>• Význam konceptu přihlížejícího</li> </ul>	<p>Student porozumí účinkům násilí na pracovišti na různých úrovních a vypracuje účinná opatření proti těmto účinkům.</p> <p>Student bude vědět, jak se vypořádat s možným přístupem přihlížející osoby.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna pochopit dopady násilí v zaměstnání na různých úrovních (individuální, mezilidské, institucionální atd.).</li> <li>2. Je schopen/schopna vypracovat účinná opatření, která těmto účinkům konstruktivně čelí.</li> <li>3. Je schopen/schopna se vyrovnat s možným přístupem přihlížejícího na profesionální úrovni.</li> </ol>
<b>Unijní a národní nástroje pro</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice, smlouvy a politiky na evropské úrovni</li> <li>• Národní rámec pro násilí a diskriminaci v zemích projektu, včetně</li> </ul>	<p>Student se seznámí s národním a evropským rámcem týkajícím se násilí na pracovišti.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna popsat příslušný národní a evropský rámec pro boj proti násilí na pracovišti.</li> </ol>

<b>boj proti násilí na pracovišti / právní základ</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- kontextu trestního práva</li> <li>- kontextu administrativního trestního práva</li> <li>- kontextu pracoviště</li> <li>• Právní definice násilí na pracovišti, průběh řízení, opatření ze strany zaměstnavatele, důsledky a přísnost trestu</li> </ul>	<p>Student bude vědět, která právní ustanovení se použijí v případě incidentu.</p> <p>Student použije nejlepší možnou strategii pro danou situaci.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Je schopen/schopna analyzovat právní ustanovení, která by se uplatnila v případě incidentu.</li> <li>3. Je schopen/schopna použít nejlepší možnou strategii řešení dané situace na základě právního rámce pro organizaci a dotčené osoby.</li> </ol>
<b>Genderové aspekty a interkulturní management v chápání násilí na pracovišti</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historie a vývoj trhu práce a jeho vztah k genderovým nerovnostem na pracovišti.</li> <li>• Genderové charakteristiky na úrovni řízení</li> <li>• Mikro a mocenská politika v organizacích</li> <li>• Definice a rozlišování mezi stereotypy, předsudky a klišé</li> <li>• Identifikace interkulturních situací a nástroje pro jejich řešení</li> </ul>	<p>Student bude znát rozdíl mezi stereotypy, předsudky a klišé a bude umět identifikovat genderově specifické charakteristiky v pracovním kontextu.</p> <p>Student se vyrovná s mikro- a mocenskými politickými systémy v organizaci.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna rozlišovat mezi stereotypy, předsudky a klišé.</li> <li>2. Je schopen/schopna identifikovat genderově specifické charakteristiky v pracovním kontextu, konkrétně na úrovni managementu.</li> <li>3. Je schopen/schopna vyrovnat se s mikro- a mocensko-politickou dynamikou v organizaci.</li> </ol>
<b>Organizační faktory spojené s vystavením různým formám násilí</b>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozdíl mezi organizační strukturou a kulturou a jejich způsoby fungování</li> <li>• Základy strategií primární, sekundární a terciární prevence násilí na pracovišti</li> <li>• Příslušné kompetence vedoucích pracovníků v kontextu násilí na pracovišti</li> <li>• Faktory specifické pro dané odvětví</li> </ul>	<p>Student bude znát fungování organizační struktury a kultury.</p> <p>Student bude rozumět základům modelu primární, sekundární a terciární strategie.</p> <p>Student si osvojí specifické dovednosti vedení týkající se násilí v zaměstnání.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna popsat fungování organizační struktury a organizační kultury.</li> <li>2. Je schopen/schopna vybrat vhodná opatření na základě modelu strategie primární, sekundární a terciární prevence.</li> <li>3. Je schopen/schopna aplikovat potřebné manažerské dovednosti v kontextu násilí na pracovišti.</li> </ol>
<b>Vedení rozhovorů v náročných situacích</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Základy komunikace, zejména nenásilné komunikace</li> <li>• Účinná příprava na náročné rozhovory</li> <li>• Vedení rozhovoru (zlatá pravidla a techniky)</li> </ul>	<p>Student bude znát základy nenásilné komunikace a bude vědět, jak připravit náročný rozhovor.</p> <p>Student bude umět vést rozhovor v náročných situacích.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna vysvětlit základy nenásilné komunikace.</li> <li>2. Dokáže připravit náročný rozhovor s využitím efektivních komunikačních metod a vyjednávacích technik.</li> <li>3. Je schopen/schopna vést rozhovor v náročných situacích.</li> </ol>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primární prevence</li> <li>- směrnice (relevantní informace o tom, jak formulovat směrnice / navrhnout plán bezpečnosti a</li> </ul>	<p>Student pochopí rozdíl mezi primární, sekundární a terciární prevencí.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna rozlišovat mezi strategiemi primární, sekundární a terciární prevence.</li> </ol>

<p><b>Strategie prevence a řízení</b></p>	<p>4</p>	<p>ochrany zdraví při práci, příklady dobré praxe) - školení</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sekundární prevence <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontaktní místa včetně interního a externího systému podpory</li> <li>- účinný mechanismus podávání stížností a okamžité možnosti řešení</li> <li>- analýza rizik a specifika interní a externí komunikace</li> </ul> </li> <li>● Terciární prevence <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitorovací systém</li> <li>- možnosti podpory pro postiženou osobu</li> <li>- týmová dynamika</li> </ul> </li> </ul>	<p>Student bude vědět, jak formulovat účinnou směrnici a povede zaměstnance k tomu, jak se vypořádat s násilím na pracovišti v organizaci.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Je schopen/schopna vypracovat účinnou a na míru šitou koncepci.</li> <li>3. Je schopen/schopna s porozuměním sdělit zaměstnancům, jak se vypořádat s násilím na pracovišti v organizaci.</li> </ol>
---	----------	---	--	---

## 5.2. Moduly

V následující části jsou podrobně představeny jednotlivé moduly. Hlavní témata, rozsah jednotek, úrovně EQF, výsledky učení založené na ECVET a použitá literatura jsou popsány v první tabulce. Druhá tabulka obsahuje podrobný návrh, jak je modul strukturován.

### Příčiny a mechanismy jednání

#### Školící bloky

Module	Příčiny a mechanismy jednání
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definice, druhy a formy násilí</li> <li>● Definice, druhy a formy diskriminace</li> <li>● Základy hlediska rozmanitosti jako příčiny diskriminace</li> <li>● Kulturní vlivy v pracovním kontextu</li> <li>● Specifika mezikulturních týmů</li> <li>● Rizikové skupiny a citlivé situace pro násilí na pracovišti</li> <li>● Mikro-, mezo- a makroúroveň v organizacích jako příčiny násilí na pracovišti</li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	4 jednotky
Cíle učení	<p>Student bude znát rozdíly mezi různými druhy a formami násilí a diskriminace v zaměstnání.</p> <p>Student bude využívat různé aspekty rozmanitosti k podpoře mezikulturních kompetencí a inkluze.</p> <p>Student bude rozvíjet sebereflexi týkající se kulturních vlivů.</p>
Znalosti	Je schopen/schopna rozlišovat mezi různými druhy a formami násilí a diskriminace v zaměstnání.
Dovednosti	Je schopen/schopna zohlednit aspekty rozmanitosti s cílem podpořit mezikulturní kompetence zaměstnanců a minimalizovat riziko diskriminace.
Kompetence	Je schopen/schopna reflektovat své vlastní kulturní vlivy.
Další informace	<p>Argusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., and Leong, J. S. L. L. (2002): Hong Kong and New Orleans: A comparative study of perceptions of restaurant employees on sexual harassment. <i>International Journal of Hospitality and Tourism Administration</i>, 3, 3, 19-31</p> <p>Argusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., and Leong, J. S. L. L. (2002): Hong Kong and New Orleans: A comparative study of perceptions of restaurant employees on sexual harassment. <i>International Journal of Hospitality and Tourism Administration</i>, 3, 3, 19-31</p> <p>Baron, R. A., &amp; Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and</p>

potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.

Di Martino, V., Hoel, H., and Cooper, C. L. (2003): *Violence and harassment in the workplace: A review of the literature*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin

Hoel, H. (1993): *The question of union democracy in the Norwegian hotel and catering industry*. Unpublished MSc thesis, University of Salford, United Kingdom  
Hoel, H. (2002): *Bullying at work in Great Britain*. Unpublished doctoral di

Hoel, H. (1993): *The question of union democracy in the Norwegian hotel and catering industry*. Unpublished MSc thesis, University of Salford, United Kingdom

Hotel and Caterer (1995): Letter from Neil Savage, 12 October, pp. 40-42

<https://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>

<https://www.hrsolutions-uk.com/4-types-of-discrimination/>

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_161998.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161998.pdf)

<https://www.nabet.us/proceedings-archive/NABET-Proceedings-2018.pdf#page=121>

<https://www.personio.com/hr-lexicon/types-of-discrimination/#1>

Jackson, S. E. (1992). "Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse work force" in *Group process and productivity*. Eds. S. Worchel, W. Wood, and J. A. Simpson (Newbury Park, CA: Sage), 136-180.

Karasek, (1979): *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-330

Lankford, A. (2013). *A comparative analysis of suicide terrorists and rampage, workplace, and school shooters in the United States from 1990 to 2010*. *Homicide Studies*, 17(3), 255-274.

Peterson, R. D., Krivo, L. J., & Harris, M. A. (2000). *Disadvantage and neighborhood violent crime: Do local institutions matter?* *Journal of Research In Crime And Delinquency*, 37(1), 31-63.

University, U.S. (2016) *Understanding the dimensions of diversity, USU*. Available at: <https://extension.usu.edu/employee/diversity/dimensions-of-diversity>

## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
10 min.		Úvod, Výsledky učení	Zdroj: PPT Slide 1-4	<p>1. Je schopen/schopna rozlišovat mezi různými druhy a formami násilí a diskriminace v zaměstnání.</p> <p>2. Je schopen/schopna zohlednit aspekty rozmanitosti s cílem podpořit mezikulturní kompetence zaměstnanců a minimalizovat riziko diskriminace.</p> <p>3. Je schopen/schopna reflektovat své vlastní kulturní vlivy.</p>
20 min.		Definice, formy a druhy násilí na pracovišti	Zdroj: PPT Slide 5-8	
20 min.		Diskuse ve třídě o příkladech, zkušenostech s jakýmkoli druhem násilí na pracovišti.	Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
30 min.		Základy hlediska rozmanitosti jako příčiny diskriminace	Zdroj: Slide 9-16	
20 min.		Sebereflexe z pohledu diverzity	Samostudium	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
30 min.		Mikro-, mezo- a makroúroveň v organizacích jako příčiny násilí na pracovišti & Kulturní vlivy v pracovním kontextu; Specifika mezikulturních týmů	Slide 17-19	
20 min.		Cvičení ve třídě	Slide 20	
10 min.	<i>Přestávka</i>			
20 min.		Cvičení ve třídě	Slide 20	
20 min.		Prezentace výsledků	Skupinové učení	
10 min.		Závěr		
	2			

## Následky vystavení násilí na pracovišti

### Školící bloky

Module	Následky vystavení násilí na pracovišti
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Možné následky pro dotčené osoby (psychické a fyzické, následky na pracovišti, ...).</li> <li>Potenciální důsledky pro podnik (ekonomické, v oblasti spolupráce, pro zúčastněné zaměstnance, v oblasti vnějších vlivů, strukturální důsledky, ...).</li> <li>Význam konceptu přihlížejícího</li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	3 jednotky
Cíle učení	Student porozumí účinkům násilí na pracovišti na různých úrovních a vypracuje účinná opatření proti těmto účinkům. Student bude vědět, jak se vypořádat s možným přístupem přihlížející osoby.
Znalosti	Je schopen/schopna pochopit dopady násilí v zaměstnání na různých úrovních (individuální, mezilidské, institucionální atd.).
Dovednosti	Je schopen/schopna vypracovat účinná opatření, která těmto účinkům konstruktivně čelí.
Kompetence	Je schopen/schopna se vyrovnat s možným přístupem přihlížejícího na profesionální úrovni
Další informace	<p>A Bystander Intervention Training  <a href="https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/">https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/</a></p> <p>A guide to the Bystander Approach and further reading  <a href="https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx;_z=z?la=en">https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx;_z=z?la=en</a></p> <p>American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020  <a href="https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence">https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence</a></p> <p>Andoh, A. K. (2001) sexual harassment in the workplace: The Ghanaian experience, Centre for Social Policy Studies (CSPS), University of Ghana, Legon, No. 9 ISSN 0855-3726</p> <p>Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from <a href="http://www.bls.gov/iif/osh_wpvs.htm">http://www.bls.gov/iif/osh_wpvs.htm</a></p> <p>Bystander Approaches  <a href="https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf">https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf</a></p> <p><a href="https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf</a>  <a href="https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander">https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander</a></p> <p><a href="https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018">https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018</a></p>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D>

[https://www.researchgate.net/publication/313425432\\_The\\_Bystander\\_Approach\\_to\\_Sexual\\_Assault\\_Risk\\_Reduction\\_Effects\\_on\\_Risk\\_Recognition\\_Perceived\\_Self-Efficacy\\_and\\_Protective\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/313425432_The_Bystander_Approach_to_Sexual_Assault_Risk_Reduction_Effects_on_Risk_Recognition_Perceived_Self-Efficacy_and_Protective_Behavior)

Marit Vartia-Väänänen, M. (2009). Organisational and individual consequences of workplace violence and harassment. Retrieved on March 7, 2014 from <https://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-violenceand-harassment-at-work/speech-venues/day-1/spspeech.2010-12-14.2867785670>



## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
10 min.		Úvod, Výsledky učení	Zdroj: PPT Slide 1 - 5	<p>1. Je schopen/schopna pochopit dopady násilí v zaměstnání na různých úrovních (individuální, mezilidské, institucionální atd.).</p> <p>2. Je schopen/schopna vypracovat účinná opatření, která těmto účinkům konstruktivně čelí.</p> <p>3. Je schopen/schopna se vyrovnat s možným přístupem přihlížejícího na profesionální úrovni.</p>
20 min.		Cvičení ve třídě	Instrukce: PPT Slide 6	
20 min.		Možné následky pro dotčené osoby, první část	Zdroj: Slide 7 - 9	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
20 min.		Možné následky pro dotčené osoby, druhá část	Zdroj: Slide 10 - 13	
30 min.		Cvičení ve třídě	Instrukce: PPT slide 14	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
10 min.		Případová studie o společnosti Uber	Případová studie, slide 15	
20 min.		Přístup přihlížejícího	Zdroj: Slide 16 - 21	
20 min.		Skupinová aktivita	Slide 22	
10 min.	<i>Přestávka</i>			
	1			

## Unijní a národní nástroje pro boj proti násilí na pracovišti / právní základ

### Školící bloky

Module	Unijní a národní nástroje pro boj proti násilí na pracovišti / právní základ
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice, smlouvy a politiky na evropské úrovni</li> <li>• Národní rámec pro násilí a diskriminaci v zemích projektu, včetně <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontextu trestního práva</li> <li>- kontextu administrativního trestního práva</li> <li>- kontextu pracoviště</li> </ul> </li> <li>• Právní definice násilí na pracovišti, průběh řízení, opatření ze strany zaměstnavatele, důsledky a přísnost trestu</li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	2 jednotky
Cíle učení	<p>Student se seznámí s národním a evropským rámcem týkajícím se násilí na pracovišti.</p> <p>Student bude vědět, která právní ustanovení se použijí v případě incidentu.</p> <p>Student použije nejlepší možnou strategii pro danou situaci.</p>
Znalosti	<p>He/she is able to describe the relevant national and European framework to combat workplace violence.</p> <p>He is able to use a comprehensive overview of Frameworks, Directives, Policies and Agreements attempting to tackle the difficult issue of Harassment and Violence at the workplace</p>
Dovednosti	<p>Je schopen/schopna analyzovat právní ustanovení, která by se uplatnila v případě incidentu.</p> <p>Je schopen/schopna vypracovat přístup, pokyny a strategie pro prevenci obtěžování a násilí na pracovišti.</p> <p>Je schopen/schopna navrhnout postup a opatření ze strany zaměstnavatele, stanovit postupy.</p>
Kompetence	<p>Je schopen/schopna použít nejlepší možnou strategii řešení dané situace na základě právního rámce pro organizaci a dotčené osoby.</p> <p>Je schopen/schopna sdělit tyto zásady, politiky a postupy vedení a zaměstnancům.</p>
Další informace	<p>C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) This is the full text of the original C190. <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190</a></p> <p>R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206) This is the full text of the original R206. <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206</a></p> <p>Video: What is C190?, Common GUF Campaign This is a video which explains some keys aspects of the Convention.</p>

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC) This is mini guide highlights some of the most important parts of C190 and R206. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

Frequently asked questions on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC). This document answers some of the most frequently asked questions about C190 and R206. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf)

ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization (ILO), 2020 This policy brief gives an overview of the Convention and Recommendation.

[http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)

Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization (ILO), 2016 This report provides information from the first Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)

EDF (2018), Global framework agreement on the EDF Group's corporate social responsibility *(Word)*, Paris.

*IUF*, IndustriALL and Unilever (2016), Joint Commitment to preventing sexual harassment, London.

Sodexo (2017), Sodexo–IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment, Dublin.

IUF and Meliá Hotels International (2019), IUF/Meliá agreement on workplace right, Palma de Mallorca.

IUF and AccorInvest (2019), Agreement on fighting sexual harassment, press release, 16 September.

UNI Global Union (2018), UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women, press release, 3 October.

EurWORK European Observatory of Working Life

## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
5 min.		Představení modulu, výsledky učení, administrativa	Zdroj: PPT Slide 1 - 4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna popsat příslušný národní a evropský rámec pro boj proti násilí na pracovišti.</li> <li>2. Je schopen/schopna analyzovat právní ustanovení, která by se uplatnila v případě incidentu.</li> <li>3. Je schopen/schopna použít nejlepší možnou strategii řešení dané situace na základě právního rámce pro organizaci a dotčené osoby.</li> </ol>
5 min.		Otázka, po níž následuje otevřená diskuse na téma, v čem spočívá obtěžování a násilí na pracovišti a jaká jsou povinnosti zaměstnavatele.	Volná diskuse, PPT slide 6	
10 min.		Násilí na pracovišti a evropská a národní právní úprava. (Přehled strategických rámců, dohod, definic, směrnic, ratifikace C190 a R206)	Zdroj: Slide 7 -11	
10 min.		Úkol: prostudujte dokument s nejčastějšími dotazy týkajícími se ILO C190 a R206 a vymyslete situace, na které se vztahuje.	Úkol	
10 min.		Národní rámce členských států (rámce, soulad s evropskými směrnici a vnitrostátními právními předpisy)	Případová studie, PPT slide 12, skupinové učení	
10 min.		Na základě tohoto materiálu a v rámci role manažera povedou účastníci volnou diskusi o zvyšování povědomí a rozvoji iniciativ v oblasti participace pro odvětví a zaměstnance.	Skupinové učení, volná diskuse	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
5 min.		Představení druhé části		
15 min.		Právní definice násilí na pracovišti (Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007, Pokyny pro prevenci násilí a obtěžování na pracovišti podepsané vládami a odvětvovými sociálními partnery, vypracování politik na pracovišti, povinnost zaměstnavatele).	Zdroj: PPT slide 19 - 26	
10 min.		Praktický příklad – dohoda mezi hotely Meliá a IUF, postupy a procesy pro prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti	Případová studie, PPT 19 - 26	
20 min.		Úkol z předcházejícího příkladu	Skupinové učení, PPT 29	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			

## Genderové aspekty a interkulturní management v chápání násilí na pracovišti

### Školící bloky

Module	Genderové aspekty a interkulturní management v chápání násilí na pracovišti
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historie a vývoj trhu práce a jeho vztah k genderovým nerovnostem na pracovišti.</li> <li>• Genderové charakteristiky na úrovni řízení</li> <li>• Mikro a mocenská politika v organizacích</li> <li>• Definice a rozlišování mezi stereotypy, předsudky a klišé</li> <li>• Identifikace interkulturních situací a nástroje pro jejich řešení</li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	2 jednotky
Cíle učení	<p>Student bude znát rozdíl mezi stereotypy, předsudky a klišé a bude umět identifikovat genderově specifické charakteristiky v pracovním kontextu.</p> <p>Student se vyrovná s mikro- a mocenskými politickými systémy v organizaci.</p>
Znalosti	Je schopen/schopna rozlišovat mezi stereotypy, předsudky a klišé.
Dovednosti	Je schopen/schopna identifikovat genderově specifické charakteristiky v pracovním kontextu, konkrétně na úrovni managementu.
Kompetence	Je schopen/schopna vyrovnat se s mikro- a mocensko-politickou dynamikou v organizaci.
Další informace	<p>Women and Tourism: Designing for Inclusion, World Bank, 2017. Report on how to integrate a gender lens into tourism development projects.</p> <p>Tourism's Dirty Secret: The Exploitation of Hotel Housekeepers, Oxfam Canada, 2017. Research report on the working lives of hotel housekeepers in Toronto (Canada), Punta Cana (Dominican Republic) and Phuket (Thailand), including sexual harassment and exploitation.</p> <p>Know How Guide: Human Rights and the Hotel Industry, International Tourism Partnership, 2014. Guide for hotel companies on how to implement the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.</p> <p>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector.</p> <p>ILO, C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)  <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190</a></p>

	<p>Women’s employment. <a href="https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation">https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation</a></p> <p>Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Harassment and violence at work. (<a href="https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work">https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work</a>)</p> <p>Eurofound. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. (<a href="https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies">https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies</a>)</p> <p>Restauranting through history (<a href="https://restaurantingthroughhistory.com/tag/immigrant-waitresses/">https://restaurantingthroughhistory.com/tag/immigrant-waitresses/</a>)</p> <p>Gender matters: Rethinking violence in tourism// in Annals of Tourism Research, Volume 88, May 2021, 103143 (<a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050</a>)</p> <p>Eurofound (2022). Gender equality. <a href="https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality">https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality</a></p> <p>UNESCO (2022). Gender equality: one step forward, two steps back// in Reshaping policies for creativity: addressing culture as a global public good, pages 241-261, illustrations (<a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503</a>)</p> <p>EurWORK/European Observatory of Working Life (2020). Harassment and violence at work (<a href="https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work">https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work</a>)</p> <p>Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser (2018). Women’s employment//in Our World in Data (<a href="https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation">https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation</a>)</p> <p>Dianova (2017). A Silent “Colleague”: Violence against Women in the Workplace (<a href="https://www.dianova.org/news/a-silent-colleague-violence-against-women-in-the-workplace/">https://www.dianova.org/news/a-silent-colleague-violence-against-women-in-the-workplace/</a>)</p> <p>European Parliament news (2022). Understanding the gender pay gap: definition and causes (<a href="https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/2020109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes">https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/2020109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes</a>)</p> <p>ILO. Global Wage Report 2018: The gender pay gap (<a href="https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm</a>)</p>
--	---

	<p>EIGE (The European Institute for Gender Equality). Good practices combating gender-based violence. (<a href="https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/spain/masters-course-gender-violence-improves-professional-practice-labour-market-for-10-years-or-more">https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/spain/masters-course-gender-violence-improves-professional-practice-labour-market-for-10-years-or-more</a>).</p> <p>Sowon Kim, Giuliano Bianchi, Maria José Bosch (2020). An Examination of the Impact of Macro Context on Women CEOs in the Hospitality Industry. // in <i>The New Ideal Worker</i> (pp.251-265).  <a href="https://www.researchgate.net/publication/334113553_An_Examination_of_the_Impact_of_Macro_Context_on_Women_CEOs_in_the_Hospitality_Industry">https://www.researchgate.net/publication/334113553_An_Examination_of_the_Impact_of_Macro_Context_on_Women_CEOs_in_the_Hospitality_Industry</a></p> <p>Hinchliffe, E. (2021). The number of women running Global 500 businesses soars to an all-time high. <i>Fortune</i>.</p> <p>Gender matters: Rethinking violence in tourism. <i>Annals of Tourism Research</i>  <a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050#bbb0075">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050#bbb0075</a></p> <p>Harvard Business Review, Power and Politics in Organizational Life (<a href="https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life">https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life</a>)</p> <p><i>Annals of Tourism Research</i>, Volume 88, May 2021, Gender matters: Rethinking violence in tourism (<a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050</a>)</p> <p>WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN, 60 years Catalyst (<a href="https://www.catalyst.org/research/workplace-sexism-climates/">https://www.catalyst.org/research/workplace-sexism-climates/</a>)</p> <p>Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives (<a href="https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf">https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf</a>)</p> <p>Same job, different income: withdrawing EU migrants' benefits would violate an EU founding principle (<a href="https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2015/11/17/in-work-benefits-for-migrants-digging-a-hole/">https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2015/11/17/in-work-benefits-for-migrants-digging-a-hole/</a>)</p> <p>TOURISM'S DIRTY SECRET: THE EXPLOITATION OF HOTEL HOUSEKEEPERS: oxfam canada report. (<a href="https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-">https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-</a></p> <p><a href="https://www.catalyst.org/research/women-in-management/">https://www.catalyst.org/research/women-in-management/</a></p>
--	--

## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
5 min.		Představení modulu, výsledky učení, administrativa	Zdroj: PPT slide 1 - 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna rozlišovat mezi stereotypy, předsudky a klišé.</li> <li>2. Je schopen/schopna identifikovat genderově specifické charakteristiky v pracovním kontextu, konkrétně na úrovni managementu.</li> <li>3. Je schopen/schopna vyrovnat se s mikro- a mocensko-politickou dynamikou v organizaci.</li> </ol>
15 min.		První téma: Historie a vývoj trhu práce a jeho vztah k genderovým nerovnostem na pracovišti.	Zdroj: PPT slide 4 - 16	
15 min.		Srovnávací diskuse o údajích z globální zprávy o mzdách za rok 2018 pro vaši zemi a další vybranou zemi EU. <a href="https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_65029/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_65029/lang--en/index.htm</a>	Skupinové učení	
15 min.		Diskuse "Jak může vaše společnost zabránit sexuálnímu obtěžování na pracovišti?"	Studijní úkol, PPT slide 19 - 21	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
5 min.		Druhé téma: Genderové charakteristiky na úrovni řízení – v pracovním prostředí	Zdroj: PPT 4 -10	
15 min.		Třetí téma: Definice a rozlišování mezi stereotypy, předsudky a klišé	Zdroj: PPT slide 11-15	
10 min.		Čtvrté téma: Mikro a mocenská politika v organizacích	Zdroj: PPT slide 16 - 21	
20 min.		Reflexe a skupinová diskuse o tom, jaká je role formálních a neformálních vedoucích pracovníků v organizaci.	Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			



## Organizační faktory spojené s vystavením různým formám násilí

### Školící bloky

Module	Organizační faktory spojené s vystavením různým formám násilí
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozdíl mezi organizační strukturou a kulturou a jejich způsoby fungování</li> <li>• Základy strategií primární, sekundární a terciární prevence násilí na pracovišti</li> <li>• Příslušné kompetence vedoucích pracovníků v kontextu násilí na pracovišti</li> <li>• Faktory specifické pro dané odvětví</li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	2 jednotky
Cíle učení	Student bude znát fungování organizační struktury a kultury. Student bude rozumět základům modelu primární, sekundární a terciární strategie. Student si osvojí specifické dovednosti vedení týkající se násilí v zaměstnání.
Znalosti	Je schopen/schopna popsat fungování organizační struktury a organizační kultury
Dovednosti	Je schopen/schopna vybrat vhodná opatření na základě modelu strategie primární, sekundární a terciární prevence.
Kompetence	Je schopen/schopna aplikovat potřebné manažerské dovednosti v kontextu násilí na pracovišti.
Další informace	<p><a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf</a></p> <p><a href="https://terraform-20180423174453746800000001.s3.amazonaws.com/attachments/cjiisgqry00fzfxj71rd28btl-p4-vprchaen0217-workplace-violence-prevention-checklist.pdf">https://terraform-20180423174453746800000001.s3.amazonaws.com/attachments/cjiisgqry00fzfxj71rd28btl-p4-vprchaen0217-workplace-violence-prevention-checklist.pdf</a></p> <p><a href="https://www.researchgate.net/figure/Primary-secondary-and-tertiary-preventions-against-workplace-violence-from-psychiatric_tbl1_285152732">https://www.researchgate.net/figure/Primary-secondary-and-tertiary-preventions-against-workplace-violence-from-psychiatric_tbl1_285152732</a></p> <p><a href="https://www.cdc.gov/niosh/docs/96-100/risk.html">https://www.cdc.gov/niosh/docs/96-100/risk.html</a></p> <p><a href="https://www.aihr.com/blog/leadership-competencies/#:~:text=Key%20leadership%20competencies%20include%20social,managing%20yourself%2C%20inclusiveness%2C%20organizational%20citizenship">https://www.aihr.com/blog/leadership-competencies/#:~:text=Key%20leadership%20competencies%20include%20social,managing%20yourself%2C%20inclusiveness%2C%20organizational%20citizenship</a></p> <p><a href="https://www.sigmaassessmentsystems.com/wp-content/uploads/2015/02/360-Scales.pdf">https://www.sigmaassessmentsystems.com/wp-content/uploads/2015/02/360-Scales.pdf</a></p>

## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
15 min.		Představení témat a výsledků učení	Zdroj: PPT slide 1-5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna popsat fungování organizační struktury a organizační kultury.</li> <li>2. Je schopen/schopna vybrat vhodná opatření na základě modelu strategie primární, sekundární a terciární prevence.</li> <li>3. Je schopen/schopna aplikovat potřebné manažerské dovednosti v kontextu násilí na pracovišti.</li> </ol>
15 min.		Rozdíl mezi organizační strukturou a kulturou	Slide 5-9 Vysvětlit typy organizačních struktur a kultury na základě obsahu modulu.	
20 min.		Skupinová cvičení v učebně	Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
10 min.		Základy/krátký přehled preventivních strategií	Zdroj PPT slide 10 - 13	
10 min.		Manažerské kompetence	Zdroj PPT slide 14-16	
10 min.		Faktory související s daným odvětvím	Zdroj PPT slide 17 - 21	
20 min.		Cvičení v učebně	Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			

## Vedení rozhovorů v náročných situacích

### Školící bloky

Module	Vedení rozhovorů v náročných situacích
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Základy komunikace, zejména nenásilné komunikace</li> <li>• Účinná příprava na náročné rozhovory</li> <li>• Vedení rozhovoru (zlatá pravidla a techniky)</li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	2 jednotky
Cíle učení	Student bude znát základy nenásilné komunikace a bude vědět, jak připravit náročný rozhovor. Student bude umět vést rozhovor v náročných situacích.
Znalosti	Je schopen/schopna vysvětlit základy nenásilné komunikace.
Dovednosti	Dokáže připravit náročný rozhovor s využitím efektivních komunikačních metod a vyjednávacích technik.
Kompetence	Je schopen/schopna vést rozhovor v náročných situacích.
Další informace	<p>Amdur, Ellis. In the Eye of the Hurricane: Skills to Calm and De-escalate Aggressive &amp; Mentally Ill Family Members . Edgework Books.</p> <p>Amdur, Ellis; Cooper, William. Safety At Work: Skills to Calm and De-escalate Aggressive &amp; Mentally Ill Individuals - For All Involved in Threat Assessment &amp; Threat Management. Edgework Books.</p> <p>McKay PhD, Matthew. Messages (The Communications Skills Book). New Harbinger Publications.</p> <p>Noll, Douglas. De-Escalate: How to Calm an Angry Person in 90 Seconds or Less. Atria Books/Beyond Words.</p> <p>Parker, Susan. Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens Unknown.</p> <p>Patterson, Kerry; Grenny, Joseph; McMillan, Ron; McMillan, Ron; Switzler, Al; Switzler, Al. Crucial Conversations Tools for Talking When Stakes Are High McGraw-Hill Education</p> <p>Tannen, Deborah. I Only Say This Because I Love You . Random House Publishing Group. .</p>

## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
10 min.		Představení modulu, výsledky učení, administrativa	Zdroj: PPT slide 1 - 9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je schopen/schopna vysvětlit základy nenásilné komunikace.</li> <li>2. Dokáže připravit náročný rozhovor s využitím efektivních komunikačních metod a vyjednávacích technik.</li> <li>3. Je schopen/schopna vést rozhovor v náročných situacích.</li> </ol>
20 min.		Příprava – navrhování bezpečného místa	PPT slide 10 – 13 Individuální úkol nebo skupinová práce	
20 min.		Začátek – představení a stanovení hranic	PPT slide 14 – 18 Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
20 min.		Průběh – Vedení rozhovorů	Zdroj PPT slide 19 – 23 Individuální úkol	
20 min.		Ukončení	Zdroj PPT slide 14-16 Skupinové učení	
10 min.		Po skončení – poučení a prevence	PPT slide 18 – 31 Individuální úkol	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			

## Strategie prevence a řízení Školící bloky

Module	Strategie prevence a řízení
Témata	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Primární prevence <ul style="list-style-type: none"> <li>- směrnice (relevantní informace o tom, jak formulovat směrnice / navrhnout plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, příklady dobré praxe)</li> <li>- školení</li> </ul> </li> <li>● Sekundární prevence <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontaktní místa včetně interního a externího systému podpory</li> <li>- účinný mechanismus podávání stížností a okamžité možnosti řešení</li> <li>- analýza rizik a specifika interní a externí komunikace</li> </ul> </li> <li>● Terciární prevence <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitorovací systém</li> <li>- možnosti podpory pro postiženou osobu</li> </ul> </li> </ul>
EQF úroveň	4
Délka	4 jednotky
Cíle učení	<p>Student pochopí rozdíl mezi primární, sekundární a terciární prevencí.</p> <p>Student bude vědět, jak formulovat účinnou směrnici a povede zaměstnance k tomu, jak se vypořádat s násilím na pracovišti v organizaci.</p>
Znalosti	Je schopen/schopna rozlišovat mezi strategiemi primární, sekundární a terciární prevence.
Dovednosti	Je schopen/schopna vypracovat účinnou a na míru šitou koncepci.
Kompetence	Je schopen/schopna s porozuměním sdělit zaměstnancům, jak se vypořádat s násilím na pracovišti v organizaci.
Další informace	<p>ARMSTRONG, M., 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.</p> <p>ATTEBYOVÁ S., 2021. Proč je zásadní vytvářet dobrou týmovou dynamiku na pracovišti? . [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <a href="https://www.callbridge.com/cs/blog/good-team-dynamics-is-essential-in-the-workplace/">https://www.callbridge.com/cs/blog/good-team-dynamics-is-essential-in-the-workplace/</a></p> <p>CRDR spol. s.r.o., 2017. Analýza a řízení rizik BOZP. Identifikace, hodnocení a management ve firmách a jiných organizacích. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <a href="https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/analiza-rizik-bozp-řízení-hodnocení-identifikace-management/">https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/analiza-rizik-bozp-řízení-hodnocení-identifikace-management/</a></p>

CRDR spol. s.r.o., 2022. Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/>

ČERNÝ, M., 2010. Základní úrovně provádění primární prevence. Tišnov: Sdružení SCAN.

Di Martino, V., Hoel, H., and Cooper, C. L. (2003): Violence and harassment in the workplace: A review of the literature. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin

Edelman, L., Erlanger, H. and Lande, J. (1993). 'Internal dispute resolution: The transformation of civil rights in the workplace'. Law & Society Review, 27, 497-534.

EIB, 2018. Zásady mechanismu pro vyřizování stížností. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: [https://www.eib.org/attachments/strategies/complaints\\_mechanism\\_policy\\_cs.pdf](https://www.eib.org/attachments/strategies/complaints_mechanism_policy_cs.pdf)

E.ON, 2015. Formulace politiky společnosti RU Česká republika v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví a životního prostředí.

Hobson, J.S.P. (1996): Violent crime in the US hospitality workplace: facing up to the problem. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 8 (4), 3-10

Hoel H., and Einarsen, S. (2003): Violence at work in hotels, catering and tourism, available at: [http://www.oit.org/wcm5/groups/public/@ed\\_dialogue/@sector/documents/publication/wcms\\_161998.pdf](http://www.oit.org/wcm5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161998.pdf)

Hoffman, E. (2005). 'Dispute resolution in a worker cooperative: Formal procedures and procedural justice'. Law and Society Review, 39(1), 51–82.

KOŽENÁ J., 2009. Externí komunikace vytváří obraz vaší firmy v očích veřejnosti i médií. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <https://www.vlastnicesta.cz/clanky/externi-komunikace-vytvari-obraz-vasi-firmy-v-o/>

Liebmann, M. (2000). 'History and overview of mediation in the UK'. In M. Liebmann (ed), Mediation in Context. London: Jessica Kingsley Publisher, 19-38.

Miceli, M., Near, J., and Morehead, Dworkin T. (2008). 'A word to the wise: how managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing'. Journal of Business Ethics, 86, 379-396.

MIOVSKÝ, M., SKÁCELOVÁ, L., ZAPLETALOVÁ, J., NOVÁK, P. 2010. Primární prevence rizikového chování ve školství. Tišnov: Sdružení SCAN.

MŠMT, 2005. Standardy odborné způsobilosti poskytovatelů programů primární prevence užívání návykových látek. Praha: MŠMT.

MŠMT, 2010. Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních. [online] [vid. 2022-15-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/socialni-programy/metodicke-doporuceni-k-primarni-prevenci-rizikoveho-chovani>

Oppenheimer, A. (2004). 'Investigating workplace harassment and discrimination'. Employee Relations Law Journal, 29(4), 56-68.

PLAMÍNEK, J., 2010. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 2., dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 9788024734477

Rayner, C., Hoel, H. and Cooper, C.L. (2002): Workplace Bullying: What we know, who is to blame, and what can we do? London: Taylor and Francis

Salin, D. (2007). 'Organizational responses to workplace harassment: an exploratory study'. Personnel Review, 38(1), 26-44.

SCHEU L., 2021. Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců? [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu>

SMITHSON, L., 2006. An infographic depiction of all things motivation in the workplace. IncBlot. [online] [vid. 2022-05-05]. Available: <https://visual.ly/community/Infographics/business/incblot-motivation-infographic>

ŠNAJDR I., 2013. S vizí, strategií a politikou. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <https://www.snajdr.com/jak-pracujeme/s-vizi-strategii-a-politikou/>

Walker, B. and Hamilton, R. T. (2011). 'Employee-employer grievances: a review'. International Journal of Management Reviews, 13(1) 40-58.

## Návrh školení

Čas / Délka	Jednotka	Obsah	Metoda	Výsledky učení
10 min.		Představení modulu, výsledky učení, administrativa		<ol style="list-style-type: none"> <li>Je schopen/schopna rozlišovat mezi strategiemi primární, sekundární a terciární prevence.</li> <li>Je schopen/schopna vypracovat účinnou a na míru šitou koncepci.</li> <li>Je schopen/schopna s porozuměním sdělit zaměstnancům, jak se vypořádat s násilím na pracovišti v organizaci.</li> </ol>
10 min.		První téma: preventivní opatření Přehled modulu, přiblížení teoretického základu preventivních opatření (něco je špatně, negativní dopady šikany na zaměstnance, negativní dopady šikany na zaměstnavatele, preventivní opatření, mobbing).	Zdroj: PPT slide 1 – 7	
15 min.		Příklad z praxe (Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.)	PPT slide 8 - 11 Případová studie	
15 min.		Volná diskuse na téma preventivních opatření (zkušenosti, představy, připomínky atd.)	Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			
5 min.		Představení tématu, administrativa		
15 min.		Primární prevence Co je primární prevence, rozdělení primární prevence, formulace politiky, formulování a návrh plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tvorba účinné strategie proti násilí na pracovišti, typologie násilí na pracovišti, indikátory potenciálního násilí ze strany zaměstnance, prevence násilí a obtěžování v HORECA.	Zdroj: PPT slide 1 - 11	
10 min.		První úkol - vlastní zkušenosti s primární prevencí	PPT slide 12 Případová studie	
10 min.		Druhý úkol - sestavení postupu primární prevence	PPT slide 13 Případová studie	
10 min.		Volná diskuse na téma primární prevence (zkušenosti, představy, připomínky atd.)	Skupinové učení	
	1			
10 min.	<i>Přestávka</i>			



5 min.		Představení tématu, administrativa		
15 min.		Sekundární prevence Co je sekundární prevence, analýza rizik, cíl analýzy rizik, řízení rizik má jednotlivé fáze, specifika interní a externí komunikace, účinný mechanismus stížností a okamžité možnosti zásahu.	Zdroj: PPT 1 - 12	
10 min.		První úkol - vlastní zkušenosti se sekundární prevencí	PPT slide 13	
10 min.		Druhý úkol - sestavení postupu sekundární prevence	PPT slide 14	
10 min.		Volná diskuse na téma sekundární prevence (zkušenosti, představy, připomínky atd.)	Skupinové učení	
	1			
<b>10 min.</b>	<b><i>Přestávka</i></b>			
5 min.		Představení tématu, administrativa		
15 min.		Terciární prevence Co je terciární prevence, systém monitorování, možnosti podpory postižené osoby, dynamika týmu	Zdroj: PPT slide 1 - 6	
10 min.		První úkol - vlastní zkušenosti s terciální prevencí	PPT slide 8	
10 min.		Druhý úkol - sestavení postupu terciální prevence	PPT slide 9	
10 min.		Volná diskuse na téma terciální prevence (zkušenosti, představy, připomínky atd.)	Skupinové učení	
	1			